



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT CAHAYA DIDIK DI JAKARTA

Chyntia Magdalena¹, Dr. Abbas Manyur, M.M²

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

²Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

Abstract

The research objective is to analyze the Influence of Working Environment and Interpersonal Communication toward Employee Job Satisfaction in PT.Cahaya Didik partially and simultaneously. This research uses quantitative research with quantitative descriptive approach. The analysis technique uses multiple linear regression analysis. Data analysis used the IBM SPSS Statistics Version 24 program. The study population was employees of the PT.Cahaya Didik, amounting to 30 people, using the Census obtained 20 samples. The results of the study: (1) There is a positive and significant Influence of Working Environment toward Employee Job Satisfaction in the PT.Cahaya Didik, with magnitude of influence 46%. (2) There is a positive and significant Influence of Interpersonal Communication toward Employee Job Satisfaction in PT.Cahaya Didik, with magnitude of influence 67.5%. (3) There is a positive and significant Influence of Working Environment and Interpersonal Communication simultaneously toward Employee Job Satisfaction in PT.Cahaya Didik, the magnitude of influence of the remaining 77% by 23% is influenced by other factors not examined.

Keywords: Working Environment, Interpersonal Communication and Employee Job Satisfaction.

Cronicle of Article: Received (00,00,2020); Revised (00,00,2020); and Published (00,00, 2020).

©2020 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Profile and corresponding author: Chyntia adalah Alumni Program Studi AdministrasiBisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55,Cempaka Putih, Jakarta Pusat Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10520. Corresponding Author: gultomtialena@gmail.com.

How to cite this article : Magdalena, C, & Mansyur, A, (2022) „ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Cahaya Didik Di Jakarta, Adbispreneur, 2(1), pp. 78-95.

Available at: <http://ojs.stiami.ac.id/index.php/JAMBIS>

PENDAHULUAN

Tantangan adalah hal yang pasti dihadapi oleh para pelaku dunia usaha. Kekuatan, strategi dan kesiapan merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh para pelaku usaha untuk bisa menghadapi tantangan dan mampu bersaing, bertahan dan bahkan berkembang dalam menjalankan usahanya. Salah satu kekuatan yang bisa diciptakan, dijaga serta dikembangkan untuk bisa sukses dalam bisnis dan usaha adalah karyawan dan kepuasan kerjanya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah salah satu elemen penting dalam dunia usaha. Pegawai dan kepuasan kerja pegawai yang baik bisa menjadi kekuatan perusahaan untuk berhasil dalam usahanya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.

Kepuasan kerja adalah adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Sikap positif terhadap pekerjaan menciptakan implementasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk membentuk sifat positif karyawan dalam bekerja yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik buruknya kepuasan kerja. Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung

maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Selain lingkungan kerja, komunikasi interpersonal karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau lebih, formal maupun informal. Komunikasi interpersonal dimengerti sebagai umpan balik yang saling berkaitan satu sama lain dengan tujuan untuk membantu seseorang meningkatkan efektivitas pribadi dan efektivitas antara pribadi. Komunikasi interpersonal mengharuskan pelaku untuk bertatap muka antara dua orang atau lebih dengan membawakan pesan verbal maupun non verbal sehingga masing-masing bisa memahami satu sama lain dan berinteraksi secara efektif dan dapat membantu karyawan untuk lebih memahami dan menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan PT. Cahaya Didik, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendidikan.

Fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan. PT. Cahaya Didik berlokasi didalam sebuah apartment didaerah Jakarta Pusat. Terbatasnya lahan menyebabkan lembaga pendidikan yang bergerak dibawah PT. Cahaya Didik memiliki ruang gerak yang lebih sempit dan terbatas dibandingkan dengan lembaga pendidikan pada umumnya. Lingkungan kerja non fisik diketahui memberikan kenyamanan tersendiri bagi setiap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau keakraban antara sesama rekan kerja dan menimbulkan kenyamanan serta kepuasan kerja karyawan. Namun, lingkungan kerja non fisik pada PT. Cahaya Didik masih kurang mendukung untuk terciptanya kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini tercermin dengan sesama rekan kerja tidak saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan, kesalah pahaman atau konflik dilingkungan kerja perusahaan. Tugas yang diberikan oleh perusahaan tentunya akan membuat karyawan akan saling berkomunikasi baik dengan sesama karyawan maupun

