

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja di PT URC Indonesia

¹Salsabila Ratu Alta, ²Nandang, ³Rengga Madya Pranata

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹mn22.salsabilaalta@mhs.ubpkarawang.ac.id,

²nandang@ubpkarawang.ac.id, ³rengga.madya@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine how leadership approaches and patterns of interpersonal communication influence employee job satisfaction at PT URC Indonesia, both separately and jointly. Primary data were gathered from 222 employees through structured questionnaires utilizing a seven-point Semantic Differential Scale (1 = Strongly Disagree to 7 = Strongly Agree). The data were analyzed using multiple linear regression. The measurement instruments met validity and reliability standards, indicated by item correlation values exceeding the critical r value and Cronbach's Alpha coefficients above 0.80 for all variables. Partial testing (t -test) indicates that leadership style and interpersonal communication each have a positive and statistically significant effect on job satisfaction. Simultaneous testing (F -test) further confirms that both variables collectively exert a significant impact, as shown by an F -value of 122.488, exceeding the F -table value of 3.04, with a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.528 indicates that 52.8% of the variance in employee job satisfaction can be attributed to leadership style and interpersonal communication. These findings substantiate the argument that effective leadership conduct and constructive interpersonal communication constitute critical determinants of employee satisfaction within PT URC Indonesia. Accordingly, reinforcing leadership effectiveness and communication quality may serve as a strategic foundation for human resource management policies aimed at sustaining and enhancing employee job satisfaction, particularly within multinational corporate environments.

Keywords: *leadership style, interpersonal communication, job satisfaction, employees, PT URC Indonesia*

ABSTRAK

Kajian ini bermaksud guna mengidentifikasi dampak gaya kepemimpinan serta komunikasi interpersonal pada kepuasan kerja karyawan PT URC Indonesia, baik secara parsial ataupun simultan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan Skala Diferensial Semantik (1 = Sangat Tidak Setuju, 7 = Sangat Setuju) yang disebarkan kepada 222 karyawan sebagai responden serta diolah menerapkan analisis regresi linier berganda. Instrumen penelitian dinyatakan valid serta reliabel dengan perolehan $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta Cronbach's Alpha setiap variable $> 0,8$. Perolehan pegujian t menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan serta komunikasi interpersonal berpengaruh positif serta signifikan secara parsial pada kepuasan kerja. Perolehan pengujian F mengindikasikan bahwasanya gaya kepemimpinan serta komunikasi interpersonal secara simultan berdampak signifikan pada kepuasan kerja dengan perolehan $F_{hitung} 122,488 > F_{tabel} 3,04$ serta perolehan $Sig. 0,000$. Gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terbukti menjadi aspek krusial yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT URC Indonesia, dengan koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,528 yang mengindikasikan bahwasanya 52,8% variasi kepuasan kerja

didefinisikan oleh kedua variabel tersebut. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwasanya penguatan praktik kepemimpinan serta komunikasi interpersonal yang efektif dapat dijadikan dasar perumusan strategi pengelolaan SDM guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan multinasional.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja, karyawan, PT URC Indonesia

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah suatu aspek vital dalam manajemen sumber daya manusia. Di Indonesia, survei PwC 2023 menunjukkan bahwa 75% pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, menjadikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat kepuasan kerja tinggi di Asia Pasifik (Salsabila, 2023). PT URC Indonesia, telah diakui sebagai salah satu Best Workplaces Indonesia 2025 dan Best Workplaces Asia 2024 yang mencerminkan tingginya tingkat kepuasan kerja di perusahaan ini (Putriadita, 2025).



Gambar 1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT URC INDONESIA

Sumber: Studi Keterlibatan Karyawan Global Great Place to Work®.

Penghargaan (Great Place To Work, 2025) menunjukkan 97% karyawan puas dengan lingkungan kerja berbasis kepercayaan, penghargaan, dan dukungan. Kepuasan kerja mencerminkan perilaku karyawan yang baik dalam organisasi, sehingga diperlukan pemimpin yang mampu menjadikan pendorong perubahan kemajuan organisasi.

