

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. X

Kharisma Wahyu Hendrawati¹, Tjitjik Hamidah²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I
Jl. Pangeran Diponegoro No. 74, Jakarta Pusat

E-mail : kharismawahyu8@gmail.com ¹, tjitjikhamidah@gmail.com ²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan persepsi lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. X. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling* dengan sampel berjumlah 51 orang. Penelitian ini mengolah data dengan software SPSS 22.0 *for windows*. Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan hasil $R = 0,662$; $R\text{ Square} = 0,438$ dengan $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan persepsi lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. X. Kontribusi komunikasi interpersonal dan persepsi lingkungan kerja fisik secara bersama-sama sebesar 43,8% dimana 56,2% disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada hasil analisis *stepwise* diperoleh kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja jauh lebih dominan dibandingkan persepsi lingkungan kerja fisik, yaitu sebesar 38,8%.

Kata kunci : kepuasan kerja, komunikasi interpersonal, persepsi lingkungan kerja fisik.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of interpersonal communication and perception of the physical work environment on job satisfaction of employees at PT. X. The sampling technique used the total sampling method with a sample of 51 people. This study processes data using the SPSS 22.0 for windows. Based on result of multiple regression analysis, the results obtained $R = 0,662$; $R\text{ Square} = 0,438$ with $p = 0,000$. This shows that there is an influence of interpersonal communication and perception of the physical work environment on job satisfaction of employees at PT. X. The contribution of interpersonal communication and perception of the physical work environment together was 43,8%, of which 56,2% was contributed by other factors not examined in this studi. In the result of stepwise data analysis, the contribution of interpersonal communication to job satisfaction is much more dominant than perception of the physical work environment, which is 38,8%.

Keyword : *job satisfaction, interpersonal communication, perception of the pphysical work environment*

1. PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini berkembang sangat pesat, perusahaan pun dituntut mampu bersaing agar dapat mempertahankan usahanya. Salah satu caranya dengan mengoptimalkan potensi sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia. Handoko (Jayusman, 2019) mengemukakan sumber daya manusia adalah hal paling utama bagi organisasi, orang-orang yang memberikan energi, bakat, upaya, serta kreativitasnya pada organisasi. SDM memegang peranan penting dan mengendalikan jalannya suatu perusahaan.

Perusahaan harus menguasai pengelolaan SDM dengan baik agar dapat berkontribusi secara positif dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Namun, ketika SDM tidak dikelola dengan benar, karyawan pun tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien yang berpengaruh pada kepuasan kerjanya. Karyawan yang malas dan tidak bersemangat dapat menyebabkan kepuasan kerjanya menurun.

Persoalan utama yang harus mendapat perhatian oleh perusahaan yakni kepuasan kerja karyawan, karena sangat memengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan yang

diperlihatkan karyawan saat melakukan pekerjaan. Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2014:350) menjelaskan kepuasan kerja sebagai tingkatan dari rasa senang maupun tidak senang karyawan terhadap keseluruhan karakteristik pekerjaan. Hal ini tercermin dari bagaimana karyawan menyikapi pekerjaannya.

Menurunnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh pada keberlangsungan hidup perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung bermalas-malasan dan kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja. Hal tersebut tentu berakibat pada performa kerja yang kurang optimal dan tujuan perusahaan sulit dicapai. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya memiliki prestasi kerja yang terbaik. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan mempertahankan performa kerja yang baik. Begitupun sebaliknya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya dengan segera tidak dapat diandalkan, mengalami peningkatan absensi, serta memiliki prestasi buruk (Aruan & Fakhri, 2015). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan agar karyawan tetap memiliki kepuasan kerja yang baik.

Ada banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, salah satunya yaitu komunikasi khususnya komunikasi

interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah interaksi yang terjalin antarpribadi dalam suatu perusahaan. Menurut Gilmer (dalam As'ad, 2020:115) kemauan seorang pemimpin untuk mendengarkan, memahami serta menghargai pandangan maupun prestasi karyawan memainkan peranan sangat penting dalam menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan. Komunikasi interpersonal yang harmonis mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, komunikasi interpersonal yang terjalin kurang harmonis akan berdampak pada efektivitas kerja karyawan dan menurunkan kepuasan kerjanya. Proses komunikasi ini harus mendapat perhatian agar perusahaan mampu mencapai tujuan sesuai target yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan di PT. X, enam dari sepuluh karyawan mengalami ketidakpuasan kerja. Mereka mengungkapkan bahwa komunikasi yang kurang harmonis antara atasan dengan staff maupun sesama karyawan menjadi penghambat dalam melakukan pekerjaan. Kesalahpahaman penerimaan informasi dan kerap merasa canggung menyebabkan mereka sulit untuk berkoordinasi. Hal tersebut berdampak pada hasil pekerjaan kurang maksimal yang menyebabkan karyawan menjadi malas dan menyikapi pekerjaan secara negatif.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Putri, Sentosa dan Effendi (2020), komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan & positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi lain yang dilakukan oleh Lilik Chudaifah (2020) mengemukakan komunikasi interpersonal memengaruhi terjadinya kepuasan kerja secara positif. Artinya semakin efektif komunikasi yang terjalin dalam suatu perusahaan, akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan hubungan komunikasi yang baik dalam aktivitas kerja di perusahaan.

