

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Provinsi Kalimantan Timur**

Sylvia Priskila Anggela, Tri Kusumawati, Damingun
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
2011102431275@umkt.ac.id, ytk716@umkt.ac.id, dam155@umkt.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment and interpersonal communication on employee job satisfaction at the Office of Education and Culture (DISDIKBUD) of East Kalimantan Province. The problems raised include whether the work environment and interpersonal communication have a significant effect on employee job satisfaction, both individually and simultaneously. The research method used is a quantitative approach with data collection through a survey involving 71 respondents of DISDIKBUD employees. The data analysis technique uses multiple linear regression statistical tests to determine the effect of the independent variable on the dependent variable. The results showed that work environment and interpersonal communication have a significant influence on employee job satisfaction. Statistical tests indicate that both variables, both individually and simultaneously have a significant impact on job satisfaction. The coefficient of determination and the correlation coefficient indicate that variations in job satisfaction can be explained by both variables and show a strong relationship between the independent and dependent variables.

Keywords: Work Environment, Interpersonal Communication, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DISDIKBUD) Provinsi Kalimantan Timur. Permasalahan yang diangkat meliputi apakah lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara individu maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei yang melibatkan 71 responden pegawai DISDIKBUD. Teknik analisis data menggunakan uji statistik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Uji statistik mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut, baik secara individu maupun simultan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi dan koefisien korelasi mengindikasikan bahwa variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut dan menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Permasalahan pertama terkait melalui aktivitas di lembaga pemerintah

meliputi aspek kehidupan organisasi dan faktor manusia yang turut berperan dalam dinamika tersebut. Sebuah instansi memerlukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu. Sejatinya, mutu sebuah organisasi yang sangat ditentukan oleh mutu individu-individu yang menjadi bagian dari lembaga tersebut untuk mengukur nilai kualitas SDM itu sendiri. Manajemen SDM ini hadir untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki staf yang unggul. SDM yang efisien dapat mendorong kemajuan organisasi melalui keunggulan dalam persaingan yang individu hasilkan yang berkualitas di dalamnya. Sebuah instansi milik pemerintah yakni Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. DISDIKBUD Provinsi Kalimantan Timur masuk dalam salah satu instansi resmi milik Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Salah satu aspek yang esensial untuk menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi adalah SDM, yang melibatkan aspek kesejahteraan dan kenyamanan. Oleh karena itu, perlu ditekankan bahwa organisasi harus memperhatikan penciptaan situasi kerja yang menyenangkan nyaman, dan bersih untuk pegawai. Peningkatan kepuasan pegawai dapat dicapai melalui upaya pengadaan tempat kerja yang aman, yang memberi pegawai perasaan senang serta nyaman dalam menjalankan tugas mereka di dalam organisasi.

Menurut Akinwale & George (2020) Kepuasan kerja ialah suatu yang menggambarkan aspek sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka dengan mengukur seberapa suka atau tidak suka mereka dengan pekerjaannya. Dalam konteks organisasi publik, kepuasan pegawai menjadi faktor yang sangat dipertimbangkan oleh pegawai dalam memilih untuk tetap loyal dan berkomitmen pada suatu organisasi.

Beberapa hal yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk lingkungan kerja maupun komunikasi interpersonal. Lingkungan kerja merujuk pada semua hal di sekitar pegawai yang berpotensi memengaruhi kepuasan mereka dalam melaksanakan tugas mereka dan mencapai hasil kerja yang optimal (Basalamah & As'ad, 2021).Lingkungan memiliki peran yang sangat krusial bagi instansi bisa berdampak besar pada kinerja dan kepuasan pegawai instansi secara keseluruhan, sudah jelas bahwa kesuksesan operasional instansi dapat dipengaruhi oleh lingkungannya (Fauzi *et al.*, 2023). Meskipun lingkungan kerja tidak termasuk dalam proses pencapaian tujuan instansi, tetapi bagi pegawai lingkungan kerja merupakan aspek untuk merasa puas dengan pekerjaannya sehingga pegawai dapat membantu mencapai tujuan instansi tersebut (Diputra & Suwandana, 2022).

