

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAERAH PROVINSI SULAWESI
UTARA**

***THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION WITH TEAMWORK
AND EMPLOYEE INTERPERSONAL COMMUNICATION AS INTERVENING VARIABLES IN THE
REGIONAL FOOD SECURITY SERVICE OF NORTH SULAWESI PROVINCE***

Oleh:

Nosya Tiku Borong¹
Victor P.K. Lengkong²
Bode Lumanauw³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[¹nosyaborong062@student.unsrat.ac.id](mailto:nosyaborong062@student.unsrat.ac.id)

[²vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

[³bodelumanauw@unsrat.ac.id](mailto:bodelumanauw@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kerjasama tim dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 76 responden. Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan *software SmartPLS 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kerjasama tim berpengaruh secara poisitif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kerjasama tim. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komunikasi interpersonal. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifiakan terhdap kepuasan kerja melalui kerjasama tim sebagai variabel *intervening*. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komunikasi interpersonal sebagai variabel *intervening*.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kerjasam Tim, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja

Abstract: This study aims to determine the effect of physical work environment, teamwork and interpersonal communication on employee job satisfaction at the Regional Food Security Office of North Sulawesi Province. This research approach uses quantitative methods. The population in this study were all State Civil Apparatus Employees of the Regional Food Security Service of North Sulawesi Province with the number of samples used in this study totaling 76 respondents. In this study the data was analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS 4.0 software. The results showed that the physical work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Teamwork has a positive and significant effect on job satisfaction. Interpersonal communication has a positive and significant effect on job satisfaction. Physical work environment has a positive and significant effect on teamwork. Physical work environment has a positive and significant effect on interpersonal communication. The physical work environment has no significant effect on job satisfaction through teamwork as an intervening variable. Physical work environment has a significant effect on job satisfaction through interpersonal communication as an intervening variable.

Keywords: Physical Work Environment, Teamwork, Interpersonal Communication, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu bagian yang sangat penting demi tercapainya tujuan organisasi karena memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktifitas pegawai. Dalam konteks organisasi

publik, kepuasan pegawai menjadi faktor yang sangat dipertimbangkan oleh pegawai dalam memilih untuk tetap loyal dan berkomitmen pada suatu organisasi (Akinwale dan George, 2020). Ketika pegawai merasa puas dalam bekerja maka pegawai tersebut akan berusaha lebih maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, dan pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja dan hasil yang diinginkan suatu instansi. Untuk memberikan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan lingkungan kerja yang baik termasuk lingkungan kerja fisik, kerjasama tim dan komunikasi interpersonal yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kerjasama tim yang efektif, sementara komunikasi interpersonal yang baik dapat memperkuat hubungan dalam tim dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Ketika semua faktor ini berjalan dengan baik, pegawai cenderung merasa lebih puasa dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu tempat di mana pegawai menghabiskan sebagian waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari berbagai macam aktivitas. Apabila lingkungan kerja fisik baik maka akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi, serta akan berpengaruh terhadap para pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.(Wati dan Rahman, 2020). Jadi perusahaan atau organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan mendukung interaksi sosial, dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan pegawai yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, kerjasama tim juga menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan kepuasan dan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi bagi individu-individu yang bergabung dengan tim. Tanpa ada kerja sama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kerjasama tim dalam instansi dibutuhkan dua orang atau lebih dan orang-orang yang ada dalam sebuah tim memiliki interaksi yang baik agar tim memiliki tujuan yang sama (Hutabarat *et al*, 2024). Apabila kerjasama tim dalam suatu organisasi baik, maka pegawai akan merasa puas dalam bekerja karena kolaborasi yang baik antara anggota tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan komunikasi. Selain itu, kerjasama yang efektif dapat meningkatkan rasa memiliki dan pencapaian bersama, yang berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