Faktor lainnya yang turut memengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi elemen yang sangat penting untuk karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik & non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan situasi di sekitar karyawan yang bisa dilihat dan dirasakan saat karyawan bekerja. Lingkungan kerja fisik yang baik salah satunya yaitu lengkapnya fasilitas yang menunjang pekerjaan sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat berjalan lancar tanpa hambatan yang berarti. Selanjutnya, lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini diungkap melalui persepsi karyawan.

Menurut Nitisemito (dalam Wirawan & Sudharma, 2015) lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi di sekeliling para pekerja serta memengaruhi kepuasaannya dalam melaksanakan kewajiban yang di bebaskan. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Putra dan Adnyani (2019), lingkungan kerja fisik memengaruhi peningkatan kepuasan kerja secara signifikan ke arah positif. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang tercipta, maka karyawan semakin merasa nyaman sehingga melakukan pekerjaan dengan penuh semangat. Penelitian lain yang dilakukan Iroth, Lengkong, dan Dotulong (2018) juga menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut informasi yang didapat dari departemen HRD terdapat beberapa keluhan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yang ada di kantor. Berdasarkan hasil wawancara, tiga karyawan mengemukakan bahwa kondisi ruangan yang tidak terlalu besar membuat mereka kurang leluasa pada saat bekerja. Selain itu tiga karyawan lain menjelaskan cat tembok pada beberapa ruangan yang sudah lama dan mulai luntur menambah kesan redup. Permasalahan selanjutnya

yaitu fasilitas kamar kecil yang mengalami kebocoran saat musim hujan juga menimbulkan ketidaknyaman, mengingat kamar kecil merupakan salah satu fasilitas penting. Hal tersebut menjadikan suasana kerja kurang nyaman, kurang bersemangat dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya fenomena di atas, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja fisik yang menyenangkan dan menunjang aktivitas kerja karyawan. Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik menjadi perhatian penting. Jika karyawan nyaman dengan lingkungan kerja fisik di kantor tentunya sikap kerjanya juga baik, sehingga kepuasan kerja dapat meningkat. Namun sebaliknya, ketika karyawan merasakan ketidaknyaman dari lingkungan kerja fisiknya, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan. Apabila karyawan merasa puas ketika bekerja, tujuan-tujuan perusahaan pun mudah dicapai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat masalah yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT X”**.

2. METODOLOGI

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel karna jumlahnya yang kecil.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala model Likert. Skala instrumen dalam penelitian ini terdiri dari skala kepuasan kerja, komunikasi interpersonal dan persepsi lingkungan kerja fisik. Pengolahan data menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*.

3. LANDASAN TEORI

3.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan saat melakukan tugas-tugasnya (Marnisah, 2020:108). Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019) kepuasan kerja ialah perasaan karyawan mengenai pekerjaannya dalam suatu perusahaan dan pengaruh interaksi karyawan dengan lingkungan kerja serta penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang memandang pekerjaannya secara positif akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan mengerahkan kemampuan terbaiknya. Sebaliknya, apabila pekerjaan dipandang negatif maka karyawan cenderung bermalasan-malasan dan tidak memiliki keinginan kuat untuk bekerja.

Smith *et al.* (Soegandhi, 2013) menyatakan ada lima dimensi kepuasan kerja yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri
Suatu pekerjaan membutuhkan keahlian tertentu sesuai dengan bidangnya. Sukar tidaknya suatu pekerjaan dan perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut dapat menentukan kepuasan kerja.
- b. Gaji/upah
Faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
- c. Promosi
Faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- d. Atasan
Pimpinan yang baik artinya mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, pimpinan bisa dianggap sebagai sosok ayah/ibu/teman dan sekaligus pimpinannya.
- e. Rekan sekerja
Faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan pimpinannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

3.2 Komunikasi Interpersonal

Ngalimun (2020:4) menjelaskan komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berbentuk verbal ataupun non verbal. Komunikasi ini termasuk komunikasi personal yang terjadi secara langsung maupun

melalui media. Komunikasi interpersonal pada hakikatnya merupakan interaksi sesama individu, dimana simbol-simbol pesan digunakan secara efektif, terlebih saat komunikasi antar individu menggunakan bahasa (Soyomukti, 2016 : 141).

Menurut De Vito (Putri, 2016) ada lima aspek komunikasi interpersonal antara lain :

a. Keterbukaan

Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal yaitu sebagai berikut:

1. Komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka kepada orang yang diajak berinteraksi. Akan tetapi individu tidak harus mengungkapkan semua biografinya, sebab biasanya tidak mendukung dalam komunikasi. Namun, harus ada kesediaan untuk menanggapi informasi yang diterima.