Menurut (Dharmawan & Nugroho, 2023) desain lingkungan kerja perlu diperhatikan secara cermat agar dapat meningkatkan kepuasan pegawai, yang pada akhirnya akan memfasilitasi pegawai dalam menjalankan tugas mereka dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, pemberian pelatihan, pemberian penghargaan prestasi kerja pegawai, pemberian kompensasi yang cukup, lingkungan kerja dan relasi yang nyaman dengan atasan maupun kolega yang menyenangkan. Faktor lingkungan kerja dalam suatu instansi merujuk pada situasi

pekerjaan yang bertujuan menciptakan suasana kerja yang nyaman demi mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Suasana kerja yang tidak memadai membuat pegawai rentan terhadap sakit, stres, dan sukut berkonsentrasi hal itu membuat menurunnya produktivitas kerja.

Menurut Deandra (2020) terdapat dua indikator lingkungan kerja yakni lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja fisik ini meliputi ruang kerja yang menarik serta aman bagi keselamatan kerja, peralatan yang memadai, tersedianya fasilitas untuk beristirahat. Selain itu lingkungan kerja non-fisik meliputi ikatan pegawai selevel yang harmonis, hubungan dengan atasan yang baik dan kerja sama antar pegawai yang baik, efektif dan efisien. Dari penelitian terdahulu milik (Andriany, 2019) dan (Saputra, 2021) menunjukkan jika lingkungan kerja berdampak secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Perihal tersebut didukung oleh hasil temuan (Hariani & Hakim, 2021) menyatakan hal serupa karena lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti benar karena lingkungan kerja salah satu aspek yang mampu membentuk kepuasan kerja pada pegawai. Temuan yang berbeda juga dihasilkan oleh peneliti lainnya (Pragusti & Hidayat, 2023) dimana lingkungan kerja tidak memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Salah satunya alasan tambahan yang berdampak pada kepuasan kerja adalah Komunikasi interpersonal. Interaksi komunikasi interpersonal merujuk pada hubungan antar pribadi dalam lingkup suatu organisasi (Hendrawati & Hamidah, 2024). Esensi dari komunikasi adalah proses pengiriman pesan agar informasi dapat dipindahkan dan dipertukarkan dari pengirim pesan ke penerima pesan. Dalam dinamika komunikasi dua arah, baik pengirim maupun penerima pesan saling bertukar pesan. Komunikasi penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai sebab dengan komunikasi yang efektif, setiap individu dapat berbagi pendapat dan ide satu sama lain. Semakin lancar aliran komunikasi diantara mereka, semakin cepat terjalannya kerja sama yang harmonis. Menurut (Sateguh *et al.*, 2023) komunikasi interpersonal berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan sebanding juga diungkapkan oleh (Pardede *et al.*, 2023) bahwa komunikasi interpersonal memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, temuan berbeda dihasilkan oleh (Pranata *et al.*, 2023) dimana komunikasi interpersonal tidak memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

Merujuk pada hasil wawancara yang diselenggarakan penulis dengan salah satu pegawai DISDIKBUD yang bekerja di bidang umum dan kepegawaian yang menyatakan bahwa dalam faktor lingkungan kerja yang masih belum kondusif karena banyak suara yang ditimbulkan oleh rekan kerja pegawai pada saat jam kerja serta fasilitas pendukung seperti komputer yang terkadang lambat saat mengakses karena jaringan internet yang terbatas. Selain itu disisi lain kurangnya kedekatan antara pegawai dan atasan yang membuat pegawai merasa canggung untuk mengajukan pertanyaan lebih mendalam tentang masalah yang mereka hadapi. Adapun hal lain dalam faktor Komunikasi Interpersonal yang buruk terjadi antara atasan dan