Gaya kepemimpinan krusial untuk keberhasilan organisasi. Menurut Sutrisno dalam (Nandang et al., 2022) Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu mekanisme dinamis yang melibatkan kemampuan individu dalam mengarahkan serta memobilisasi orang lain agar bergerak selaras menuju pencapaian sasaran organisasi. Dalam konteks ini, seorang pemimpin dituntut memiliki sensitivitas terhadap karakteristik, kebutuhan, dan potensi setiap karyawan sehingga strategi pengarahan yang diterapkan menjadi relevan dan proporsional. Tidak hanya ditentukan oleh tipologi atau pendekatan kepemimpinan yang digunakan, efektivitas peran pemimpin juga sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang dibangun. Komunikasi yang konstruktif dan partisipatif berkontribusi signifikan terhadap terbentuknya kepuasan kerja, yang pada akhirnya menjadi fondasi utama dalam membangun relasi interpersonal yang harmonis di lingkungan kerja (Zulanda, 2021).

Menurut Hardjana dalam Kadir et al., (2021), komunikasi interpersonal yang sering terjadi berdampak signifikan pada peningkatan kepuasan kerja (Budiana & Ronda, 2025). Model kepemimpinan yang diterapkan serta kualitas komunikasi interpersonal dalam organisasi memiliki kontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Sinergi keduanya berperan strategis dalam mengoptimalkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia, sehingga organisasi lebih adaptif dan kompetitif dalam menghadapi dinamika persaingan.

Manajemen Sumber Daya Manusia PT URC Indonesia wajib mematuhi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak pekerja (upah, jam kerja, lembur, cuti). Gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal esensial untuk meningkatkan kepuasan kerja sesuai ketentuan tersebut.

Berbagai kajian mengindikasikan gaya kepemimpinan serta komunikasi interpersonal berperan penting pada kepuasan kerja. (Ariyanti & Andika, 2021) menemukan dampak positif serta signifikan pada karyawan PT PLN Rayon Majalaya. Temuan oleh (Febriyanti et al., 2022) memperkuat bahwasanya gaya kepemimpinan, komitmen, serta motivasi simultan berpengaruh positif-signifikan pada kepuasan kerja. Angela et al., 2025 di PT POS Indonesia (KCU Karawang) mengindikasikan kaitan kuat gaya kepemimpinan-lingkungan kerja-kepuasan kerja, saling signifikan. Namun, tidak semua hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif. (Yuliantini, 2023) menemukan kepemimpinan buruk tak berpengaruh (PT POS Fatmawati). Penelitian (Elisabeth et al., 2025) kepemimpinan transformasional berdampak signifikan pada kinerja via mediasi kepuasan kerja.

Dari sisi komunikasi interpersonal, (Suartini et al., 2024) di SD Negeri 1 Alasanger menunjukkan hubungan erat komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru. Penelitian (Zulanda, 2021) membuktikan komunikasi interpersonal pimpinan berdampak signifikan pada kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Pekanbaru. Temuan oleh (Priskila Anggela et al., 2024) menyatakan komunikasi interpersonal berdampak signifikan pada kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Sementara itu, (Kadir et al., 2021) menyimpulkan bahwasanya komunikasi interpersonal serta gaya kepemimpinan berdampak positif pada kinerja karyawan di PT Mallomo. Penelitian terbaru oleh (Marin & Palupi, 2025) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, serta motivasi intrinsik berdampak bersama pada kepuasan kerja karyawan di Kantor Pos Surakarta.

