



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI HIYOTO

¹Ingrit Novalina Br. Sitinjak, ²Tika Nirmala Sari

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan
Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: ingrit.sitinjak@gmail.com, t.nirmalasari@outlook.com

Received: 2024-01-07, **Revised:** 2024-02-14, **Accepted:** 2024-02-21

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rajawali Hiyoto. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, angket dan wawancara. Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen eksploratif, uji statistik deskriptif, uji hipotesis klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil pengujian subtest menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji serentak menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment, leadership and interpersonal communication on employee job satisfaction at PT. Rajawali Hiyoto. The number of samples used in this research was 62 respondents. The data collection techniques used in this research used observation, questionnaires and interviews. The testing techniques used in this research use research instrument tests, descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and hypothesis tests. The test results concluded from the partial test are that the work environment variable has no significant positive effect on employee job



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



satisfaction, while the leadership and interpersonal communication variables have a significant positive effect on employee job satisfaction. Simultaneous test results showed that together the work environment variables leadership and interpersonal communication affected employee job satisfaction.

Keywords: *Work Environment, Leadership, Interpersonal Communication and Employee Job Satisfaction.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, bersama dengan faktor lain seperti permodalan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sedarmayanti (2018) Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam membangun organisasi yang berdaya saing di era globalisasi saat ini dan yang sedang berlangsung. Setiap usaha yang dirintis baik itu dibidang industri maupun jasa pasti mempunyai tujuan, dan semoga tujuan tersebut dapat terwujud. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor tenaga kerja atau personalia.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena manusia mengerahkan seluruh sumber daya yang ada. Itu sebabnya setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil dan berkualitas. Dalam kehidupan, manusia perlu berkomunikasi, artinya membutuhkan orang dan kelompok atau komunitas lain untuk saling berinteraksi. Faktanya, sebagian besar hubungan manusia terbentuk sebagai hasil integrasi sosial satu sama lain. Dalam kehidupan, orang sering bertemu satu sama lain dalam suasana formal atau informal. Staf merupakan bagian penting dalam organisasi, dengan kinerja staf yang baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi ingin karyawannya bekerja dengan baik. Kepuasan karyawan sendiri merupakan kunci keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, sehingga pemilik usaha membutuhkan karyawan yang dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. Manajer harus memahami kepentingan dasar karyawan untuk mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif dalam mengukur kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2018), kepuasan mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan.

PT menyadari pentingnya sumber daya manusia. Rajawali Hiyoto, perusahaan ini percaya bahwa setiap orang mempunyai potensi, bakat, peluang untuk tumbuh dan berkembang. Hal ini tentunya didukung dengan pelatihan dan pengembangan yang menjadi faktor penting dalam motivasi kerja karyawan. PT. Rajawali Hiyoto (PTRH) adalah perusahaan manufaktur dan distribusi cat. PTRH selalu melakukan penelitian terpadu untuk menghasilkan produk cat yang berkualitas. Penelitian dan pengembangan terus dilakukan, termasuk perbaikan komposisi cat dan pembaharuan produk baru yang mengikuti perkembangan teknologi.

Laboratorium penelitian dan pengembangan selalu menggunakan beberapa alat teknologi terkini untuk mendukung inovasi berkelanjutan PTRH. Dalam pengembangan personel, PTRH





selalu menaruh perhatian besar pada promosi dan pengembangan keterampilan pribadi karyawannya. Hal ini dilakukan melalui sejumlah pelatihan internal, seminar dan kursus yang menghasilkan staf yang berpengalaman, terdidik dan selalu bekerja dengan memuaskan. Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci terpenting dalam diri pegawai yang dapat membentuk sikap dan perilaku pegawai agar ramah dalam memberikan pelayanan, bekerja lebih produktif dan mencapai hasil.