karyawan dengan atasan. Namun, dengan adanya tuntutan tugas atau beban yang diberikan kepada karyawan memungkinkan hambatan komunikasi yang tidak dapat dihindari oleh karyawan. Permasalahan yang timbul di PT. Cahaya Didik berkaitan dengan komunikasi interpersonal yakni karyawan masih kurang memelihara komunikasi yang baik dengan sesamanya dan kurangnya koordinasi tugas dari pimpinan pada setiap linknya. Perbedaan karakter antar karyawan, hubungan yang kurang dekat, komunikasi interpersonal yang kurang baik serta sikap egois para karyawan dan sikap iri hati dengan sesamanya, adanya karyawan yang memerintah karyawan lainnya selain perintah dari pimpinannya, serta terkadang pimpinan yang terlalu mengistimewakan salah satu karyawan sehingga menimbulkan kecemburuan atau iri pada karyawan lainnya yang dapat menciptakan kepuasan kerja yang rendah pada karyawan dalam perusahaan.

Hal ini ditunjukkan dengan tingginya angka *turn over* didalam perusahaan. Mayoritas karyawan hanya bertahan dengan masa kerja 1-2 tahun. Kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Cahaya Didik yang rendah ini disebabkan karena kepuasan kerja yang rendah, kurang baiknya komunikasi antar pribadi pada karyawan maupun pimpinannya serta lingkungan kerja non fisik yang kurang mendukung terciptanya kenyamanan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Didik di Jakarta.**

LITERATUR REVIUW

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya,

antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017:12). Selanjutnya menurut (Simanjuntak, 2008:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Menurut Bambang (2009:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal atau disebut juga dengan komunikasi antar personal atau komunikasi antarpribadi merupakan komunikasi yang dilakukan oleh individu untuk saling bertukar gagasan ataupun pemikiran kepada individu lainnya. Atau dengan kata lain, komunikasi interpersonal adalah salah satu konteks komunikasi dimana setiap individu mengkomunikasikan perasaan, gagasan, emosi, serta informasi lainnya secara tatap muka kepada individu lainnya. Komunikasi interpersonal dapat dilakukan dalam bentuk verbal maupun nonverbal. Komunikasi interpersonal tidak hanya tentang apa yang dikatakan dan apa yang diterima namun juga tentang bagaimana hal itu dikatakan, bagaimana bahasa tubuh yang digunakan, dan apa ekspresi wajah yang diberikan.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap peserta menangkap reaksi yang lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal (Enjang, 2009:77).

De Vito (2009:4) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau lebih, formal maupun informal. Komunikasi interpersonal dimengerti sebagai umpan balik yang saling berkaitan satu sama lain dengan tujuan untuk membantu seseorang meningkatkan efektivitas pribadi dan efektivitas antara pribadi. Komunikasi interpersonal mengharuskan pelaku untuk bertatap muka antara dua orang atau lebih dengan membawakan pesan verbal maupun non verbal sehingga masing-masing bisa memahami satu sama lain dan berinteraksi secara efektif.

Kellerman dan Peter (2007:15) juga mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang memiliki karakteristik yaitu komunikasi terjadi dari satu orang ke orang lain, komunikasi berlangsung secara tatap muka dan isi dari komunikasi itu merefleksikan karakter pribadi dari tiap individu itu sebaik hubungan dan peran social mereka. Menurut Cangara (2010:23) komunikasi Interpersonal merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Sedangkan definisi umum komunikasi interpersonal menurut Enjang

(2009: 68) adalah komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap peserta menangkap reaksi yang lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih secara langsung (tatap muka) dan terjadi timbal balik secara langsung baik secara verbal maupun non-verbal.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, dengan analisis deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif digunakan untuk mencari pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2012:55), pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cahaya Didik di Jakarta. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel bebas atau independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Sedangkan variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Secara umum teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Cahaya Didik di Jakarta, dengan sampel sebanyak 30 responden. Analisis data dilakukan melalui Analisis Koefisien Korelasi berganda, Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Validitas yang diuji adalah instrumen dari Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal sebagai variabel X dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y dengan menggunakan program SPSS 24.0 for windows. Jumlah pernyataan variabel X yaitu Lingkungan Kerja sebanyak 2 item, sedangkan Komunikasi Interpersonal sebanyak 6 item dan untuk variabel Y yaitu Kepuasan Kerja sebanyak 5 item. Berdasarkan kuesioner yang diuji pada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh r tabel sebesar 0,246 dari