Kajian sebelumnya cenderung memisahkan variabel. Kajian ini mengisi gap dengan analisis parsial-simultan gaya kepemimpinan serta komunikasi interpersonal pada kepuasan kerja karyawan PT URC Indonesia, identifikasi peran, serta rekomendasi manajemen SDM.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen

Kata Manajemen berawal dari bahasa Inggris, yakni kata *to manage* yang artinya mengelola. Sebagaimana Robbin serta Coulter (2002) dalam (Krisnandi et al., 2021), adalah proses koordinasi efektif-efisien kegiatan kerja melalui orang lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) fokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi (Nurdin et al., 2024). Sedangkan, (Rosita et al., 2024) melihat MSDM untuk mengoptimalkan kontribusi individu/kelompok mencapai tujuan perusahaan efektif-efisien

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah kebiasaan, sifat, watak, temperamen, serta kepribadian unik pemimpin yang mewarnai perilakunya (Yuliantini, 2023). Gaya kepemimpinan dalam (Govender et al., 2023) meliputi indikator berikut:

1. Pengaruh Ideal
2. Motivasi inspiratif
3. Simultasi intelektual
4. Perhatian yang individual.

Komunikasi Interpersonal

Menurut Safira dalam (Marin & Palupi, 2025) Komunikasi interpersonal antar karyawan merupakan proses pertukaran pesan yang berlangsung secara langsung maupun melalui media komunikasi dalam lingkungan perusahaan. Indikator Komunikasi Interpersonal dalam (Consul & Kola, 2024) meliputi:

1. Kejelasan Pesan
2. Keterbukaan Komunikasi
3. Empati & Hubungan Interpersonal
4. Umpan Balik Dua Arah

Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi dalam Romadon et al., 2023) Kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai respons afektif yang bersifat positif dari individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam persepsi, perasaan, serta perilaku yang muncul sebagai hasil evaluasi atas nilai dan arti penting pekerjaan tersebut bagi dirinya. (Ali & Dafous, 2024) menyebutkan indikator kepuasan kerja seperti berikut:

1. Isi pekerjaan
2. Lingkungan kerja
3. Pengembangan karir
4. Kompensasi dan Kondisi Kerja

KERANGKA PEMIKIRAN

Mengutip buku Metode Penelitian Kuantitatif oleh (Unaradjan, 2019), Kerangka pemikiran adalah perpaduan teori, fakta, observasi, dan kajian pustaka sebagai dasar penelitian, yang menjelaskan variabel secara mendalam dan relevan dengan permasalahan.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin memengaruhi bawahan untuk tujuan organisasi efektif, Robbins dalam Agustin et al. (2019) yang dikutip oleh (Febriyanti et al., 2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan upaya seseorang memengaruhi kelompok guna meraih sasaran. Gaya kepemimpinan transformasional yang memotivasi karyawan melalui inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Mulya, 2023), dan penelitian (Ariyanti & Andika, 2021) mengindikasikan bahwasanya gaya kepemimpinan yang baik berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan, sementara (Febriyanti et al., 2022) menemukan bahwasanya komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja secara simultan berdampak signifikan pada kepuasan kerja pegawai.

Komunikasi interpersonal efektif antar pimpinan dan karyawan adalah proses tatap muka penyampaian atau penerimaan pesan verbal maupun nonverbal, ditandai keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan, yang membangun rasa saling percaya, serta meningkatkan kepuasan kerja (Priskila Anggela et al., 2024), dan penelitian (Zulanda, 2021) menunjukkan bahwasanya komunikasi interpersonal berdampak signifikan pada kepuasan kerja pegawai pegawai Badan Pendapatan Daerah Pekanbaru.

Kepuasan kerja merefleksikan evaluasi afektif pegawai terhadap pekerjaannya, yang dapat berwujud respons positif maupun negatif. Kondisi ini tercermin melalui tingkat kenyamanan, perasaan dihargai, serta penerimaan individu terhadap berbagai aspek organisasi, seperti lingkungan kerja, sistem manajerial, karakteristik tugas, peluang pengembangan karier, program pelatihan, dan imbalan yang diterima. Dalam konteks penelitian, kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel yang menggambarkan kualitas pengalaman kerja karyawan secara menyeluruh (Kadir et al., 2021), kepuasan kerja dioperasionalkan melalui indikator lingkungan kerja, manajemen, isi pekerjaan, promosi, pelatihan, dan kompensasi. Variabel ini menjembatani dampak kepemimpinan transformasional serta komunikasi interpersonal pada kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai.