bawahan mereka, yang ditunjukkan dengan kesalahan pegawai saat mengerjakan tugas dari atasan mereka yang tidak sesuai dengan kemauan atasan mereka, sehingga pegawai harus mengerjakan kembali tugas tersebut sesuai dengan kemauan mereka. Selain itu, komunikasi interpersonal yang kurang baik terjadi antara sesama pegawai ini, terkadang, insentif yang terlambat diberikan karena beberapa pegawai terlambat menyerahkan rekapan daftar hadir, yang berdampak pada insentif yang diberikan kepada seluruh staff. Tidak diragukan lagi, hal ini menyebabkan kurangnya rasa kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini akan mengidentifikasi kepuasan kerja pegawai di DISDIKBUD Provinsi Kalimantan Timur ditinjau dari lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal, dengan pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif adalah metode yang melibatkan pengumpulan data berbentuk angka serta analisis data menggunakan pendekatan statistik (Sugiyono, 2023) dari latar belakang diatas dan ditemukannya kesenjangan penelitian antar peneliti sebelumnya maka penulis berminat untuk mengkaji mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur”**

METODE PENELITIAN

Populasi yang terlibat dalam penelitian mencakup semua anggota staf di Kantor DISDIKBUD Provinsi Kalimantan Timur yang mencakup total 86 orang. Metode sampel jenuh digunakan pada penelitian ini, dimana seluruh populasi di kantor DISDIKBUD Provinsi Kalimantan Timur menjadi sampel (Sujarweni, 2023). Untuk lokasi bertempat di Kantor DISDIKBUD Provinsi Kalimantan Timur Jl. Basuki Rahmat No. 05, Kel. Pelabuhan, Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Teknik analisis data dengan SPSS, analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, analisis koefisien determinasi dan korelasi. Data utama dari penelitian ini ialah data kuesioner yang berisi indikator-indikator variabel penelitian, yakni Lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja yang dibagikan kepada responden penelitian yaitu pegawai Kantor DISDIKBUD Provinsi Kalimantan Timur.

Definisi Operasional

Lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal merupakan variabel independen, sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel dependen.

Definisi operasional pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Definisi Variabel

| No | Variabel Penelitian | Definisi variabel | Indikator | Sumber |
|----|-------------------------------|---|---|-----------------|
| 1 | Kepuasan Kerja (Y) | Perbandingan hasil yang didapatkan dan hasil yang diharapkan | 1. Pekerjaan 2. Gaji/Upah 3. Pengawasan 4. Rekan Kerja | Busro (2018) |
| 2 | Lingkungan Kerja (X1) | Lingkungan kerja akan berdampak pada persepsi karyawan mengenai kenyamanan saat bekerja | 1. Suasana kerja 2. Fasilitas 3. Pencahayaan 4. Kebersihan | Riwukore (2022) |
| 3 | Komunikasi Interpersonal (X2) | Memeriksa kekurangan dan kelebihan dalam berkomunikasi antarpribadi | 1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kesamaan | DeVito (2022) |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Response Rate

Tabel 2. Response Rate

| Keterangan | Jumlah Responden | Persentase |
|-----------------------------------|------------------|------------|
| Kuesioner yang disebarkan | 86 | 100% |
| Kuesioner yang terisi dan kembali | 71 | 82,5% |
| Kuesioner yang tidak kembali | 15 | 17,4% |
| Jumlah Kuesioner yang bisa diolah | 71 | 82,5% |

Sumber : Data diolah, 2024

Ditinjau pada tabel di atas total angket yang disebarkan berjumlah 86 angket. Dari total 86 angket yang tersebar, 71 angket kembali dan 15 angket tidak kembali. Tingkat responsnya sebesar 82,5% sedangkan sisanya 17,4% tidak dikembalikan. Namun dari 71 angket yang telah diisi, dilakukan pengecekan tabulasi dan data dari 71 kuesioner tersebut memenuhi syarat sebagai sampel penelitian atau dapat diolah.

Karakteristik Responden

Penelitian ini memberikan representasi perihal karakteristik responden, termasuk jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir.

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 3. Karakteristik Responden

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-laki | 41 | 58% |
| 2 | Perempuan | 30 | 42% |
| 3 | Jumlah | 71 | 100% |

Sumber: Data diolah, 2024

Ditinjau pada tabel di atas memaparkan bahwa sebagian besar responden diketahui berjenis kelamin laki-laki dengan 41 pegawai, sedangkan responden perempuan sebesar 30 pegawai.