Faktor lain yang dapat berdampak pada kepuasan kerja adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merujuk pada hubungan antarpribadi dalam lingkup suatu organisasi (Hendrawati dan Hamidah, 2024). Esensi dari komunikasi adalah proses pengiriman pesan ke penerima pesan. Dalam dinamika komunikasi dua arah, baik pengirim maupun penerima saling bertukar pesan. Komunikasi penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai sebab dengan komunikasi yang efektif, setiap individu dapat berbagi pendapat dan ide satu sama lain (Anggela *et al*, 2024). Komunikasi interpersonal yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja positif yang mendukung. Semakin lancar komunikasi diantara rekan kerja maka akan menciptakan hubungan yang baik, meningkatkan pemahaman antara sesama rekan kerja sehingga pegawai akan merasa puas dan lebih produktif serta berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Dinas ketahanan pangan merupakan Lembaga Pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan kebijakan terkait ketahanan pangan di suatu daerah. Tugasnya meliputi perumusan kebijakan, pemantauan ketersedian pangan, serta promosi penganekaragaman konsumsi pangan untuk memastikan akses dan distribusi pangan yang cukup bagi masyarakat. Berdasarkan observasi awal merujuk pada wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti beberapa pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara menyatakan bahwa ada beberapa tantangan dalam lingkungan kerja yang menghambat produktivitas kerja sehingga pegawai merasa tidak puas dan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang nyaman. Fasilitas kantor yang belum memadai seperti komputer yang sangat terbatas, pencahayaan yang buruk serta susasana yang kurang tenang sehingga membuat pegawai kesulitan untuk fokus dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai. Disisi lain sering kali ditemukan kurangnya kerjasama tim dalam lingkungan dinas ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini mengakibatkan anggota tim cenderung mengabaikan tugas, tidak saling percaya, saling menyalahkan, dan bergantung pada anggota lain.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuaan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kerjasama tim pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui kerjasam tim sebagai variabel *intervening* pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui komunikasi interpersonal sebagai variabel *intervening* pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan seni mengelola bakat dan potensi manusia untuk mencapai suatu tujuan didalam organisasi, manajemen SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan inovatif serta mendorong kolaborasi dan menghargai perbedaan Menurut Yuliani (2023:2-3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perekriutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan,dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat secara terpadu.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Enny (2019:58), Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu bebentuk fisik yang ada pada tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan faktor fisik yang terdapat disekitar lingkungan kerja seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, kebisingan, keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja serta fasilitas kerja yang tersedia.

Kerjasama Tim

Menurut Badriyah et al. (2022), kerjasama tim adalah orang-orang yang bekerja sama guna mencapai keinginan yang sama dan keinginan tersebut mudah dicapai apabila dilakukannya kerja sama tim daripada bekerja sendiri. Kerja sama tim dapat meningkatkan komunikasi dalam sebuah instansi. Seringkali, kerja tim terdiri dari orang-orang yang kemampuan yang berbeda sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan instansi atau perusahaan.

Komunikasi Interpersonal

Menurut Muhammad (2020:11), komunikasi interpersonal adalah komunikasi tatap muka antar individu, masing-masing individu yang terlibat dalam komunikasi tersebut saling mempengaruhi persepsi lawan komunikasinya. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antarpribadi yang terjadi ditempat kerja, baik secara langsung maupun melalui media dan dapat mengubah perilaku dengan adanya pemahaman kedua belah pihak. Organisasi yang mampu menjaga komunikasi dengan baik akan menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif dan memperkuat hubungan disetiap tingkat organisasi, yang merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan ditempat kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Sule dan Priansa (2020: 174) Kepuasan kerja penilaian seorang karyawan terhadap betapa puas atau tidak puas akan pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerja yang terbedakan dan terpisah satu sama lain. Kepuasan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya di suatu perusahaan

Penelitian Terdahulu

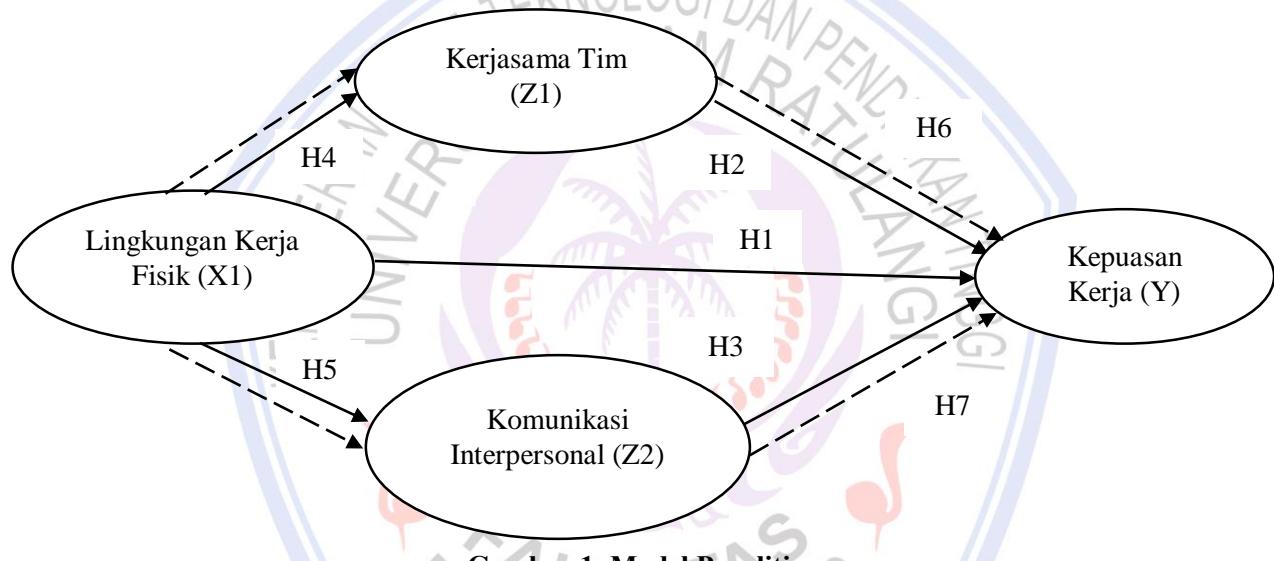
Penelitian Malonda, Lengkong, dan Uhing (2025) bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gender dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado dengan jumlah 139 pegawai, dengan jumlah sampel menggunakan perhitungan slovin sebanyak 58 pegawai digunakan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan kota Manado.2) Gender berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas

Perhubungan kota Manado.3) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan kota Manado. 4) Lingkungan kerja, Gender dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado.

Penelitian Hutabarat Sendow, dan Mintardjo (2024) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Displin Kerja, Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Di Samsat Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian seluruh pegawai yang berjumlah 45. Teknik pengambilan sampel adalah non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Teknik Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan bahwa Komunikasi, Displin Kerja, dan Teamwork bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Samsat Manado.

Penelitian Aw dan Syamantha (2024) bertujuan untuk melihat adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Wijaya Karya Tbk (WIKA BETON) Cabang Sumatera Utara. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT Wijaya Karya Tbk (WIKA BETON) Cabang Sumatera Utara yang berjumlah 64 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja dan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik, 2025

Hipotesis Penelitian

- H1: Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- H2: Kerjasama tim (Z1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) .
- H3: Komunikasi Interpersonal (Z2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- H4: Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama tim (Z1).
- H5: Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi Interpersonal (Z2).
- H6: Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Kerjasama Tim (Z1) sebagai Variabel Intervening.
- H7: Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Komunikasi Interpersonal (Z2) sebagai Variabel Intervening.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2023) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah peneltian yang bersifat menanyakan

hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dietapkan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini terdiri dari pegawai yang bekerja di Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 76 pegawai yang telah diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *sampling non-probability* dengan sampel jenuh, yang berarti memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu. Sampel dalam penelitian ini dipilih berdasarkan kriteria yaitu hanya ASN.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data (Sugiyono, 2023). Data sekunder merupakan informasi yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan berasal dari studi lain yang dilakukan oleh organisasi atau Lembaga lain, termasuk catatan, arsip, dan studi lainnya.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik merupakan faktor fisik yang ada dilingkungan kerja seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, kebisingan, keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja serta fasilitas dan alat kerja yang tersedia	1. Penerangan ditempat kerja 2. Temperature/suhu udara 3. Kelembapan ditempat kerja 4. Kebisingan ditempat kerja 5. Keamanan ditempat kerja (Sedarmayanti, 2021)
Kerjasama Tim (Z1)	Kerjasama Tim adalah salah satu cara untuk membantu pegawai melakukan pekerjaan mereka lebih efektif.	1. Tanggung jawab bersama 2. Saling Berkontribusi 3. Pengarahan Kemampuan secara Maksimal 4. Komunikasi yang Efektif (Afandi, 2020:141)
Komunikasi Interpersonal (Z2)	Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi tatap muka antar individu, masing-masing individu yang terlibat dalam komunikasi tersebut saling mempengaruhi persepsi lawan komunikasinya	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Sikap Mendukung 4. Sikap Positif 5. Kesetaraan Devito (2019:756)
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawas 4. Rekan kerja (Afandi, 2020:141)

Teknik Analisis Data

Metode Partial Least Square (PLS)

MetUji *Partial Least Square* (PLS) ini adalah pendekatan persamaan structural atau *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian.

Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

Convergent Validity

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indicator konstruk.

Nilai yang diharapkan $> 0,7$. Nilai *outer loading* antara $0,5 - 0,6$ sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.

Discriminant Validity

Model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar $> 0,5$ agar dikatakan valid dan dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator variable. Variable dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *composite reliability* dari masing-masing variable sebesar $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai $0,6 - 0,7$ masih dapat diterima untuk penelitian yang *exploratory*.