HIPOTESIS PENELITIAN

Sebagaimana kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diberikan ialah:

- H1: Terdapat pengaruh positif serta signifikan gaya kepemimpinan (X1) pada kepuasan kerja (Y) karyawan di PT URC Indonesia.
- H2: Terdapat pengaruh positif serta signifikan komunikasi interpersonal (X2) pada kepuasan kerja (Y) karyawan di PT URC Indonesia.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X1) serta komunikasi interpersonal (X2) pada kepuasan kerja (Y) karyawan di PT URC Indonesia.

METODE PENELITIAN

Kajian ini menerapkan pendekatan kuantitatif asosiatif guna mengukur dampak gaya kepemimpinan serta komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan PT URC Indonesia secara objektif dan sistematis. Populasi yang menjadi sasaran adalah seluruh karyawan di PT URC Indonesia, dengan masa kerja minimal 1 tahun yang pernah terlibat dalam kepemimpinan dan komunikasi tim. Penentuan jumlah sampel menerapkan persamaan Slovin, dengan populasi berjumlah 500 orang, sehingga jumlah sampel yang diterapkan pada kajian ini sejumlah 222 responden. Variable kajian yaitu, Variable Independent (X1): Gaya Kepemimpinan, Variable Independent (X2): Komunikasi Interpersonal, Variable Dependent (Y): Kepuasan Kerja. Data primer berupa kuesioner dengan Skala Diferensial Semantik (1= Sangat Tidak Setuju, 7= Sangat Setuju). Data sekunder berupa artikel, jurnal, buku, dan berita yang relevan dengan kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja tahun 2021-2025. Teknik analisis data yang dipergunakan yakni analisis regresi linear berganda, menerapkan *software* IBM SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		222
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20359570
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.043
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data yang diolah oleh penulis (2026)

Perolehan pengujian menerapkan perolehan Asymp. Sig (2-tailed) sejumlah 0,200 > 0,05, sehingga dapat menyimpulkan bahwasanya data residual berdistribusi normal serta mencukupi asumsi normalitas pada analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.658	1.916		16.522	.000		
	X1	.256	.031	.404	8.250	.000	.855	1.170
	X2	.254	.028	.480	9.150	.000	.855	1.170

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah oleh penulis (2026)

Hasil uji menunjukkan toleransi X1 dan X2 masing-masing 0,855 (>0,10) serta VIF 1,170 (<10). Dengan demikian, tidak terdapat multikolinearitas antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.752	1.153		3.254	.001
	X1	-.015	.019	-.087	-.778	.438
	X2	.006	.017	-.027	-.309	.713

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data yang diolah oleh penulis (2026)

Perolehan analisis mengindikasikan bahwasanya perolehan signifikansi guna

X1 sejumlah 0,438 serta X2 sejumlah 0,713, keduanya > 0,05 hal ini dapat dikatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model, dan dengan demikian tes heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.658	1.916		16.522	.000
	Gaya Kepemimpinan	.256	.031	.414	8.250	.000
	Komunikasi Interpersonal	.254	.028	.460	9.150	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah oleh penulis (2026)

$$Y = 31,658 + 0,256_1 + 0,254_2$$

- Konstanta sejumlah 31,658 mengindikasikan bahwasanya apabila variable Gaya Kepemimpinan (X_1) serta Komunikasi Interpersonal (X_2) bernilai 0, maka nilai Kepuasan Kerja tetap sebesar 31,658.
- Koefisien regresi variable Gaya Kepemimpinan (X_1) bernilai positif sejumlah 0,256. Maka setiap kali Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat 1 satuan, Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sejumlah 0,256 satuan.
- Koefisien regresi variable Komunikasi Interpersonal (X_2) bermuatan positif sejumlah 0,254. Maka setiap kali Komunikasi Interpersonal (X_2) meningkat 1 satuan, Kepuasan Kerja (Y) akan bertambah sejumlah 0,254 satuan.