Pada dasarnya merupakan salah satu cabang psikologi yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasannya terhadap kesesuaian bakat, keterampilan, dan harapannya terhadap pekerjaan yang akan datang. Setiap perusahaan biasanya menginginkan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi ketika bekerja. Ni Kadek Sriani (2022) berjudul Kajian Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Dan Partisipasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Sinar Logam Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan partisipasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Sinar Logam Denpasar.

Menurut Nunung (2018), kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan, yang didasarkan pada harapan dan imbalan yang ditawarkan oleh instansi. Mengenai indikator kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator yang dapat mempengaruhi perkembangan kepuasan kerja Sedarmayanti (2019) Menurut pekerjaan itu sendiri, Pembayar Promosi, Supervisor dan Rekan Kerja.

Lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh baik terhadap kepuasan karyawan. Sebaliknya jika karyawan secara langsung maupun tidak langsung merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka hal ini akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini dapat dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan 2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang bersentuhan, lingkungan kerja di mana seseorang bekerja, cara kerja dan organisasi kerja baik secara individu maupun kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila masyarakat dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hari Kurniawanto (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. mediasi variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kinerja.

Bagi karyawan, bekerja pada lingkungan kerja yang bersih, pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, alat kerja yang sesuai serta komunikasi antar karyawan yang baik akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan. Menurut Silaen (2019), indikator lingkungan kerja adalah pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban dan ruangan. Berdasarkan hasil observasi, penulis menyatakan bahwa area kerja berdebu, cahaya area kerja kurang terang, dan area kerja ditemukan kotor dan berantakan.





Kepemimpinan memegang peranan penting dalam mengarahkan kinerja suatu organisasi, meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan pengendalian, karena kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar mencapai tujuan perusahaan. Ketika kita membahas kepemimpinan, kita sedang mendiskusikan pemimpin. Manajer SDM harus membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu terlaksananya visi, misi dan rencana aksi suatu organisasi atau perusahaan. Ningrum (2021) menyatakan dalam bukunya bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memotivasi dan mempengaruhi orang atau kelompok lain agar bekerja sama dan efektif mencapai prestasi sesuai visi, misi dan tujuan organisasi.

Mustaqim (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Temuan Penelitian Yaitu, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel motivasi jelas mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Ningrum (2021), ukuran Kepemimpinan adalah keputusan, komunikasi, partisipasi, penciptaan lingkungan kerja, delegasi dan tanggung jawab. Di perusahaan PT. Rajawali Hiyoto yang dipimpin oleh kepala cabang mempunyai sistem manajemen yang otoritatif dan tidak memberikan keringanan berupa surat peringatan, namun melakukan pemotongan gaji seperti yang telah penulis jelaskan di awal paragraf sebelumnya untuk mengurangi nilai kepuasan kerja dari manajer cabang tersebut. perusahaan para karyawan itu sendiri.

Selain Kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi adalah cara untuk mengoordinasikan subsistem yang berbeda di suatu kantor. Menurut Kohler, ada dua model komunikasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan kantor. Pertama, koordinasi komunikasi, yaitu proses komunikasi yang menghubungkan bagian-bagian (subsistem) kantor. Kedua, komunikasi interaktif merupakan proses pertukaran informasi, pertukaran pendapat dan sikap yang berkesinambungan, yang menjadi dasar penyesuaian antar subsistem kantor dan antara kantor dengan mitra. Frekuensi dan intensitas komunikasi juga mempengaruhi hasil proses komunikasi. Komunikasi adalah sesuatu yang wajar, kata mereka, karena sejak lahir hingga dewasa, komunikasi terjadi di setiap langkah yang kita ambil. Misalnya saja ketika kita masih kecil, walaupun belum bisa berbicara, kita melakukan proses komunikasi melalui bahasa tubuh, gerak, ekspresi wajah, dan kontak mata. Bentuk yang digunakan untuk berhubungan dengan orang lain adalah komunikasi, baik verbal maupun nonverbal. Menurut Mulyana (2018), komunikasi interpersonal merupakan interaksi tatap muka antar orang dimana setiap partisipan dapat langsung menangkap reaksi orang lain baik secara verbal maupun non verbal. Interaksi manusia antar seluruh bagian pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja seluruh elemen lingkungan kerja.

