

Menciptakan Kepuasan Kerja Melalui Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal pada PT.Temas Tbk

Cynthia Caroline¹⁾, Joseph M.J. Renwarin²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institute Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email : cynthiacaroline29@gmail.com

²⁾ Email : Joseph.renwarin@kalbis.ac.id

Abstract: *Abstract: This study aims to determine the effect of work environment and interpersonal communication on employee job satisfaction at PT. Temastbk. There are three variables in this study which include the work environment, interpersonal communication and employee job satisfaction. This study uses quantitative methods by calculating the distribution of questionnaires using paper questionnaires as its distribution to 62 respondents who are employees of PT. Temas Tbk. Sampling in this study, using a saturated sample which is part of non-probability sampling and data analysis used using the SPSS 13 application. The results show that the work environment variable has a significant influence on employee job satisfaction, while interpersonal communication has a significant influence on employee job satisfaction. Simultaneously, these two variables have a significant effect on the employee job satisfaction variable. Keywords: work environment, interpersonal communication, job satisfaction*

Keywords : *work Environment, interpersonal communication, job Satisfaction.*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Temastbk. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yang meliputi lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui perhitungan hasil penyebaran kuesioner menggunakan kertas kuesioner sebagai penyebarannya terhadap 62 responden yang merupakan karyawan PT. Temas Tbk. Pengambilan teknik sampel pada penelitian ini, menggunakan sampel jenuh yang merupakan bagian dari nonprobability sampling dan analisis data diolah menggunakan aplikasi SPSS 13. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.*

Kata Kunci: *lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, kepuasan kerja*

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Putro (2003), Suharti (2004), dan Lingga (2008) meneliti tentang determinan kepuasan kerja. Mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima karyawan, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian reward yang adil, dukungan lingkungan

kerja, dan sikap rekan kerja merupakan determinan kepuasan kerja karyawan.

Ada juga pendapat ahli dalam beberapa media online mengatakan bahwa setiap karyawan yang menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ketika seseorang karyawan merasa puas, maka karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga menjadi disiplin dan semangat kerja yang tinggi. Kemudian, karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah akan melihat sesuatu pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya secara terpaksa. Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah dapat berdampak negatif pada perusahaan. Peneliti memilih salah satu perusahaan yang karyawannya sangat loyal, artinya sangat kecil turnover karyawannya. Peneliti melakukan pre test mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan PT Temas Tbk. Hasil kepuasan kerja dari 25 karyawan PT Temas Tbk saat ini dikategorikan tinggi, karena 21 karyawan menjawab puas dan hanya 4 yang mengatakan kurang puas. Yang menjadi pertanyaan penelitian adalah bagaimana manajemen meningkatkan kepuasan kerja karyawan ? factor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ?

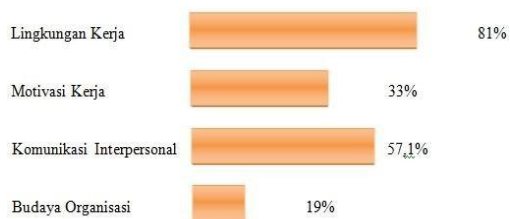
Peneliti melakukan penelusuran pada penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wuwungan et al., 2017) melakukan analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado yang menyatakan lingkungan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Kemudian penelitian yang

dilakukan oleh (Nugraha, 2016) melakukan analisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada PT TELKOM wilayah Bali Selatan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TELKOM wilayah Bali Selatan. Lalu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kerja et al., 2018) melakukan analisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo menyatakan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ayu et al., 2016) melakukan analisis pengaruh lingkungan kerja, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusa Trans Bali menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusa Trans Bali. Penelitian yang dilakukan oleh (Seidy et al., 2018) melakukan analisis pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan kantor radio republik Indonesia (RRI) Manado yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia. Lalu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Risha Kartika Putri, Endri Sentosa, 2020) melakukan analisis pengaruh komunikasi interpersonal, konflik dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asabri (Persero) Kantor Pusat Jakarta yang menyatakan pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Pertiwi et al., 2019)