tabel hasil pengujian validitas bahwa pernyataan- pernyataan yang diajukan kepada responden seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur terhadap konsep yang seharusnya diukur. Pada variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal semua item valid.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X yaitu (Lingkungan Kerja) dapat diketahui nilai r hitung sebesar 0,810. Sedangkan variabel (Komunikasi Interpersonal) dapat diketahui bahwa nilai r hitung sebesar 0,829. Adapun hasil pengujian koefisien validitas terdapat taraf signifikan tertentu pada pengujian validitas, semua nilai r hitung melebihi nilai r tabel (0,264) menunjukkan bahwa adanya koefisien validitas tersebut bukan karena faktor kebetulan.

Hasil uji validitas variabel Y (Kepuasan Kerja) dapat diketahui bahwa nilai r hitung sebesar 0,862. Adapun hasil pengujian koefisien validitas terdapat taraf signifikan tertentu pada pengujian validitas, semua nilai r hitung melebihi nilai r tabel (0,246) menunjukkan bahwa adanya koefisien validitas tersebut bukan karena faktor kebetulan.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 for windows diketahui bahwa semua variabel reliabel karena memiliki r hitung lebih besar dari r tabel.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian berikut ini:

No.	Variabel	r- hitung	r-tabel	keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.810	0.600	reliabel
2	Komunikasi Interpersonal	0.829	0.600	reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.862	0.600	reliabel

Berdasarkan tabel 1, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,810 dari 2 item pernyataan, variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 0,829 dari 6 item pernyataan dan variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,862 dari 5 item pernyataan. Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena masing-masing variabel memiliki Cronbach's Alpha > 0,600 hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dapat memperoleh

data yang sama dan konsisten apabila diajukan lebih dari satu kali dan akan memiliki jawaban yang relatif sama dengan jawaban responden lain.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Hasil pengujian Korelasi dilakukan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel independen dengan variabel variabel dependen. Berikut hasil uji korelasi Variabel Kualitas Produk dan Harga terhadap Keputusan Pembelian dapat dilihat pada table

Correlation				
		Lingkungan Kerja	Komunikasi Interpersonal	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	0,810	0,860
	Sig (2-tailed)		0,000	0,000
	N	30	30	30
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	0,820	1	0,870
	Sig (2-tailed)	0,000		0,000
	N	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	0,860	0,870	1
	Sig (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	30	30	30

Berdasarkan tabel diketahui Nilai Koefisien Korelasi Berganda variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,810 dengan nilai signifikansi 0,000 dan variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 0,870 dengan nilai signifikansi 0,000.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara variabel yang diteliti.

Tabel. Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.460	.432	10.284
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: kepuasan kerja				

Tabel Analisis Koefisien Determinasi Komunikasi Interpersonal				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.675	.651	12.485
a. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal				
b. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan				

Tabel Analisis Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.771	.738	8.744
a. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal, lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: kepuasan kerja				

Nilai R Square yaitu sebesar 0,460 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ yaitu $0,460 \times 100\% = 46,0\%$. Artinya bahwa lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 46,0% dan sisanya sebesar 54.0% kontribusi oleh variabel yang lain. Nilai R Square yaitu sebesar 0,775 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ yaitu $0,675 \times 100\% = 67,5\%$. Artinya bahwa komunikasi interpersonal mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 67,5% dan sisanya sebesar 32.5% kontribusi oleh variabel yang lain. Nilai R square yaitu sebesar 0,771 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$ yaitu $0,771 \times 100\% = 77,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal secara bersamaan mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 77,3% dan sisanya sebesar 23.7% kontribusi oleh variabel yang lain.

Regresi Berganda

Tabel. Analisis Koefisien Regresi Berganda						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.209	5.016		2.135	.037
	lingkungan kerja	.135	.063	.187	2.226	.030
	komunikasi interpersonal	1.429	.256	.739	8.784	.000
a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan						

Dari hasil pengolahan data SPSS versi 25 pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya sebesar $Y = 12,209 + 0,135 X_1 + 1,429 X_2$, artinya jika lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal ditiadakan (misal $X_1 = 0$ dan $X_2 = 0$), maka kepuasan kerja karyawan hanya sebesar 12,209. Tetapi jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 unit satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,135 dan jika komunikasi interpersonal meningkat sebesar 1 unit satuan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 1,429 sehingga dapat kita simpulkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal secara bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dilingkungan PT. Cahaya Didik.