Dalam organisasi terkadang terdapat permasalahan dalam hubungan antara manajer dengan bawahan lainnya, dan terkadang muncul permasalahan sumbang dalam pekerjaan. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mempelajari dan memahami komunikasi interpersonal agar terhindar dari masalah komunikasi. Menurut Thoha (2019), indikator komunikasi interpersonal adalah keterbukaan, dukungan empati, kepositifan dan kesamaan. Faisal Reza dkk (2018). Penelitian Civitas Akademika Universitas Achmad Yan Banjarmasin Bernama Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.





Sehingga Universitas Achmad Yan Banjarmasin dapat lebih meningkatkan komunikasi interpersonal dan menerapkan budaya organisasi yang lebih baik untuk menciptakan kepuasan pegawai. Berdasarkan observasi penulis dan wawancara dengan Vicky Lumban Tobing S.Komi selaku HR Officer, terdapat indikasi bahwa sebenarnya tidak ada hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahannya yang tidak meyakinkan dan tidak meyakinkan, misalnya saja ketika bawahan menginginkannya. Untuk melaporkan suatu permasalahan apabila terjadi di lapangan kepada atasan, terlebih dahulu dilimpahkan kepada asisten pengemudi, kemudian asisten pengemudi meneruskan permasalahan tersebut kepada pengemudi.

Faktor-faktor tersebut selanjutnya mempengaruhi komunikasi antara atasan dan bawahan. Berdasarkan uraian dan fenomena yang dijelaskan penulis, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rajawali Hiyoto.

2. Tinjauan Literatur

A. Kepuasan Kerja Karyawan

1) Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2018), kepuasan mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas mampu bekerja dengan baik, antusias, aktif dan lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan pada akhirnya akan mengembangkan sikap atau perilaku negatif yang pada akhirnya akan menimbulkan rasa frustrasi.

Kepuasan kerja merupakan sikap seorang pegawai dalam bekerja, yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama pegawai, imbalan kerja serta hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikis. Secara teoritis, beberapa ahli telah memperkenalkan pentingnya kepuasan kerja. Salah satunya menurut Sudaryo, Agus dan Nunung (2018), kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan berdasarkan harapan dan imbalan instansi. Di sisi lain Hasibuan (2018) juga mengemukakan pendapat lain mengenai kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap tersebut diwujudkan dalam etos kerja, disiplin dan hasil kerja.

Kepuasan kerja dinikmati baik di tempat kerja, di luar pekerjaan maupun ketika menggabungkan pekerjaan di dalam dan di luar pekerjaan. Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja menerima pujian atas prestasi kerja, tata letak, pemeliharaan, peralatan dan lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan non-kerja adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan gaji hasil pekerjaannya sehingga dapat membeli kebutuhannya. Karyawan yang ingin menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mementingkan gaji dibandingkan pemenuhan tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan-perasaan seorang pegawai (senang atau tidak senang)





sehubungan dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya, seperti kepuasan atas imbalan yang diberikan, kepuasan atas kerja sama antar pegawai, dan lain-lain.

B. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam pekerjaan karyawan. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi kerja akan berdampak baik terhadap semangat atau semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Danang (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan apa yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang bersentuhan, lingkungan kerja di mana seseorang bekerja, cara kerja dan organisasi kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat para karyawan bekerja. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja perusahaan sangat penting bagi manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak menjalankan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja dimana karyawan fokus dapat meningkatkan kinerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Saat ini, lingkungan kerja dapat dirancang sedemikian rupa sehingga tercipta hubungan kerja yang menghubungkan karyawan dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah aman, tenang, bersih, bebas kebisingan, penerangan cukup serta bebas dari segala bahaya dan gangguan yang dapat menghambat karyawan dalam bekerja secara maksimal.

Lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kelangsungan kerja seorang karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik berpengaruh negatif terhadap kelangsungan kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab keberhasilan kerja, namun juga dapat menjadi penyebab kegagalan dalam bekerja, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai terutama lingkungan psikologis kerja. Pada saat yang sama, dampaknya sendiri bisa positif dan negatif.

C. Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Menurut Suswat (2020), dalam bukunya ia menyatakan bahwa kepemimpinan secara umum dapat diartikan sebagai kualitas si pemimpi yang juga merupakan ciri khas dari setiap individu. Ningrum (2021) menyatakan dalam bukunya bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memotivasi dan mempengaruhi orang atau kelompok lain agar bekerja sama dan efektif mencapai prestasi sesuai visi, misi dan tujuan organisasi. Penerapan manajemen didasarkan pada identifikasi, pemanfaatan sumber daya yang ada, pengetahuan, kreativitas secara individu sesuai potensi dan seni yang dimiliki masing-masing pengelola.





Ciri utama kepemimpinan organisasi yang sukses adalah kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan motivasi karyawan untuk berprestasi, serta sikap interpersonal yang berkelanjutan (Davis, 2019). Namun untuk mendapatkan dukungan dari para karyawan, manajer harus memperhatikan setidaknya dua hal, yaitu loyalitas karyawan kepada manajer tersebut dapat tercapai jika manajer juga loyal kepada karyawannya, dan pengembangan karirnya. juga harus. mempengaruhi karier. perkembangan para karyawan tersebut.

Nampaknya agar suatu kelompok dapat berfungsi secara efektif, seseorang sebagai pemimpin harus menjalankan dua fungsi utama, yaitu: 1. Aktivitas pemecahan masalah atau tugas yang melibatkan pemberian solusi, informasi, dan opini. 2. Fungsi sosial, atau fungsi pelatihan kelompok, mencakup segala sesuatu yang membantu kelancaran kelompok, seperti menerima atau memuji anggota kelompok lain, memediasi perbedaan kelompok atau bahkan memantau kemajuan diskusi kelompok.

D. Komunikasi Interpersonal

1) Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi atau komunikasi berasal dari kata latin communis yang artinya sama. Communico, komunikasi atau communicare, yang artinya menjadikan umum. Komunikasi adalah transfer informasi (pesan, ide) dari satu pihak ke pihak lain. Komunikasi biasanya dilakukan secara verbal atau lisan yang dapat dipahami oleh kedua belah pihak. Jika tidak ada bahasa lisan yang bisa dipahami oleh Anda berdua, Anda tetap bisa berkomunikasi melalui gerakan tubuh, menunjukkan sikap tertentu, seperti tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal.

Menurut Nofrion (2020), komunikasi adalah proses pertukaran ide, pesan dan kontak, serta interaksi sosial, termasuk fungsi dasar kehidupan manusia. Melalui komunikasi, manusia dapat saling mengenal, membina hubungan, meningkatkan kerja sama, saling mempengaruhi, bertukar pikiran dan pendapat, serta mengembangkan masyarakat dan kebudayaan. Dapat dikatakan bahwa komunikasi memegang peranan penting dalam kehidupan. Mulyana (2018) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan interaksi tatap muka antar orang dimana setiap partisipan dapat langsung merasakan reaksi orang lain baik verbal maupun non verbal. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara dua orang dan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu komunikasi tatap muka dan komunikasi media.

3. Metode Penelitian

A. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian dengan metode kuantitatif dan asosiatif. Mengenai pengertian pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2018), strategi penelitian asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

2) Sumber Data

a. Data Primer





Informasi ini harus dicari dari sumber atau responden teknis, yaitu. individu yang kami gunakan sebagai subjek penelitian atau individu yang kami gunakan untuk memperoleh informasi atau data. Dalam hal ini penelitian menggunakan jawaban atas pernyataan responden yang mengisi kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh buku, jurnal dan lain-lain.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan observasi serta memperoleh data-data yang dibutuhkan peneliti dalam hal ini data perusahaan. Adapun penelitian dilakukan di PT. Rajawali Hiyoto yang berlokasi JL.Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371. Waktu penelitian yang dilakukan peneliti yaitu bulan April 2023 sampai bulan Juli 2023.

C. Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Berdasarkan populasi yang terdapat pada PT. Rajawali Hiyoto, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan distributor PT. Rajawali Hiyoto Medan yang bekerja didalam perusahaan yakni berjumlah 62 Karyawan.

2) Sampel

Namun sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristiknya. Dalam penelitian ini peneliti memilih teknik pengambilan sampel yang menggunakan sampel jenuh. Dimana teknik dan sampel yang digunakan peneliti dapat diukur tanpa melihat sampel apapun berdasarkan strata atau status sosial. Dalam proposal ini sampel yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh karyawan distributor PT. Rajawali Hiyoto Medan sesuai dengan populasi penelitian yaitu. 62 pekerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.78269651
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.104
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c





a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel output SPSS Kolmogorov-Smirnov diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,51 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas. Teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan variance inflation factor (VIF), apabilanilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak multikolonieritas diantara variabel bebasnya.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.685	3.628		1.567	.123		
	Lingkungan Kerja	-.081	.136	-.065	-.594	.555	.766	1.305
	Kepemimpinan	.214	.072	.332	2.977	.004	.731	1.368
	Komunikasi Interpersonal	.507	.090	.550	5.611	.000	.948	1.055

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel uji multikolinieritas diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Ketentuan pokok mengenai nilai toleransi > 0,10 yaitu untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,766 yang berarti $0,766 > 0,10$ dengan variabel kontrol sebesar 0,731 yang berarti $0,731 > 0,10$ dan nilai variabel komunikasi interpersonal 0,948 yang berarti $0,948 > 0,10$ sehingga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas.
- Aturan dasar tentang nilai VIF untuk 10 variabel kajian lingkungan kerja yaitu. 1.305 yang artinya $1.305 < 10$, untuk variabel kontrol dengan nilai VIF sebesar 1,368 yang berarti $1,368 < 10$ dan untuk variabel komunikasi interpersonal dengan nilai VIF sebesar 1,055 yang berarti $1,055 < 10$ hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c) Uji Heterokedastistas

Tabel 3. Uji Heterokedastistas





Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.354	1.928		2.258	.028
	Lingkungan Kerja	-.022	.072	-.046	-.309	.758
	Kepemimpinan	-.016	.038	-.064	-.419	.677
	Komunikasi Interpersonal	.019	.048	.053	.393	.696

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel uji Glejser di atas terlihat bahwa sig. variabel lingkungan kerja yaitu 0,758 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada kondisi sig > sebesar 0,05, maka pada uji kedua variabel lead sebesar 0,677 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada kondisi sig > sebesar 0,05 maka pada uji ketiga variabel interaksi interpersonal sebesar 0,696 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dengan konfigurasi sig > sebesar 0,05. Kesimpulannya adalah pernyataan masing-masing variabel tidak menunjukkan heteroskedastisitas, melihat uji Glejser memenuhi syarat > 0,05 maka heteroskedastisitas dikatakan tidak ada.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.685	3.628		1.567	.123
	Lingkungan Kerja	-.081	.136	-.065	-.594	.555
	Kepemimpinan	.214	.072	.332	2.977	.004
	Komunikasi Interpersonal	.507	.090	.550	5.611	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kepuasan Karyawan adalah nilai Variabel Komunikasi Interpersonal (X3) sebesar 50,7%.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Tabel 5. Uji Parsial





Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.685	3.628		1.567	.123
	Lingkungan Kerja	-.081	.136	-.065	-.594	.555
	Kepemimpinan	.214	.072	.332	2.977	.004
	Komunikasi Interpersonal	.507	.090	.550	5.611	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $62-4= 58$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 58$ adalah 2,001. Dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 0,594 < t_{tabel} 2,001$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $62-4= 58$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 58$ adalah 2,001. Dapat dilihat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,977 > t_{tabel} 2,001$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

c. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $62-4= 58$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 58$ adalah 2,001. Dapat dilihat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 5,611 > t_{tabel} 2,001$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

2. Uji Simultan

Tabel 6. Uji Simultan

ANOVA ^a





Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1276.219	3	425.406	17.319	.000 ^b
	Residual	1424.636	58	24.563		
	Total	2700.855	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai fhitung 17,319 sedangkan nilai ftabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 57$ diperoleh nilai ftabel 2,53 dari hasil ini diketahui fhitung > ftabel yaitu $17,319 > 2,53$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto.

4. Uji Koefisien Determinasi.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.473	.445	4.956

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai *R Square* diperoleh nilai 0,473 yang artinya 47,3% pengaruh lingkungan kerja (X1) kepemimpinan (X2) dan komunikasi interpersonal pada PT. Rajawali Hiyoto. Kemudian sisanya yaitu 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu thitung > ttabel Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabelen = $62-4= 58$. Nilai ttabel untuk $n = 58$ adalah 2,001. Berdasarkan hasil analisis uji parsial diatas maka lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan rata-rata frekuensi jawaban tertinggi yakni sebesar 2,97% dengan pernyataan pencahayaan yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto sering tidak dirawat yang artinya kondisi pencahayaan dari PT. Rajawali Hiyoto dalam kondisi kurang terpelihara. Dan untuk frekuensi rata-rata jawaban responden yang paling rendah sebesar 2,68% dengan





pernyataan tingkat kebisingan yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto cukup tinggi tabg artinya bahwa tingkat kebisingan di area perusahaan cukup tinggi karena banyak kendaraan yang lalu lalang.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $62-4= 58$. Nilai ttabel untuk n = 58 adalah 2,001. Berdasarkan hasil analisis uji parsial diatas maka kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan analisis statistik deskriptif pada variabel kepemimpinan maka diperoleh frekuensi jawaban responden dengan rata-rata yang paling tinggi sebesar 3,06% dengan pernyataan pihak pimpinan perusahaan selalu berpartisipasi dalam menyelesaikan segala masalah yang terdapat di dalam perusahaan yang artinya bahwa setiap posisi pimpinan yang yang dipegang harus bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap masalah yang terjadi. Dan untuk frekuensi jawaban paling rendah sebesar 2,76% dengan pernyataan tanggung jawab seorang pimpinan harus mampu menerapkan sistem yang mampu diterima oleh bawahannya yang artinya bahwa segala sistem yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan harus mampu diterima oleh para bawahannya.

c. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $62-4= 58$. Nilai ttabel untuk n = 58 adalah 2,001. Berdasarkan hasil analisis uji parsial diatas maka komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan analisis statistik jawaban responden dari frekuensi jawaban tertinggi yakni sebesar 3,84% dengan pernyataan melahirkan empati yang baik sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan yang artinya bahwa di dalam perusahaan harus mempunyai empati antar sesama pekerja demi membangun hubungan yang baik di dalam perusahaan. dan untuk frekuensi jawaban paling rendah sebesar 2,50% dengan pernyataan setiap karyawan sangat di butuhkan empati kepada antar sesama pekerja yang artinya bahwa dukungan antar sesama rekan kerja dalam membangun hubungan yang baik serta menanamkan rasa empati sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} 17,319 sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan n = 57 diperoleh nilai t_{tabel} 2,53 dari hasil ini diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $17,319 > 2,53$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif pada frekuensi jawaban responden dapat diperoleh jawaban responden yang tertinggi sebesar 3,27% dengan pernyataan pimpinan perusahaan memiliki kemampuan memberikan arahan kepada para bawahan yang artinya bahwa setiap





pimpinan perusahaan harus mampu memberikan arahan serta himbuan terhadap para bawahannya. Dan untuk frekuensi jawaban terendah sebesar 2,37% dengan pernyataan untuk upah dan gaji yang diterima karyawan cukup mencukupi kebutuhan karyawan setiap bulannya yang artinya bahwa upah yang pekerja dapatkan dalam satu bulan mampu mencukupi kebutuhan pekerja sehari-hari.

5. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto sebagai berikut.

1. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto, dari hasil yang diperoleh penulis yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto.
2. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto, dari hasil yang diperoleh penulis yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto.
3. Secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto, dari hasil yang diperoleh penulis yang berkaitan dengan variabel komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto.
4. Secara simultan lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto, dari hasil uji anova dapat diketahui adanya pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut;

1. Untuk meningkatkan lingkungan kerja dari PT. Rajawali Hiyoto, diharapkan agar pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dengan kondisi kelengkapan fasilitas alat kerja, area penerangan kerja, area lingkungan kerja yang kurang bersih dan tertata rapi yang terdapat di PT. Rajawali Hiyoto, diharapkan dapat diperbaiki, sehingga mampu meningkatkan kepuasan karyawan yang bekerja di PT. Rajawali Hiyoto.
2. Untuk lebih meningkatkan kepemimpinan, maka pihak PT. Rajawali Hiyoto harus lebih memperhatikan bawahannya, pihak pimpinan perusahaan diharapkan harus bisa berpartisipasi dalam menyelesaikan segala masalah yang terdapat didalam perusahaan.





3. Untuk meningkatkan komunikasi interpersonal diharapkan pihak PT. Rajawali Hiyoto harus lebih meningkatkan komunikasi antara atasan terhadap bawahan nya, diharapkan juga setiap karyawan harus saling mendukung antara yang satu dengan yang lain.
4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diharapkan pihak PT. Rajawali Hiyoto harus bisa lebih melihat karyawan nya, mengerti dan memahami karyawan nya, dan semoga perusahaan juga dapat memberikan promosi jabatan untuk meningkatkan kepuasan karyawan.
5. Dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti atau menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan , sehingga peneliti yang akan datang dapat lebih baik dari penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

REFERENSI

- [1] Abadi. (2018). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 16891699.
- [2] Achmad Sudiro Rofiaty Vol. 1 No. 1 P-ISSN:6832-7865(2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang).
- [3] Arif Sultan Dzaki Vol. 4 No. 3 P-ISSN:3452-3412 (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Syariah Bengkulu.
- [4] Atmojo, A. P. (2018). Pengaruh Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pada Pt. Bima Palma Nugraha Di Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6 (1), 242256.
- [5] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert; Riefmanto, ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- [6] Cahyani Sitohang (2018). *Uji Normalitas* (Edisi Pert; Riefmanto, ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- [7] Cangara, H. (2019). *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Edisi Kedu). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [8] Danang (2019). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [9] Dewantara. (2019). Hubungan Komunikasi Interpersonal Antara Karyawan - Manajer Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Rsup Dr.Soeradji Tirtonegoro Klaten. Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 97.





- [10] Diasmoro, O. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT Gangstar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 107.125.
- [11] Dudung, A. (2020). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sinjaraga Santika Sport Kadipaten. *Jurnal System*, 1(2), 93.
- [12] Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [13] Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, Yohanes Gunawan Wibowo. E-ISSN: 2541-2566 p-ISSN:2088-916X.
- [14] Ghozali (2018). *Pengujian Koefisien Determinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [15] Hakim, A., Yassir, M., & Nur, M. (2019). Pengaruh Hubungan Ineterpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangn UGD RSUD Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosisi*, 4(5), 541.548.
- [16] Handoko 2019). *Pengertian Lingkungan Kerja Fisik*.
- [17] Hari Kurniawanto (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasinya.
- [18] Hasibuan (2018). *Penegertian Kepuasan Kerja Karyawan*.