melakukan analisis pengaruh komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kebun Bangun menyatakan pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun. Dari beberapa jurnal yang ada peneliti belum mendapatkan penelitian terhadap komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Teori *need fulfilment*, teori *equity*, teori *discrepancy*, teori motivasi *two factor*, dan teori *social reference group* merupakan pernyataan tentang kepuasan kerja Chandra dan Sharma (2004:315). Kepuasan kerja menurut (Locke, 1969) meliputi aspek afektif, kognitif dan perilaku. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan (Robin & Judge, 2013). Pada Buku yang ditulis Vroom berjudul '*Work and Motivation*' adalah salah satu referensi awal yang menggambarkan hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Vroom mendefinisikan 'kepuasan kerja' sebagai orientasi afektif (perasaan) seseorang terhadap peran kerjanya (Vroom, 1964). Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu *single global rating method* (SGRM) yang mengukur sikap kerja seseorang terhadap

pekerjaannya, dan *Summation score method* (SCM) yang mengukur tentang pengenalan tugas kerja dan beban kerja, lingkungan kerja, hubungan supervisi, kesempatan promosi karier, dan hubungan dengan relasi kerja.

Peneliti mengembangkan hasil *pretest* dengan melakukan interview secara terbuka terhadap 21 karyawan yang merasa puas. Beberapa factor yang diperoleh mengenai kepuasan kerja karena Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Budaya Organisasi. Untuk lebih jelasnya, dipaparkan pada :



Gambar 1 Hasil kuisioner pre-test responden

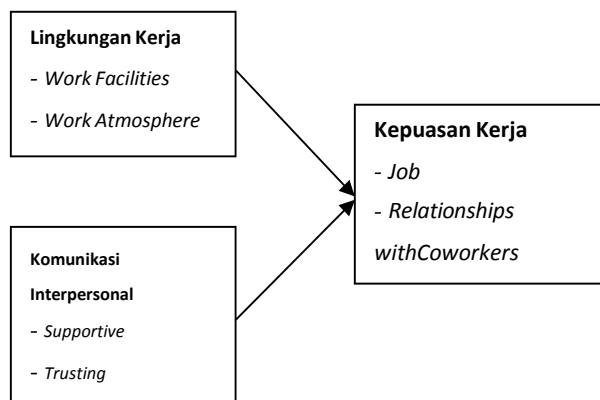
Berdasarkan hasil pre-test pada gambar 1.1 data diatas, terlihat bahwa lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal menjadi alasan atas kepuasan kerja karyawan. Yang menjadi pertanyaan penelitian adalah factor-factor apa saja dari lingkungan kerja dan komunikasi internal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ? Berdasarkan latar belakang penelitian, *pra survey* dan *research gap* diatas, maka rumusan masalah adalah Seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temas Tbk ? Seberapa besar komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temas Tbk ? Seberapa besar lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temas Tbk ? sehingga tujuan dari Penelitian ini adalah : Untuk mengetahui variabel lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temas Tbk. Untuk mengetahui variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temas Tbk. Untuk mengetahui variabel lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temas Tbk.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Waktu dan tempat pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan di Jakarta pada bulan Februari hingga April 2021 dengan melakukan penyebaran kuisioner. Dalam kurun waktu dua bulan telah dilakukan pembuatan, penyebaran, pengumpulan dan pengolahan kuisioner. Setiap karyawan PT. Temas Tbk menjadi target penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua kalangan karyawan di PT. Temas Tbk. Pendekatan pengambilan sampel berdasarkan keperluan penelitian yaitu hanya karyawan PT. Temas Tbk dan peneliti memperoleh data dengan cara menyebarkan kuisioner melalui *Google Form* yang nantinya jawaban dari hasil penyebaran kuisioner akan dipergunakan hanya untuk kepentingan akademis saja. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang dengan 30 indikator. Peneliti menggunakan data primer dan data skunder, dimana data primer dikumpulkan langsung dari lapangan melalui penyebaran kuisioner online dengan menggunakan fitur *Goole Form* dan data skunder dari penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menggunakan media masa, jurnal ilmiah dan buku-buku. Uji yang dilakukan adalah Uji Validitas, Uji