Analisa Inner Model (Model Struktural)

Analisa model struktural ini dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel yang diuji. Model struktural ini dapat dilihat dari beberapa indikator: Koefisien Determinasi (R^2) R-Square dan F-Square. Nilai R-Square 0,67; 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah. Selanjutnya, nilai yang diinterpretasikan pada *f-square* yakni 0,02 (lemah); 0,15 (moderat); 0,35(kuat).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membandingkan t hitung dengan t tabel untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian terhadap variabel intervening dilakukan dengan melihat pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang dihasilkan oleh bootstrapping. Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%, nilai t-statistik yang digunakan sebesar 1,96 untuk pengujian hipotesis. Dengan demikian, kriteria diterima atau ditolaknya suatu hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak bila $> 1,96$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

Convergent Validity

Tabel 2. Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0.836	Valid
	X2.2	0.834	Valid
	X1.3	0.803	Valid
	X1.4	0.790	Valid
	X1.5	0.826	Valid
Kerjasama Tim (Z1)	Z1.1	0.843	Valid
	Z1.2	0.869	Valid
	Z3.3	0.868	Valid
	Z4.4	0.851	Valid
	Z2.1	0.810	Valid
Komunikasi Interpersonal (Z2)	Z2.2	0.919	Valid
	Z2.3	0.904	Valid
	Z2.4	0.842	Valid
	Z2.5	0.829	Valid
	Y1.1	0.825	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.2	0.791	Valid
	Y1.3	0.779	Valid
	Y1.4	0.828	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwasanya hasil dari masing-masing item memiliki nilai loading vactor $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dikatakan layak atau valid digunakan untuk penelitian serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant validity

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity

Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Kerjasama Tim (Z1)	Komunikasi Interpersonal (Z2)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1 0.836	0.284	0.244	0.569
X1.2 0.834	0.170	0.222	0.567
X1.3 0.803	0.181	0.291	0.433
X1.4 0.790	0.137	0.276	0.438
X1.5 0.826	0.285	0.278	0.546
Z1.1 0.249	0.843	0.397	0.474
Z1.2 0.073	0.869	0.390	0.414
Z1.3 0.261	0.868	0.336	0.548
Z1.4 0.279	0.851	0.376	0.502
Z2.1 0.249	0.404	0.810	0.454
Z2.2 0.309	0.334	0.919	0.470
Z2.3 0.294	0.298	0.904	0.474
Z2.4 0.187	0.427	0.842	0.431
Z2.5 0.317	0.418	0.829	0.490
Y1.1 0.448	0.483	0.496	0.825
Y1.2 0.420	0.573	0.511	0.791
Y1.3 0.549	0.421	0.354	0.778
Y1.4 0.617	0.365	0.374	0.828

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2025)

Dapat dilihat dari tabel 3 korelasi pada setiap indikator terhadap masing-masing variabel latennya lebih tinggi daripada variabel lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability

Tabel 4. Hasil Uji Composite Reliability

	Composite reliability (rho_c)	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,910	$> 0,7$	Reliabel
Kerjasama Tim (Z1)	0,918	$> 0,7$	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (Z2)	0,935	$> 0,7$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,881	$> 0,7$	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2025)

Dapat dilihat dari tabel 4 diketahui bahwa nilai composite reliability untuk variabel lingkungan kerja fisik, kerjasama tim, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki reliabilitas yang tinggi.

Cronbach's Alpha

Tabel 5. Hasil Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,877	$> 0,7$	Reliabel
Kerjasama Tim (Z1)	0,881	$> 0,7$	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (Z2)	0,913	$> 0,7$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,820	$> 0,7$	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2025)

Dapat dilihat dari tabel 5 diketahui seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian reliabel.

Model Struktural (*Inner Model*)

R-Square

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,620	0,604

Sumber: *Hasil Olahan Data SmartPLS 4 (2025)*

Dapat dilihat dari tabel 6 pada kolom R-Square dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 0,620 yang berarti bahwa variabel-variabel independent dalam model mampu menjelaskan 62% variabel kepuasan kerja sedangkan sisanya 38% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

F-Square

Tabel 7. Hasil Uji f-square

	F-Square
Lingkungan Kerja Fisik (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	0,493
Kerjasama Tim (Z1) → Kepuasan Kerja (Y)	0,249
Komunikasi Interpersonal (Z2) → Kepuasan Kerja (Y)	0,119
Lingkungan Kerja Fisik (X1) → Kerjasama Tim (Z1)	0,75
Lingkungan Kerja Fisik → Komunikasi Interpersonal (Z2)	0,113

Sumber: *Olahan Data SmartPLS 4 (2025)*

Dapat dilihat dari tabel 7 dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai 0,503 kriteria > 0,35 . Variabel kerjasama tim (Z1) memiliki nilai sebesar 0,249 terhadap kepuasan kerja yang berarti efeknya berada dalam kategori sedang/moderat. Sedangkan komunikasi interpersonal (Z2) memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai sebesar 0,119 yang tergolong lemah/kecil karena berada di bawah 0,15. Untuk pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap variabel lain yang berperan sebagai mediator yakni kerjasama tim (Z1) dan komunikasi interpersonal (Z2) yang keduanya juga berada dalam kategori kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh langsung yang besar terhadap kepuasan kerja, namun pengaruhnya terhadap variabel-variabel mediasi relative kecil.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung

Tabel 8. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja Fisik (X1) > Kepuasan Kerja (Y1)	0.462	0.460	0.082	5.610	0.000
Kerjasama Tim (Z1) -> Kepuasan Kerja (Y1)	0.345	0.347	0.084	4.114	0.000
Komunikasi Interpersonal (Z2) -> Kepuasan Kerja (Y1)	0.243	0.249	0.086	2.814	0.005
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kerjasama Tim (Z1)	0.265	0.276	0.115	2.303	0.021
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Komunikasi Interpersonal (Z2)	0.319	0.326	0.107	2.982	0.003

Sumber: *Olahan Data SmartPLS 4 (2025)*

Berdasarkan tabel 8 dapat dinyatakan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kepuasan kerj (Y) dapat dilihat dari nilai path coefficient original sampel (o) = 0,462 dengan p value =0,00 < 0,005 dan nilai statistic 5,610 > 1,96 yang menunjukkan bahwa

- lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis 1 (H1) yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
2. Pengaruh kerjasama tim (Z1) terhadap kepuasan kerj (Y) dapat dilihat dari nilai path coefficient original sampel (β) = 0,345 dengan p value = $0,00 < 0,005$ dan nilai statistic $4,114 > 1,96$ yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja . Jadi hipotesis 2 (H2) yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
 3. Pengaruh komunikasi interpersonal (Z2) terhadap kepuasa kerja (Y) dapat dilihat dari nilai path coefficient original sampel (β) = 0,243 dengan p value = $0,005 < 0,005$ dan nilai statistik $2,814 > 1,96$ yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis 3 (H3) yang menyatakan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
 4. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kerjasama tim (Z1) dapat dilihat dari nilai path coefficient original sampel (β) = 0,265 dengan p value = $0,021 < 0,005$ dan nilai statistic $2,303 > 1,96$ yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja fisik. Jadi hipotesis 4 (H4) yang menyatakan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja di terima.
 5. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap komunikasi interpersonal (Z2) dapat dilihat dari nilai path path coefficient original sampel (β) 0,319 dengan p value = $0,03 < 0,05$ dan nilai statistic $2,982 > 1,96$ yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim. Jadi hipotesis 5 (H5) yang menyatakan Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kerjasama tim diterima,

Pengujian Tidak Langsung

Tabel 9. Spesific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Kerjasama Tim (Z1) -> Kepuasan Kerja (Y1)	0,091	0,097	0,049	1,866	0,062
Lingkungan Kerja Fisik (X1) -> Komunikasi Interpersonal (Z2) -> Kepuasan Kerja (Y1)	0,077	0,080	0,038	2,064	0,039

Sumber: Olahan Data SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel 10 dapat dinyatakan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Tabel di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja dengan Kerjasama Tim sebagai variabel *intervening* dengan nilai *original sampel* 0,91 dan besarnya nilai t-statistic di bawah 1,96 yaitu 1,866 dan pada p value bernilai $> 0,05$ yaitu 0,062 sehingga hipotesis ditolak karena dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kerjasama tim sebagai variabel *intervening*.
2. Tabel diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara konstruk Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja dengan komunikasi Interpersonal sebagai variabel *intervening* dengan nilai *original sampel* 0,77 dan besarnya nilai t-statistic diatas 1,96 yaitu 2,046 dan pada p values bernilai $< 0,05$ yaitu 0,039.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Malonda, Lengkong, dan Uhing (2025) bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang ada disekitar pegawai seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, kebisingan, keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja serta fasilitas kerja yang tersedia yang dapat mempengaruhi pegawai dalam tugas dan pekerjannya (Enny, 2019:58). Untuk menjaga kepuasan kerja pegawai, instansi harus mampu menyiapkan lingkungan kerja yang nyaman guna membantu jalannya pekerjaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat memperburuk jalannya pekerjaan dan dapat mempengaruhi instansi untuk mencapai tujuannya. Tersedianya fasilitas kerja yang layak merupakan hal yang berpengaruh karena dalam pekerjaan, fasilitas merupakan hal yang menopang jalannya pekerjaan dengan lancara. Pencahayaan, suhu, kelembapan, kebisingan dan keselamatan kerja juga harus di perhatikan oleh intansi agar pegawai merasa aman,