2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel 4. Karakteristik Responden

| No | Usia | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | 20 - 24 Tahun | 7 | 10% |
| 2 | 25 - 29 Tahun | 14 | 20% |
| 3 | 30 - 34 Tahun | 15 | 21% |
| 4 | 35 - 39 Tahun | 11 | 15% |
| 5 | 40 - 44 Tahun | 6 | 8% |
| 6 | 45 - 49 Tahun | 5 | 7% |
| 7 | 50 - 54 Tahun | 3 | 4% |
| 8 | 55 - 59 Tahun | 10 | 14% |
| 9 | Jumlah | 71 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2024

Ditinjau pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih usia terendah rentang 20-24 tahun sebanyak 7 pegawai, lalu yang memilih rentang usia 25-29 tahun sebesar 14 pegawai, dan yang memilih rentang usia 30-34 tahun sebesar 15 pegawai, dan yang memilih usia rentang 35-39 tahun sebesar 11 pegawai, dan yang memilih usia rentang 40-44 tahun sebesar 6 pegawai, dan yang memilih usia rentang 45-49 tahun sebesar 5 pegawai, dan yang memilih usia rentang 50-54 tahun sebesar 3 pegawai, dan yang memilih usia rentang 55-59 tahun sebesar 10 pegawai.

3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 5. Karakteristik Responden

| No | pendidikan | frekuensi | persentase |
|----|------------|-----------|------------|
| 1 | SMA/SMK | 9 | 13% |
| 2 | D3 | 4 | 6% |
| 3 | S1 | 49 | 69% |
| 4 | S2 | 9 | 13% |
| 5 | S3 | 0 | 0% |
| 6 | Jumlah | 71 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2024

Ditinjau pada tabel di atas menampilkan bahwa pegawai berpendidikan SMA/SMK yaitu sebesar 9 pegawai dan pendidikan D3 sebesar 4 pegawai, selain itu mayoritas yang memilih pendidikan S1 yaitu sebesar 49 pegawai, dan pendidikan S2 sebesar 9 pegawai, dan pendidikan S3 tidak ada.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan *Test Normality Kolmogorov* menggunakan program komputer IBM SPSS Versi 27. Penelitian ini memanfaatkan *One Sample*

Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai signifikansinya sebesar 0,05 yang tertulis lebih lanjut dalam tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| | Unstandardized Residual | Keterangan |
|-----------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| <i>Asymp Sig (2-tailed)</i> | 0,200 | Data terdistribusi normal |

Sumber : Data diolah, 2024

Ditinjau pada hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 dan nilai ini lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal sebab nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar daripada 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Perhitungan agar dapat melakukan uji data ini dilaksanakan dengan memanfaatkan program komputer IBM SPSS Versi 27 serta terlampir pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|-------------------------------|--------------------------------|------------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,567 | 1,764 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Komunikasi Interpersonal (X2) | 0,567 | 1,764 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : Data diolah, 2024

Ditinjau dari keterangan di atas nilai Tolerance variabel X1 Lingkungan kerja dan Variabel X2 Komunikasi Interpersonal memperoleh nilai yang sama yaitu sebesar 0,567 dan nilai ini lebih besar daripada 0,10. Nilai VIF pada variabel X1 Lingkungan Kerja dan variabel X2 Komunikasi Interpersonal juga memperoleh nilai yang sama yaitu sebesar 1,764 dan nilai tersebut kurang dari 10,00. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat multikolinieritas antar variabel pada model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji ini peneliti memakai uji Glejser. Pengujian ini bisa ditinjau pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Glejser

| Variabel | Sig. | Nilai Probabilitas | Keterangan |
|-------------------------------|-------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,960 | 0,05 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Komunikasi Interpersonal (X2) | 0,065 | 0,05 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser pada tabel di atas dapat terlihat bahwa *sig.* adalah 0,960 untuk variabel X1 Lingkungan Kerja dan 0,065 untuk variabel X2 Komunikasi Interpersonal. Signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Dapat dibuat kesimpulan bahwa tidak terdapat bukti terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan dengan alat bantu program komputer IBM SPSS Versi 27. Hasil tindakan uji bisa ditinjau dalam tabel 9