Reliabilitas, uji F, Uji Determinasi, uji Normalitas, uji Multikolinearitas, uji dan Analisis Regresi Berganda serta uji t untuk menguji hipotesis. Model Konseptual Penelitian dalam penelitian ini :



Gambar 3. Model Konseptual Penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh indikator dalam variabel lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai r hitung $> 0,254$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji realibilitas menjelaskan bahwa item pernyataan dengan jumlah indikator 30 item pernyataan yang telah diuji dalam pretest dengan jumlah sampel 62 responden dinyatakan *reliabel* jika *Cronbach's Alpha* > 0.7 . Dapat dilihat mengenai variabel *Lingkungan Kerja* menghasilkan nilai 0.727 sehingga pernyataan kuisioner *Lingkungan Kerja* dikatakan reliabel. variabel *Komunikasi Interpersonal* menghasilkan nilai 0.894 sehingga pernyataan kuisioner *Komunikasi Interpersonal* dikatakan reliabel. variabel *Kepuasan Kerja* menghasilkan nilai 0.898 sehingga pernyataan kuisioner *Kepuasan Kerja* dikatakan reliabel. menunjukkan hasil uji normalitas *One-Sample Kologorov*

Smirnov Test, dengan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0.526. berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan data berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi (*Asymp Sig 2-tailed*) sebesar $0.526 > 0,05$ yang artinya data pada variabel lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel *Lingkungan Kerja* dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,377 dengan nilai *tolerance* 0,726. Dimana nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$, maka artinya variabel *Lingkungan Kerja* tidak terjadi multikolinearitas sedangkan variabel *Komunikasi Interpersonal* dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,377 dengan nilai *tolerance* 0,726. Dimana nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$, maka artinya variabel *Komunikasi Interpersonal* tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai *Sig* pada variabel *Lingkungan Kerja* sebesar 0,995 dan variabel *Komunikasi Interpersonal* sebesar 0,261. Karena hasil *Sig* pada masing-masing variabel menunjukkan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel tersebut tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji F diperoleh *Fhitung* sebesar 170,800 dengan tingkat *Sig* 0,000 dan nilai *Ftabel* sebesar 3,153. Maka *Fhitung* (44,908) $>$ nilai *Ftabel* (3,153) dan nilai *Sig* $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel *Lingkungan Kerja* dan *Komunikasi Interpersonal* secara simultan berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai R^2 sebesar 0,604 atau sama dengan 60,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (*lingkungan kerja dan komunikasi interpersona*) terhadap variabel dependen (*kepuasan kerja*) sebesar

60,4%. Sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini dan dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk uji Hipotesis maka diperoleh hasil bahwa *Lingkungan Kerjadan Komunikasi Interpersonal* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*. Hal ini karena hasil pengujian variabel *Lingkungan Kerja* memiliki T_{hitung} sebesar 2,326 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 2,000 dan nilai *Significant* menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$. Diketahui hasil T_{hitung} ($2,326$) \geq T_{tabel} (2,000). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti variabel *Lingkungan Kerja* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Kepuasan Kerja*. Hasil pengujian variabel *Komunikasi Interpersonal* memiliki T_{hitung} sebesar 6,612 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 2,000 dan nilai *Significant* menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$. Diketahui hasil T_{hitung} ($6,612$) \geq T_{tabel} (2,000). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang berarti variabel *Komunikasi Interpersonal* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Kepuasan Kerja*.