nyaman dan fokus dalam melakukan pekerjaannya. Dengan terciptanya lingkungan kerja fisik yang baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga instansi bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, hasil temuan ini perlu diterapkan dalam bentuk kebijakan dan program nyata seperti penyediaan fasilitas kerja yang memadai, perbaikan kondisi fisik ruang kerja, pengendalian suhu dan kebisingan, serta peningkatan standar keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja fisik yang baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga instansi bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Hutabarat, Sendow, dan Mintardjo (2024) bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui pentingnya kolaborasi dan kerjasama antarpegawai dalam mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, dimana anggota tim saling mendukung, berbagi ide dan bertanggung jawab bersama atas hasil kerja tim. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena mereka merasa dihargai, didukung, dan memiliki peran yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi. Penting untuk diingat bahwa kerjasama tim bukan hanya tentang bekerjasama dalam satu tim, tetapi juga tentang bekerja sama lintas tim dan lintas bidang. Manajemen di Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu mendorong kolaborasi lintas tim dan bidang untuk menciptakan sinergi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Ini dapat dilakukan melalui program-program pelatihan, pengembangan keterampilan interpersonal dan penghargaan yang memotivasi untuk bekerjasama secara efektif. Dengan demikian, manajemen di Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan mendukung kepuasan kerja pegawai serta kualitas layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Hasil penelitian ini perlu diterapkan dalam bentuk strategi manajerial yang konkret, seperti menyusun kebijakan internal yang mendorong kerja tim, merancang kegiatan tim building secara rutin, menyediakan pelatihan soft skill bagi pegawai, serta menciptakan sistem evaluasi kinerja berbasis tim. Selain itu, manajemen juga dapat mengalokasikan sumber daya untuk menciptakan forum kolaboratif lintas bidang, membentuk kelompok kerja lintas fungsi, dan mengadopsi teknologi kolaboratif guna mendukung koordinasi antarpegawai. Dengan demikian, manajemen di Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan mendukung kepuasan kerja pegawai serta kualitas layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Aw dan Syamantha (2024) bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik komunikasi interpersonal antara sesama pegawai maka akan meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif, terbuka, dan saling mendukung menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan. Komunikasi interpersonal yang baik mampu meningkatkan kepercayaan antar pegawai, memperlancar koordinasi pekerjaan, serta memperkuat rasa ketertarikan dengan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kualitas komunikasi interpersonal di lingkungan kerja merupakan strategi yang relevan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, hasil ini memberikan implikasi paraktis bagi pimpinan instansi untuk lebih memperhatikan pola komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja. Pelatihan komunikasi, peningkatan budaya organisasi yang terbuka, serta menciptakan forum diskusi internal secara berkala merupakan beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk memperkuat komunikasi interpersonal demi meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini perlu diterapkan dalam bentuk kebijakan dan program yang berorientasi pada penguatan interaksi antarpegawai, seperti program mentoring internal, fasilitasi ruang dialog antarbidang, penerapan sistem umpan balik dua arah, dan pengembangan media komunikasi internal yang efektif. Pimpinan instansi juga dapat mengalokasikan anggaran khusus untuk kegiatan yang mendorong komunikasi positif, seperti pelatihan komunikasi asertif, kegiatan kebersamaan (outing, gathering), serta coaching atau konseling kerja. Dengan penguatan komunikasi interpersonal secara sistematis, diharapkan hubungan kerja menjadi lebih harmonis, produktivitas meningkat, dan kepuasan kerja pegawai dapat terjaga secara berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kerjasama Tim

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (path coefficient) yaitu positif serta nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat signifikan secara statistik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Agimat, Areros dan Titamu (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, meningkatkan interaksi positif antarpegawai, dan mendorong terciptanya kerjasama tim yang efektif. Temuan ini mempertegas pentingnya penyediaan fasilitas fisik yang memadai di lingkungan kerja, seperti pencahayaan yang baik, ventilasi udara yang cukup, tata letak ruang yang rapi dan kebersihan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kenyamanan dan fokus pegawai yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kolaborasi tim. Selain itu, lingkungan kerja yang tertata rapi dan mendukung aktivitas kerja juga mampu meminimalisir potensi konflik dan meningkatkan rasa memiliki antara anggota tim. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek lingkungan kerja fisik sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Untuk mengoptimalkan temuan ini, diperlukan implementasi kebijakan yang terarah seperti pengalokasian anggaran rutin untuk perawatan dan perbaikan fasilitas fisik kerja, pengaturan ulang tata ruang kantor yang mendukung kolaborasi tim, serta pengadaan ruang kerja bersama (*co-working space*) yang mendorong interaksi terbuka antarpegawai. Selain itu, manajemen dapat menyusun pedoman standar kenyamanan kerja fisik yang menjadi acuan dalam penataan ruang dan pemeliharaan fasilitas. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar evaluasi terhadap lingkungan kerja yang ada saat ini, guna melakukan penyesuaian yang lebih proaktif dan berbasis kebutuhan tim. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja fisik yang optimal tidak hanya mendukung produktivitas individu, tetapi juga memperkuat kerja sama tim sebagai fondasi utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komunikasi Interpersonal