Uji T (Partial)

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.658	1.916		16.522	.000
	Gaya Kepemimpinan	.256	.031	.414	8.250	.000
	Komunikasi Interpersonal	.254	.028	.460	9.150	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah oleh penulis (2026)

- Variable Gaya Kepemimpinan perolehan sig. 0,000 < 0,05 serta perolehan t_{hitung} 8,250 > t_{table} 1,970 yang menandakan bahwasanya H1 diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) ditemukan dampak signifikan secara parsial pada Kepuasan Kerja (Y).
- Variabel Komunikasi Interpersonal nilai sig. 0,000 < 0,05 serta perolehan t_{hitung} 9,150 > t_{table} 1,970 yang menandakan bahwa H2 diterima, yang berarti Komunikasi Interpersonal (X_2) ditemukan pengaruh signifikan secara parsial pada Kepuasan Kerja (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2537,151	2	1268,575	122,488	,000 ^b
	Residual	2268,129	219	10,357		
	Total	4805,279	221			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data yang diolah oleh penulis (2026)

Melalui perolehan pengujian simultan di dapat bahwasanya perolehan f_{hitung} 122,488 > f_{tabel} 3,04 maka dapat di simpulkan bahwasanya H3 diterima, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) serta Komunikasi Interpersonal (X2) berdampak simultan pada variabel Kepuasan Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,524	3,218

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah oleh penulis (2026)

Melalui hasil analisis diketahui bahwa RSquare sebesar 0,528. Temuan ini memperlihatkan bahwasannya persentase kerangka variabel Kepuasan Kerja (Y) yang dapat dikuatkan oleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) adalah 52,8%, sementara itu sisanya 47,2% dikuatkan variabel lain diluar model regresi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Perolehan analisis regresi mengindikasikan gaya kepemimpinan (X1) berdampak positif serta signifikan secara parsial dalam kepuasan kerja karyawan PT URC Indonesia, dengan koefisien regresi 0,256, T_{hitung} 8,250 > T_{tabel} 1,970, serta $Sig.$ 0,000 < 0,05—artinya, semakin optimal gaya kepemimpinan (pengarahan, keteladanan, motivasi), semakin besar kepuasan kerja karena menciptakan suasana suportif dan menghargai bawahan. Temuan ini sejalan dengan (Ariyanti & Andika, 2021) di PT PLN Rayon Majalaya, mengonfirmasi peran kepemimpinan sebagai determinan utama kepuasan kerja di berbagai organisasi.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Perolehan regresi mengindikasikan komunikasi interpersonal (X2) berdampak positif serta signifikan secara parsial pada kepuasan kerja karyawan PT URC Indonesia, dengan koefisien regresi 0,254, T_{hitung} 9,150 > T_{tabel} 1,970, serta $Sig.$

0,000 < 0,05—artinya, semakin efektif komunikasi (keterbukaan, empati, dukungan dua arah), semakin tinggi kepuasan kerja karena hubungan harmonis dan minim kesalahpahaman. Temuan ini sejalan dengan (Zulanda, 2021) di Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru, mengonfirmasi peran interaksi tatap muka sebagai faktor kunci kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengujian F simultan mengindikasikan $F_{hitung} 122,488 > F_{tabel} 3,04$ (*Sig.* 0,000 < 0,05), sehingga gaya kepemimpinan (X1) serta komunikasi interpersonal (X2) berdampak signifikan bersamaan pada kepuasan kerja (Y). Koefisien determinasi $R^2 = 0,528$ berarti 52,8% variasi Y dijelaskan oleh X1 dan X2, sisanya 47,2% oleh faktor lain (kompensasi, lingkungan kerja, dll.). Temuan ini sejalan dengan (Kadir et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Gaya kepemimpinan berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Artinya, semakin optimal gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin besar pula kepuasan kerja karyawan PT URC Indonesia.
2. Komunikasi interpersonal berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Semakin efektif komunikasi yang terjalin antar individu di lingkungan kerja, semakin besar rasa puas dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Gaya kepemimpinan serta komunikasi interpersonal secara simultan berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Kedua variabel bersama-sama menjelaskan 52,8% variasi kepuasan kerja karyawan, menunjukkan keduanya berperan krusial pada meningkatkan suasana kerja yang produktif serta menyenangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., & Dafous, M. (2024). *Validation of a generic job satisfaction scale among libyan arabs: Exploring its association with mental health outcomes. Clinical Epidemiology and Global Health, 28(March), 101699.* <https://doi.org/10.1016/j.cegh.2024.101699>
- Angela, D., Erintasya, P., Isyanto, P., & Sumarni, N. (2025). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT . POS Indonesia (KCU Karawang) Analysis Of The Influence Of Leadership Style And Work Environment On Employee Job Satisfaction At PT . POS Indonesia (KCU Karawang. 6(3), 2594–2603.
- Ariyanti, S., & Andika, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Study Kasus PT . PLN Rayon Majalaya). XV(1), 11–20.
- Budiana, M. A., & Ronda, M. (2025). Pengaruh Media Komunikasi Internet ,