HASIL t HITUNG dan f HITUNG

- 1) Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (5,182) > t tabel (1,669), sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT. Cahaya Didik. Hal ini sejalan dengan Andi (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung = 3,200 > nilai t tabel = 2,002
- 2) Nilai t hitung untuk variabel komunikasi interpersonal (7,318) > t tabel (1,669) sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT. Cahaya Didik. Hal ini sesuai dengan Banuarak (2017) bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan thitung (3,36) > ttabel (2,63)
- 3) Nilai t hitung untuk variabel komunikasi interpersonal (7,318) lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung lingkungan kerja (5,182), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja. Hasil ini sejalan dengan Rohmat (2018) bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai P value 0.425 > 0.05 pada alpha 5%

Sedangkan untuk uji F-test diperoleh temuan sebagai berikut:

Nilai F hitung (105,465) > F tabel (1,669) sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya variabel lingkungan kerja dan variabel komunikasi interpersonal secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT. Cahaya Didik.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan besarnya pengaruh 46%, dan dimensi dari lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah dimensi lingkungan kerja non fisik dibandingkan dengan dimensi lingkungan kerja fisik (lingkungan pekerjaan, pengawasan, dan standar operasional prosedur).
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan besarnya pengaruh 67,5%, jika komunikasi interpersonal membaik maka kepuasan kerja karyawan sudah pasti akan ikut membaik.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan besarnya pengaruh 77%, dalam hal ini yang lebih berpengaruh adalah komunikasi interpersonal.

SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Perlakuan karyawan secara adil dalam hal pembagian hak dan kewajiban perlu untuk dikembangkan karena hanya 46% dari karyawan yang merasa diperlakukan secara adil. Manajemen juga perlu untuk menciptakan iklim persaingan yang sehat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerjanya. Hendaknya Lingkungan kerja sangat efektif untuk mendorong seseorang menampilkan kinerja terbaiknya untuk menciptakan kepuasan kerja.
2. Pertemuan manajemen dan karyawan sebagai sarana untuk saling bertukar pendapat secara terbuka perlu untuk dikembangkan karena hanya 46% dari karyawan yang bertukar pendapat dengan rekan sekerja untuk menyelesaikan masalah ditempat kerja, seperti dalam hal menyelesaikan masalah untuk dekorasi

ruangan saat ada acara penting. Kondisi komunikasi interpersonal yang baik bagi sesama karyawan dibutuhkan karena hal tersebut menjadi faktor pendorong untuk mereka terpacu menampilkan kinerjanya yang terbaik dan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

3. Kebijakan yang jelas untuk jaminan hari tua karyawan perlu untuk dibentuk secara jelas karena hanya 43% karyawan yang merasa puas dengan kebijakan jaminan hari tua. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas yang diterima oleh karyawan. Jaminan hari tua merupakan salah satu fasilitas kerja yang sewajarnya diterima oleh karyawan. Perusahaan diharapkan untuk mengusahakan jaminan hari tua untuk karyawannya lebih jelas sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cangara, Hafied. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Cahyono, Bambang Tri. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit Ipwi.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: KARISMA Publishing Group.
- Edy Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Enjang, AS. 2009. *Komunikasi Konseling*. Bandung: Nuansa.
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kellerman, Peter Felix. 2007. *Sociodrama And Collective Trauma*. Jakarta: PT. Grasido

Purwanto. 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. (2001), *Administrasi Pembangunan*. Konsep, Dimensi dan Strategi. Jakarta : Bina Aksara.

Simanjuntak, P.J.2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.

Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Jurnal

Abrar, Unsul. 2017. Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja di IAIN JEMBER. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 4. No.1

Hidayat, Rohmat. Kambara, Roni. Lutfi. 2018. Pengaruh Motivasi Intristik, Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 2 No.1

Kusumah, Dadang Heri. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Lentera Kencana Cikarang. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol. 19 No. 1

Nadeak, Banuara. 2017. Pengaruh Locus of Control, Integritas, dan

Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja PNS Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang. *Jurnal Politik dan Komunikasi*. Vol.2 No.2

Negara, Andi Kusuma. 2017. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6 No.1

Raziqa, Abdul. Maulabakhsh, Raheela. 2016. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Economic and Finance Journal*. Vol. 23 No. 3

Safari, Tenang. Zulkarnaen, Wandy. Nurhanipah, Hesti. 2018. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. Vol.3 No