Hasil Analisis Regresi Berganda adalah : $Kepuasan\ Kerja\ Karyawan = 2,262 + 0,307\ Lingkungan\ Kerja + 0,646\ Komunikasi\ Interpersonal$. Konstan sebesar 2,262. artinya jika variabel *Lingkungan Kerja* dan *Komunikasi Interpersonal* nilainya adalah 0, maka minat beli nilainya adalah 2,262. Koefisien regresi variabel *Lingkungan Kerjasebesar* 0,307. Artinya jika variabel lingkungan kerjamengalami kenaikan satu-satuan, maka minat beli akan mengalami peningkatan sebesar 0,307. Koefisien regresi variabel *Komunikasi Interpersonalsebesar* 0,646. Artinya jika variable komunikasi interpersonal mengalami kenaikan satu-satuan, maka

minat beli akan mengalami peningkatan sebesar 0,646. Dari hasil analisis regresi berganda ini dapat disimpulkan bahwa faktor komunikasi interpersonal memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja jika dibandingkan dengan lingkungan kerja yang baik. Hal ini juga diperkuat dengan hasil uji hipotesis bahwa Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dalam penelitian ini, maka peneliti mengusulkan beberapa implikasi kebijakan yang dapat diterapkan dan di harapkan dapat bermanfaat serta memberikan kontribusi yang baik bagi manajemen PT.Temas Tbk selaku objek penelitian ini. Untuk saran mengenai Kepuasan Kerja dilihat dari dimensi *Job* maka pertahankan ide-ide dari karyawan karena ini karyawan mendapatkan pengalaman baru dari setiap ide. Hal tersebut menggambarkan kepuasan kerja karyawan akan muncul ketika mengetahui bahwa puas dengan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan saat ini. Sedangkan faktor yang harus ditingkatkan lebih mendalami dan memahami setiap pekerjaan dan membuat karyawan mencintai pekerjaan yang di jalani setiap harinya. Pada dimensi *Relationships with Coworkers* sudah tercipta dengan baik semangat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menggambarkan karyawan PT.Temas Tbk memiliki sifat toleransi dan gotong royong yang sangat tinggi. Yang perlu mendapat perhatian manajemen adalah motivasi kerja yang tinggisehinggasesama rekan kerja harus memotivasi satu dan lain agar tercipta lingkungan dan suasana kerja yang baik di antara perbedaan yang ada. Untuk

Lingkungan Kerja, dari dimensi *Work Facilities* peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PT.Temas Tbk untuk mempertahankan keamanan di lingkungan kerja, agar karyawan yang bekerja di PT.Temas Tbk akan merasa tenang dan aman. Juga tetap mempertahankan fasilitas yang sehingga hasil kerja karyawan menjadi maksimal. Dari dimensi *Work Atmosphere* dipertahankan suasana kerja saat ini karena sangat mendukung penyelesaian tugas-tugas rutin. Hanya, perusahaan perlu meningkatkan rasa adil atas beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan. Perlakuan adil ini untuk mencegah kecemburuan sosial di lingkungan kerja PT.Temas Tbk. Untuk Komunikasi Interpersonal, dari dimensi *Supportive* pertahankan sikap karyawan yang menjalankan tugas penuh tanggungjawab. Setiap karyawan memiliki sikap untuk mensupport perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik. Hanya, perusahaan perlu meningkatkan keinginan karyawan untuk mengemukakan pendapat pada setiap diskusi. Dari dimensi *Trusting* pertahankan kondisi dimana sesama tidak pernah merasa curiga kepada rekan kerja. Adanya rasa saling percaya dan tidak ada rasa curiga antara rekan kerja di PT.Temas Tbk. Sedangkan faktor yang harus ditingkatkan adalah penegasan kepada karyawan untuk selalu menepati janji untuk menyelesaikan pekerjaannya. Peneliti menyarankan agar karyawan tidak membuat janji-janji palsu untuk menyelesaikan pekerjaannya tetapi dengan lakukan dengan *action* yang sesuai.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dalam menyelesaikan penelitian yang tepat dan sempurna, baik dari segi konsep yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya pada variabel *lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja*. Sehingga penelitian ini tidak dapat