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | |
| (Constant) | 4.010 | 1,863 | 2,153 | 0,035 |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,250 | 0,087 | 2,875 | 0,005 |
| Komunikasi Interpersonal (X2) | 0,482 | 0,089 | 5,423 | 0,000 |

Sumber : Data diolah, 2024

Meninjau pada hasil tabel di atas maka dapat diperoleh model persamaan linier berganda yakni:

$$Y = 4,010 + 0,250 X_1 + 0,482 X_2 + \epsilon$$

Berikut ini interpretasi persamaan tersebut sebagai berikut :

1. Merujuk nilai di atas nilai konstanta (a) adalah 4,010 yaitu jika nilai variabel Lingkungan Kerja serta Komunikasi Interpersonal = 0 maka variabel kepuasan kerja sebesar 4,010.
2. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,250. Berarti tiap kenaikan satu maka Kepuasan Kerja mengalami kenaikan juga sebesar 0,250. Koefisien regresi lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal bertanda positif. Artinya ketika Lingkungan Kerja semakin mengalami kenaikan, maka Kepuasan Kerja pun dapat mengalami kenaikan dan berlaku pula kebalikannya.
3. Nilai koefisien dari variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 0,482. Berarti kepuasan kerja meningkat sebesar 0,482 setiap kenaikan satu. Koefisien regresi bertanda positif antara Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja. Artinya ketika Komunikasi Interpersonal semakin mengalami kenaikan, maka Kepuasan Kerja pun akan meningkat dan sebaliknya.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Hasil uji t hipotesis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Uji T

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | |
| (Constant) | 4.010 | 1,863 | 2,153 | 0,035 |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,250 | 0,087 | 2,875 | 0,005 |
| Komunikasi Interpersonal (X2) | 0,482 | 0,089 | 5,423 | 0,000 |

Sumber : Data diolah, 2024

(i) Hasil pengujian ini menunjukkan nilai *Sig.* variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada tabel di atas adalah $0,005 < 0,05$ dan nilai yang diperoleh adalah ($t_{hitung} 2,875$ dan $t_{tabel} 1,995$) sehingga dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Oleh karenanya dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya lingkungan kerja dengan cara parsial memengaruhi yang signifikan terhadap kepuasan kerja. (ii) hasil pengujian dengan nilai *Sig.* variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja dalam tabel 3.16 sebesar $0,000 < 0,50$ serta diperoleh nilai sebesar ($t_{hitung} 5,423$ dan $t_{tabel} 1,995$) oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya komunikasi interpersonal dengan cara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Uji F (Simultan)

Hasil uji f hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11. Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 575,931 | 2 | 287,966 | 51,324 | 0,000 |
| Residual | 381,534 | 68 | 5,611 | | |
| Total | 957,465 | 70 | | | |

Sumber : Data diolah, 2024

Meninjau Tabel 11 dapat dipahami jika $df (n1) = 1$, $df (n2) = 68$ maka f_{tabel} sebesar 3,132. Terlihat nilai F_{hitung} sebesar 51,324 serta F_{tabel} 3,132, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berdasarkan hipotesis maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal dengan cara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yakni Kepuasan Kerja.

3. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Hasil pengujian dari analisis regresi linier berganda juga memberikan nilai koefisien determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi. Tindakan uji ini bisa ditinjau dalam tabel 12.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,776 | 0,602 | 0,590 | 2,369 |

Sumber : Data diolah, 2024

(i) hasil dalam tabel 12 nilai koefisien determinasi (R^2) bisa ditinjau dalam kolom R Square yakni sebesar 0,602 ataupun sebesar 60,2% artinya bisa dipaparkan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja namun untuk 39,8% sisa yang ada dipaparkan oleh variabel lainnya di luar dari model penelitian. (ii) hasil pada tabel di atas diketahui nilai koefisien korelasi dapat ditinjau dalam kolom R yakni sebesar 0,776. Dari pedoman nilai interpretasi korelasi nilai terdapat dalam jangkauan “0,60 – 0,799” artinya taraf relasi Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja dalam taraf relasi yang “Kuat”.