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap komunikasi interpersonal pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini dibuktikan melalui nilai *path coefficient* yang positif dan nilai *p-value* yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atika (2024) bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung mampu menciptakan kondisi psikologis yang positif bagi pegawai, sehingga mendorong terbentuknya komunikasi interpersonal yang lebih terbuka, efektif dan harmonis di lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik seperti tata ruang yang mendukung interaksi, kebersihan ruang kerja serta suasana kerja yang tenang dapat menciptakan rasa nyaman dan aman bagi pegawai untuk saling bertukar informasi dan menjalin hubungan kerja yang sehat. Oleh karena itu, temuan ini menjadi dasar penting bagi pihak manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja fisik sebagai salah satu langkah strategis dalam meningkatkan kualitas komunikasi internal yang mendukung efektivitas kerja dan pelayanan public yang lebih baik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu diterapkan oleh manajemen melalui perencanaan dan penataan ulang ruang kerja yang mendorong interaksi sosial, seperti menciptakan area kerja kolaboratif, ruang diskusi terbuka, serta area istirahat bersama yang mendukung komunikasi informal antarpegawai. Manajemen juga dapat mengalokasikan anggaran untuk perbaikan fasilitas fisik dan mengembangkan kebijakan pemeliharaan lingkungan kerja yang secara langsung mendukung suasana kerja yang positif. Evaluasi berkala terhadap kenyamanan lingkungan kerja fisik juga penting dilakukan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan komunikasi pegawai yang terus berkembang. Dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang mendukung komunikasi interpersonal, instansi tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja internal, tetapi juga memperkuat kualitas layanan publik secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kerjasama Tim sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui variabel kerjasama tim sebagai variabel intervening. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* yang lebih besar dari 0,05 pada pengujian *specific indirect effect*, yang mengindikasikan bahwa kerjasama tim tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syammi *et al* (2023) yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja tidak selalu dimediasi oleh variabel sosial seperti kerjasama tim, meskipun lingkungan kerja fisik yang baik mendorong terbentuknya kerjasama tim, hal tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja apabila tidak didukung oleh faktor-faktor lain yang

lebih dominan, seperti kepemimpinan, beban kerja atau penghargaan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini tidak hanya untuk mengoptimalkan lingkungan kerja fisik tetapi juga Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara harus secara aktif mendorong dan memelihara kerjasama tim sebagai bentuk sarana untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya bisa mencapai kesejahteraan organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu mengintegrasikan upaya peningkatan lingkungan kerja fisik dengan strategi pengembangan kepemimpinan yang efektif, pengelolaan beban kerja yang adil, serta pemberian penghargaan yang memadai untuk memotivasi pegawai. Implementasi program pelatihan kepemimpinan, coaching tim, serta sistem penghargaan yang transparan dan objektif dapat menjadi langkah strategis yang sejalan dengan temuan ini. Selain itu, alokasi sumber daya secara proporsional dalam pengembangan aspek fisik dan sosial di lingkungan kerja harus menjadi prioritas agar intervensi yang dilakukan dapat memberikan dampak positif secara menyeluruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komunikasi Interpersonal sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui variabel komunikasi interpersonal sebagai variabel intervening (mediasi). Hal ini terlihat dari nilai *indirect effect* yang signifikan, dengan nilai *t-statistic* di atas 1,96 dan *p-value* di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut memiliki signifikansi statistic. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pena (2025) bahwa lingkungan kerja fisik meningkatkan kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung melalui komunikasi interpersonal sebagai *variabel intervening*. Temuan ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja tetapi juga memainkan peran penting dalam menciptakan kualitas komunikasi interpersonal yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat mendorong pegawai untuk lebih responsive terhadap rekan kerja. Dengan demikian, komunikasi interpersonal menjadi lebih efektif, sehingga meningkatkan hubungan kerja yang postif, memperkuat kerjasama tim dan pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja secara keseluruhan. Untuk mengimplementasikan temuan ini, manajemen Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu mengalokasikan sumber daya secara strategis guna memperbaiki dan memelihara lingkungan kerja fisik yang kondusif, seperti peningkatan fasilitas ruang kerja, pencahayaan, dan kenyamanan ruang. Selain itu, perlu diselenggarakan pelatihan dan kegiatan yang mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal pegawai, seperti workshop komunikasi efektif, team building, serta forum diskusi rutin yang dapat memperkuat interaksi sosial antarpegawai. Dengan mengintegrasikan perbaikan fisik dan peningkatan kualitas komunikasi interpersonal secara bersamaan, instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai secara berkelanjutan, sekaligus meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas. Lebih jauh, pendekatan holistik ini juga membantu membangun budaya organisasi yang terbuka dan inklusif, dimana pegawai merasa dihargai dan didengarkan, sehingga meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja. Kondisi ini tidak hanya mengoptimalkan kinerja individu maupun tim, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi dalam menjalankan fungsi dan tugasnya secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang terpadu menjadi fondasi penting dalam mewujudkan tujuan strategis dan keberhasilan jangka panjang Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kerjasama Tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
5. Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komunikasi Interpersonal Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
6. Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kerjasama Tim Pegawai sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

7. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Komunikasi Interpersonal Pegawai sebagai Variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

1. Manajemen Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara disarankan untuk mengoptimalkan kualitas lingkungan kerja fisik dengan menyediakan fasilitas yang memadai, menciptakan ruang kerja yang nyaman, serta mengelola lingkungan kerja secara menyeluruh guna mendukung kepuasan kerja pegawai. Manajemen perlu mengupayakan terbentuknya kerjasama tim yang harmonis melalui penguatan interaksi antarpegawai dan penerapan mekanisme kerja yang mendorong kolaborasi lintas bidang, guna meningkatkan efisiensi kerja dan kepuasan pegawai
2. Manajemen Manajemen Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu mengupayakan terbentuknya kerjasama tim yang harmonis melalui penguatan interaksi antarpegawai serta penerapan mekanisme kerja yang mendorong kolaborasi lintas bidang, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja sekaligus kepuasan pegawai.
3. Manajemen Manajemen Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dianjurkan untuk mendorong efektivitas komunikasi interpersonal dengan menyelenggarakan pelatihan komunikasi yang terarah serta menerapkan budaya kerja yang mendukung interaksi positif antarpegawai guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan.
4. Disarankan untuk penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara seperti kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zafana Publishing
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work Environment And Job Satisfaction Among Nurses In Government Tertiary Hospitals In Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://www.emerald.com/ramj/article-pdf/14/1/71/2276059/ramj-01-2020-0002.pdf>
- Agimat, L., Areros, R., & Titamu, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kerja Sama Tim Pada Instansi Pemerintah Kota Malang. *Jurnal Administrasi Publik & Manajemen*, 12(3), 45–58. <https://japm.universitasmalang.ac.id/index.php/japm/article/view/1234>
- Anggela, P. A., Kusmawati, T.,& Damingun. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6988-7004. <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/alkharaj/article/view/4189>
- Aw, W. K., & Syamantha, A. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Karya Tbk Cabang Sumut. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu (Senadimu)*, 1(1), 63–75. <https://senadimu.potensi-utama.org/index.php/home/article/view/339>
- Badriyah, K., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). The Effect Of Competence, Teamwork, And Work Environment On Employee Performance At Mekar Cooperative Pt. Gudang Garam Tbk, KEDIRI. *Jurnal Mahasiswa*, 4(3), 36–54. <https://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/jurnalmahasiswa/article/view/389>
- Devito, A. (2019). *Komunikasi Antar Manusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA
- Hutabarat, B. N., Sendow, M. G., & Mintardjo, C. (2024). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Temawork terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Samsat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*,

Hendrawati, K. W., & Hamidah, T. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. X. *IKRA-ITH Humaniora : Jurnal Sosial dan Humaniora*, 8(1), 85-94. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/view/3383>

Atika, L. N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komunikasi Interpersonal Karyawan badan pemeriksa keuangan (BPK) perwakilan III di Yogyakarta.* (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta). <https://repository.usd.ac.id/30097/>

Malonda, P., Lengkong, V. P.K., & Uhing, Y. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gender dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 13(1), 896-907. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/61244>.

Muhammad, A. (2020). *Interpersonal Communication*. Jakarta: Prenada Media

Pena, A. B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 123–137. <https://jurnalmanajemen.org/index.php/jmo/article/view/5678>

Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama

Sule, E.T., & Priansa, D.J. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Syamni. G., Irawan. A., Wijaya. S., Azani. M.T., & Ikram. (2023). The Effect Work Environment on Employee Job Satisfaction with Work Communication as Intervening Variabel (Case Study On Civil Servants In The General Section Of The Regional Secretariat Of Serdang Bedagai Regency). *International Conference on Health Science, Green Economics, Education, Review and Technology*, 5(1), 350-356. <https://proceeding.unefaconference.org/index.php/IHERT>.

Sugiyono. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wati, R & Rahman, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Tanjung Tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi dan Publik Bisnis*, 3(2), 1057-1070. [https://jurnal.stiatablong.ac.id/index.php/japb/article/view/336](https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/japb/article/view/336).

Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Perseda