digeneralisasikan dan masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi. Dalam penelitian selanjutnya, bisa diuji juga beberapa factor seperti motivasi diri karyawan, Pengeluaran rumah tangga karyawan, Kemampuan beradaptasi atas suatu tugas yang baru dan beberapa factor lain sehingga akan membuat manajemen lebih melihat secara *helicopter view* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aboelmaged, Mohamed. 2021. "E-Waste Recycling Behaviour: An Integration of Recycling Habits into the Theory of Planned Behaviour." *Journal of Cleaner Production* 278: 124182. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124182>
- Ahyar, Hardani et al. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Alrawahi, Samira et al. 2020. "The Application of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation to Job Satisfaction in Clinical Laboratories in Omani Hospitals." *Heliyon* 6(9): e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Alvidayenti, Yasri, and Syahrizal. 2020. "The Relations Interpersonal Communication and Work Environment to Work Satisfaction: Openness to Experience as a Moderator Approach." 124: 955–61.
- Azhar, Azhar. 2018. "KOMUNIKASI ANTARPRIBADI: Suatu Kajian Dalam Perspektif Komunikasi Islam." *AL-HIKMAH: Media Dakwah, Komunikasi, Sosial dan Budaya* 8(1): 79–91.
- Batjalery, Samuel. 2019. "ANALISA BAURAN PEMASARAN (7P) UNTUK MENENTUKAN STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN VOLUME PEMASARAN S. (2019). ANALISA BAURAN PEMASARAN (7P) UNTUK MENENTUKAN STRATEGI PEMASARAN DALAM MENINGKATKAN VOLUME PENJUALAN (Studi Kasus Pada HomeIndustry CV Mel." *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)* VI(4): 2354–5682. <https://doi.org/10.35724/jies.v7i2.507>
- Bukit, Benjamin, Tasma Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. *Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. // Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat., M.Pd.*
file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf.
- Christalisana, Chandra. 2018. "Pengaruh Pengalaman Dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Di Kabupaten Pandeglang." *Jurnal Fondasi* 7(1): 87–98.
- Chudaifah, Lilik. 2020. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Jakarta Timur." 6(2): 95–104.
- Darmadi. 2008. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Diasmoro, Okky. 2017. "Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT Gangstar Tulungagung." *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 05(01): 107–25. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/artic/e/viewFile/3885/4338>.
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. Kepuasan. 2017. "Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan." *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*: 1–85.
- Efentris, Tiara, and Stefani Chandra. 2019. "The Influence of Work Environment on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention Atpt.Cahaya Araminta Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(2): 152–64.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Pdf*.
- Ery, Teguh. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia." *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3(1): 21–30.
- Fitria, Happy, and Husaini. 2019. "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 4(1): 43–54.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2019. Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS *Statistik Deskriptif Dan Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*.
- Kafui Agbozo, George. 2017. "The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana." *Journal of Human Resource Management* 5(1): 12.
- Kavela, Defriavi. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):