Pada hasil penelitian tersebut dapat menunjukkan pembahasan terkait hasil analisis yang sudah dilaksanakan terhadap setiap variabel yang diusulkan dalam kuesioner. Adapun penjelasan analisis yaitu:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor DISDIKBUD Provinsi Kalimantan Timur. Uji statistik mengkonfirmasi bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan teori bahwa lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima, yang menegaskan adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

Hasil tersebut relevan dengan teori terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah Model Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics Model*) yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham. Model tersebut mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dicapai ketika lingkungan kerja mendukung karakteristik motivasi intrinsik, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, makna tugas, otonomi maupun respons (Raihan, 2020). Hasil kuesioner yang telah dilakukan menunjukkan temuan penting mayoritas pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang bersih menciptakan suasana yang lebih nyaman dan menyenangkan yang dapat meningkatkan moral pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman di tempat kerja, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Berlaku kebalikannya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengakibatkan stres dan

ketidakpuasan kerja. Kebersihan dianggap sebagai tanggung jawab bersama, hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan kebersamaan di antara pegawai. Kolaborasi dalam menjaga kebersihan menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung.

Penelitian sebelumnya yang mendukung temuan tersebut adalah (Adinata & Turangan, 2023) serta (Narwathi *et al.*, 2023). Kedua penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. (Adinata & Turangan, 2023) memaparkan bahwa lingkungan kerja yang baik bisa meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi *turnover* pegawai. Sementara itu, (Narwathi *et al.*, 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Namun, terdapat juga penelitian yang mempunyai kesimpulan berbeda, seperti penelitian oleh (Pragusti & Hidayat, 2023). Penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks penelitian, karakteristik sampel, atau metode pengumpulan data yang digunakan. (Pragusti & Hidayat, 2023) menyarankan bahwa faktor-faktor lain seperti kompensasi dan kesempatan pengembangan karir mungkin lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam konteks penelitian mereka.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat memberikan peningkatan kepuasan kerja pegawai. Organisasi perlu memperhatikan aspek fisik, psikologis, dan sosial dari lingkungan kerja agar dapat menciptakan suasana yang nyaman serta memberi semangat. Dengan demikian, pegawai menjadi lebih termotivasi, produktif, dan puas dengan pekerja para pegawai, sehingga nanti bisa meningkatkan kepuasan kerja organisasi secara keseluruhan.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor DISDIKBUD Provinsi Kalimantan Timur menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil pengujian, nilai signifikansi variabel komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja terbukti lebih kecil dari batas yang ditetapkan. Dari data kuesioner yang telah dikumpulkan mayoritas pegawai memberikan nilai tinggi pada aspek komunikasi interpersonal seperti keterbukaan di tempat kerja membantu hubungan antar rekan kerja. Keterbukaan dalam komunikasi dan hubungan kerja meningkatkan kepercayaan di antara pegawai, sehingga memperkuat kolaborasi dan kerja sama tim. Ketika pegawai merasa mereka dapat mempercayai rekan kerja, mereka lebih cenderung bekerja sama secara efektif dan meningkatkan kepuasan kerja. Perihal tersebut menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja secara parsial.

Hasil tersebut sesuai dengan teori bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Teori yang relevan terkait komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja adalah teori komunikasi interpersonal dari Joseph A. DeVito. (DeVito, 2022) mengulas bahwa komunikasi interpersonal melibatkan keterbukaan, empati, dukungan, dan kesetaraan. Komunikasi yang baik

antara pegawai mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama, dan mengurangi konflik (Saputra, 2020). Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja diketahui dari segi perilaku umum individu terhadap pekerjaan yang dimiliki, yang mencakup berbagai aspek seperti suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan komunikasi.