- Komunikasi Interpersonal , Inovasi , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi Komunikasi Organisasi di Terminal Petikemas Koja. 6(2), 1194–1217.
- Consul, S., & Kola, N. (2024). *Relationship Between Interpersonal Communication And Job Satisfaction*. 6(3), 1–19.
- Elisabeth, D. R., Wardhani, P. S., & Fatchur, M. (2025). *The effect of transformational leadership style on employee performance through job satisfaction as a mediating variable*. 25(01), 1072–1078.
- Febriyanti, Y., Pally, N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. 14(1), 140–147. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10796>
- Govender, J. P., Garbharran, H. L., & Loganathan, R. (2023). *Leadership Style and Job Satisfaction: A*. 10(4), 390–399.
- Kadir, M. S., Abduh, T., & Manne, F. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Pt Mallomo. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 7–15. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1205>
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2021). Pengantar Manajemen Panduan Menguasai Ilmu Manajemen. *In Perpustakaan Nasional RI*.
- Marin, E., & Palupi, D. A. P. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal, dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Pos Pusat Surakarta. <https://journalpedia.com/1/Index.php/jpb/Index> Vol 6, No. 4 November 2024, 7(1), 8.
- Mulya, W. D. H. (2023). Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Fatmawati. *Ilmu Dan Budaya*, 44(2), 82–93.
- Nandang, Wanta, & Rengga Madya Pranata. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Mengembangkan Umkm Desa Karya Mulya. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 8(1), 61–69. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v8i1.2965>
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Place To Work, G. (2025). *The Best Workplaces in Indonesia 2025. Great Place To Work*. <https://greatplacetowork.co.id/companies/pt-urc-indonesia/>
- Priskila Anggela, S., Kusumawati, 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://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.4189>
- Putriadita, D. (2025). *Ini 25 Best Workplaces Indonesia 2025 versi Great Place To Work*. Kontan.Co.Id. <https://amp.kontan.co.id/news/ini-25-best-workplaces-indonesia-indonesia-2025-versi-great-place-to-work>
- Ridho, M. (2025). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tenface Energi Nusantara.
- Romadon, T., Nandang, N., & Apriani, Z. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan

- Kontrak Perum Peruri Karawang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 807. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1015>
- Rosita, S., Mala Fithriani Aira, D., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Juari Setiawan, W. (2024). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cv. Eureka Media Aksara* (Issue July 2024). [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Salsabila, R. (2023). Survei: 75% Orang Indonesia Puas dengan Pekerjaannya, Anda? CNBC Indonesia. <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/pwc-in-news/2023/indonesian/survei-75-persen-orang-indonesia-puas-dengan-pekerjaannya-anda.html>
- Suartini, N., Agung, I. G., Jaya, I., Nyoman, N., & Triana, E. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SD Negeri 1 Alasangka Menggunakan Studi Korelasional. 4, 5181–5192.
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif 2019.
- Unaradjan, D. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (n.d.). Database Peraturan. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Yuliantini, W. D. H. M. T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT POS Indonesia (PERSERO) Cabang Fatmawati.
- Zulanda, D. G. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bidang Pengendalian Pajak Daerah Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru. 81(12), 49–59.