- 1689–99.
- Kondo, Junko, Rie Tomizawa, Tetsuya Jibu, and Kei Kamide. 2020. "Developing an Interpersonal Communication Skill Scale Targeting Female Nursing Students." *BMC Research Notes* 13(1): 1–6. <https://doi.org/10.1186/s13104-020-4896-6>.
- Kusumastuti, Ita, Novita ita Kurniawati, Deny Loka Satria, and Dwi Wicaksono. 2019. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta." *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)* 3(1): 43–53.
- Lestary, Lyta, and Harmon Harmon. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 94.
- Li, Yong, Hui Huang, and Yi Yi Chen. 2020. "Organizational Climate, Job Satisfaction, and Turnover in Voluntary Child Welfare Workers." *Children and Youth Services Review* 119: 105640. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>.
- Madhubhani, Hansika, and Mano Weligodapola. 2019. "THE IMPACT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION SKILLS ON." (12): 73–79.
- Mahmudah Enny W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Muayyad, Deden Misbahudin, and Ade Irma Oktafia Gawi. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9(1): 75.
- Mubarok, and made dwi Andjani. 2014. Dapur buku *Komunikasi Antarpribadi Dalam Masyarakat Majemuk*.
- Neighbors, Clayton, Dawn W. Foster, and Nicole Fossos. 2013. "Peer Influences on Addiction." *Principles of Addiction*: 323–31.
- Novianti, Riska Dwi, Mariam Sondakh, and Meiske Rembang. 2017. "Komunikasi Anatarpribadi Dalam Menciptakan Harmonisasi (Suami Dan Istri) Keluarga Didesa Sagea Kabupaten Halmahera Tengah." *e-journal"Acta Diurna"* VI(2): 1–15. <https://media.neliti.com/media/publications/94222-ID-komunikasi-antarpribadi-dalam-menciptaka.pdf>.
- Oktav, Zamani. 2011. *Pedoman Hubungan Industrial. Hubungan Industrial*.
- Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana, and Rachmad Gunawan. 2017. "The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia." *International Journal of Law and Management* 59(6): 1337–58.
- Primarindo, P T, and Asia Infrastructure. 2016. "Kajian Implementasi Hubungan Industrial Di PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk." *Jurnal Administrasi Bisnis* 12(2): 134–50.
- Pt, Pada, Perkebunan Nusantara, and I I Persero. 2017. "PENGARUH PERILAKU ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) MEDAN Tiur Rajagukguk." 3(2). <http://repository.ut.ac.id/4581/1/EKMA5101-M1.pdf>.
- Putro, R Yudha Adi, and Mustapha Kamal. 2020. "Analisis Pengaruh Brand Reputation, Brand Competence, Dan Brand Liking Terhadap Trust In Brand Pada Konsumen Windows Phone Nokia Di Surabaya." *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 10(2): 178–85.
- Reza, Faisal, and Siti Rusidah. 2017. "The Influence of Interpersonal Communication and Organizational Culture on Job Satisfaction of Academics University Achmad Yani Banjarmasin." *International Journal of Business and Economic Affairs* 2(5): 310–16.
- Risha Kartika Putri, Endri Sentosa, Maya Syafriana Effendi. 2020. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Asabri (Persero) Kantor Pusat Jakarta." 3(3): 165–73.
- ROEM, ELVA RONANING, and SARMIATI. 2019. *Komunikasi Interpersonal Elva Ronaning Roem Sarmiaty Cv . Irdh*.
- Sabanci, Ali, Ahmet Sahin, and Izzet Özdemir. 2016. "Interpersonal Communication Skills of the Leaders of Inspection Groups in Turkey." *Online Submission* 5(4): 148–59.
- Saputra, I., and I. Sudharma. 2017. "Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6(2): 255224.
- Silverman, Barry G. et al. 2016. *Artificial Intelligence in Behavioral and Mental Health Care Artificial Intelligence and Human Behavior Modeling and Simulation for Mental Health Conditions*. Elsevier Inc. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420248-1.00007-6>.
- Sugandi, Ugan, Denny Hernawan, and Ike A Ratnamulyani. 2017. "Hubungan Pengawasan Dengan Efektivitas Kerja Pegawai." *Jurnal Governansi* 1(1): 35.
- Suifan, Taghrid S. 2019. "The Effects of Work

- Environmental Factors on Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Motivation.” *Business: Theory and Practice* 20(0): 456–66.
- Sunarta, Sunarta. 2019. “Pentingnya Kepuasan Kerja.” *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* 16(2): 63–75.
- Supartha, Wayan gede, and Desak Ketut Sintaasih. 2017. Universitas Udayana *Pengantar Perilaku Organisasi; Teori, Kasus Dan Aplikasi Penelitian*. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf.
- Tannady, Hendy, Yana Erlyana, and Filscha Nurprihatin. 2019. “Effects of Work Environment and Self-Efficacy toward Motivation of Workers in Creative Sector in Province of Jakarta, Indonesia.” *Quality - Access to Success* 20(172): 165–68.
- Wijaya, Candra. 2017. Lembaga Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Medan *Perilaku Individu Organisasi*. www.lpppindonesia.com.
- Wijaya, Candra, and Muhammad Rifa'i. 2016. *Dasar Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*. [http://repository.uinsu.ac.id/2836/1/Dasar-Dasar Manajemen.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/2836/1/Dasar-Dasar%20Manajemen.pdf).
- Yusuf, Muhammad. 2017. “Pengaruh Kompetensi, Tekanan Ketatan Dan Kompleksitas Terhadap AUDIT JUTDGMEN.” *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 13(01): 167–85.