Temuan ini didukung oleh penelitian (Prakoso & Rismawati, 2023) serta (Hasibuan, 2020). Kedua penelitian ini menjumpai bahwa komunikasi interpersonal memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Prakoso & Rismawati, 2023) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif antara pegawai dapat meningkatkan rasa saling percaya serta kerja sama, sehingga nantinya bisa meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, (Hasibuan, 2020) menemukan bahwasanya komunikasi interpersonal yang baik dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan motivasi pegawai.

Namun, terdapat juga penelitian yang mempunyai kesimpulan berbeda, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Siregar & Linda, 2022) Penelitian ini mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal tidak memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil ini mungkin dikarenakan oleh perbedaan konteks penelitian, karakteristik sampel, atau metode pengumpulan data yang digunakan. (Siregar & Linda, 2022) menyarankan bahwa faktor-faktor lain seperti kompensasi maupun beban kerja mungkin lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam konteks penelitian mereka.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan pentingnya komunikasi interpersonal yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek komunikasi dalam lingkungan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman serta mendukung. Dengan demikian, pegawai akan lebih termotivasi, produktif, dan puas dengan pekerjaan mereka, sehingga nantinya bisa meningkatkan kepuasan kerja dengan cara keseluruhan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DISDIKBUD) Provinsi Kalimantan Timur. Pengujian yang dilakukan mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas, yakni lingkungan kerja serta komunikasi interpersonal dengan cara serempak memengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan hipotesis yang diajukan menegaskan adanya pengaruh signifikan antara variabel-variabel yang bersangkutan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Mutholib, 2023) dan (Sitompul *et al.*, 2022), yang juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberi peningkatan pada kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung produktivitas. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, dan kondisi fisik yang baik dapat membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi

untuk bekerja lebih baik. Komunikasi interpersonal yang efektif juga mengambil peranan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan dukungan sosial dan mengurangi konflik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Mampu ditinjau dari analisis deskriptif variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 3,22 sedangkan variabel komunikasi interpersonal hanya memiliki nilai rata-rata 3,10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja lebih banyak memengaruhi kepuasan kerja. Dengan kurangnya komunikasi interpersonal di Kantor DISDIKBUD sehingga instansi perlu mendorong komunikasi yang lebih terbuka dan efektif, baik melalui pelatihan komunikasi, menciptakan saluran komunikasi yang jelas atau mempromosikan budaya yang mendukung kolaborasi agar kepuasan kerja tetap tercapai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Manajemen perusahaan atau instansi pemerintah perlu memperhatikan kedua faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong komunikasi yang efektif. Dengan demikian, kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan, yang nantinya dapat memberikan dampak positif pada kinerja dan produktivitas organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang diselenggarakan terkait “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur” terhadap 71 Pegawai sebagai responden yang dilakukan di Kantor DISDIKBUD, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

(i) hasil uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bisa dinyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Perihal tersebut menolak hipotesis yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja. (ii) hasil uji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menolak hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal tidak memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal meningkatkan kepuasan kerja. (iii) hasil uji lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal secara simultan memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga bisa disimpulkan lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal meningkatkan kepuasan kerja. (iv) Nilai koefisien determinasi sebesar 60,2% artinya bisa dipaparkan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal

Terhadap Kepuasan Kerja dan 39,8% sisa yang ada dipaparkan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Hasil penelitian yang dilakukan pada responden di Kantor DISDIKBUD provinsi Kalimantan Timur, dapat disarankan beberapa hal yaitu :

(i) hasil penelitian, ditemukan dampak yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, kondisi fisik lingkungan kerja disarankan untuk terus diperbaiki termasuk kebersihan, kenyamanan, serta penyediaan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. (ii) hasil penelitian, ditemukan dampak yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja, penguatan komunikasi dapat disarankan dengan mendorong komunikasi yang lebih terbuka dan efektif antar pegawai untuk mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi sehingga terciptanya kepuasan kerja. (iii) bagi hasil koefisien determinasi, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif mengenai kepuasan kerja dengan memperluas variabel, jumlah sampel dan menggunakan metode yang berbeda seperti variabel kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 195–201.
- 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://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Deandra, T. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON-MEDIS RUMAH SAKIT PRIMA PEKANBARU). 7. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/26685>
- DeVito, J. A. (2022). *The interpersonal communication book* (16th ed.). Pearson.
- Dharmawan, B., & Nugroho, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5, 83. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i1.1253>

- Diputra, I. W. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Culture, Work Environment, and Leadership Style on Employee Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 43–47. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1395>
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Hariani, M., & Hakim, Y. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(2), 99–110. <https://mada.indonesianjournals.com/index.php/mada/article/view/9>
- Hasibuan, D. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI, EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LABUHANBATU. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2). <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2159>
- Hendrawati, K. W., & Hamidah, T. (2024). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. X*. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v8i1>
- Mustafa, P. S. (2023). Tinjauan Literatur Analisis Uji R Berganda dan Uji Lanjut dalam Statistik Inferensial pada Penelitian Pendidikan Jasmani. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(5), 571–593. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7758162>
- Mutholib. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi*, 4. M Mutholib - ... Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT], 2023 - jurnal.umsu.ac.id
- Narwathi, N., Trarintya, M., & Astawa, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, 3(6), 1033–1044. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/3789>
- Ningsih, Ahmadi, R., Priatna, D., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jkis.v1i1>
- Nurhaisya, Ilham Wardhana Haeruddin, M., Dipoatmodjo, T. S., Sahabuddin, R., & Ikhwan Maulana Haeruddin, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 411–419.

<https://jurnal.penerbitseval.com/jurnal/index.php/kompeten/article/view/53>

- Oksiani, N., & Purwaningrat, P. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Etika Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditasi Desa (LPD). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, 3(1), 173–184.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/2358>
- Pardede, E. N., Tiwa, T. M., & Kapahang, G. L. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN (ULP) TONDANO. 4(3).
<https://ejournal.unima.ac.id/index.php/psikopedia/article/view/7600/3828>
- Pragusti, A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2580–2586.
<https://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/download/1722/1639>
- Prakoso, M., & Rismawati. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT AGRODANA FUTURES SURABAYA). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12.
- Pranata, R., Perizade, B., & Hadjri, I. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG DI ERA PANDEMI COVID-19 MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. 6(4).
<http://www.cakrawala.imwi.ac.id/index.php/cakrawala/article/view/410/422>
- Raihan, T. (2020). Role of Job Characteristics Model on Employee Job Satisfaction-An Empirical Study. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
<https://www.researchgate.net/publication/348742451>
- Rofingah, S., Hasiholan, L., & Priyono, R. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Ungaran Sari Garment. S Rofingah, LB Hasiholan, RD Prijono - Journal of Management, 2023 - jurnal.unpand.ac.id
- Saputra, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra, S. (2020). EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM KEGIATAN PEMBELAJARAN MELALUI MEDIA WHATSAPP GROUP. *Jurnal Professional FIS UNIVED*, 7(1). <https://news.google.com/covid19>,
- Sateguh, M., Rismansyah, R., & Novalia, N. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA

PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAERAH KOTA PALEMBANG.
Jurnal GeoEkonomi, 14(1), 115–127.
<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i1.264>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS* (7th ed.). www.wileypluslearningspace.com
- Siregar, E., & Linda, V. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PUSAKA GRAHA TEKNIK. *Jurnal Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/10.54964/manajemen/25>
- Sitompul, P., Tinambunan, A., Ritongan, S., & Firdaus, J. (2022). *PENGARUH KOMITMEN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. HILON SUMATERA. 1*. P Sitompul, AP Tinambunan... - ... : Kumpulan Karya Ilmiah ..., 2022 - ejournal.ust.ac.id
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). VALIDITAS DAN RELIABILITAS TERHADAP INSTRUMEN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2). <https://www.journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/view/428/0>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (D. Sutopo, Ed.; 2nd ed.). ALFABETA.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. www.cvalfabeta.com
- Sujarweni, W. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT. *Jurnal Manajemen*, 29(2). <https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153>