2. Mengacu kepada kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Orang pendiam, tidak tanggap, & tidak kritis seringkali menjadikan pembicaraan yang membosankan. Kita ingin orang merespon ucapan kita dengan transparan serta kita berhak mengharapkan hal ini. Perbedaan pendapatan bahkan lebih menyenangkan daripada sikap acuh.

3. Menyangkut “kepemilikan” perasaan serta pikiran. Membuka diri dalam pengertian ini adalah mengakui bahwa perasaan serta pikiran yang anda ungkapkan adalah memang milik anda dan anda bertanggungjawab atasnya. Cara terbaik untuk mengungkapkan tanggung jawab ini adalah dengan pesan yang menggunakan kata Saya (kata ganti orang pertama tunggal).

b. Empati

Kemampuan untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain, melalui perspektif orang lain itu. Bersimpati, di pihak lain adalah merasakan bagi orang lain atau merasa ikut bersedih. Sedangkan berempati tentang perasaan seperti seseorang yang telah melalui peristiwa tersebut, berada di perahu yang sama dan merasakan perasaan yang sama dengan cara yang sama serta mampu merespon dengan sesuai.

c. Sikap mendukung

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung dan setiap orang bebas mengekspresikan dirinya.

d. Sikap positif

Kita mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal dengan dua cara

yaitu, menyatakan sikap positif serta secara positif mendorong orang yang menjadi teman kita berinteraksi dengan cara menghargai keberadaan orang lain.

e. Kesetaraan

Dalam setiap situasi terjadi ketidaksetaraan. Seorang mungkin lebih bijak, lebih kaya, lebih tampan atau cantik, atau lebih atletis daripada yang lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar sebanding dalam berbagai hal. Terlepas dari ketidaksetaraan ini, komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara. Kesetaraan berarti kita mau menerima pihak lain.

3.3 Persepsi Lingkungan Kerja Fisik

Yuannisa (2022) berpendapat persepsi merupakan proses pengorganisasian serta menafsirkan kesan-kesan indrawi untuk memberi makna pada lingkungannya. Muhraweni, Rasyid, dan Gunawan (2017) mengungkapkan lingkungan kerja fisik merupakan semua hal di sekeliling tempat kerja dan berpusat pada objek serta situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat memengaruhi pelaksanaan tugas karyawan. Persepsi lingkungan kerja fisik adalah interpretasi karyawan mengenai keadaan fisik di sekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh pada saat dirinya bekerja.

Menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018:51) indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan adalah kondisi pencahayaan yang berada di perusahaan atau ruang kerja. Pencahayaan yang memadai akan meningkatkan semangat kerja, karyawan lebih mudah menyelesaikan tugasnya sebab cahaya yang terang mengurangi kelelahan mata.
- b. Pertukaran udara adalah pengaturan sirkulasi udara dalam perusahaan. Udara yang sejuk mempunyai komposisi kimia yang baik, kelembaban dan temperatur yang tidak mengganggu pernapasan serta kesegaran badan.
- c. Suara bising adalah suara yang muncul dan dapat mengganggu konsentrasi karyawan ketika bekerja.
- d. Penggunaan warna adalah cat yang digunakan dalam perusahaan dan memberikan kenyamanan dengan penggunaan warna yang tepat.
- e. Kebersihan berarti lingkungan kerja dalam perusahaan yang bersih akan memberikan perasaan tenang karyawan dalam bekerja.
- f. Keamanan kerja berarti keamanan atas barang-barang karyawan pada saat berada dalam lingkungan kantor. Sejauh mana kantor dapat memberikan situasi yang aman bagi karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data yang pertama penelitian menggunakan regresi

sederhana diperoleh nilai r sebesar 0,623 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. X. Hal tersebut didukung penelitian Pertiwi dkk (2019), komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain, Yohanas (2018) juga menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dapat memengaruhi terjadinya peningkatan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, diperlukan pengelolaan komunikasi interpersonal yang efektif dalam suatu perusahaan.

Selanjutnya analisis regresi sederhana yang kedua, diperoleh nilai r sebesar 0,313 dengan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. X. Hal ini sejalan dengan pendapat Holle (2012), penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik diyakini mampu menjaga kondisi fisik karyawan tetap fit, tidak lesu ketika bekerja serta kelelahan berkurang. Kondisi fisik karyawan yang terjaga dengan baik akan menunjang sikapnya dalam bekerja sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung penelitian Agustini (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada analisis regresi berganda diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi

interpersonal dan persepsi lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja. Kemudian diperoleh R Square sebesar 0,438 yang artinya bahwa komunikasi interpersonal dan persepsi lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh sebesar 43,8% terhadap kepuasan kerja, selebihnya sebesar $100\% - 43,8\% = 56,2\%$ dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti.

Merujuk pada hasil *stepwise*, diperoleh kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja jauh lebih dominan dibandingkan dengan persepsi lingkungan kerja fisik, yaitu sebesar 38,8%.

Hasil uji normalitas skala kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal diperoleh nilai signifikan sebesar $p > 0,000 < 0,05$ yang menunjukkan distribusi data tidak normal. Sedangkan skala persepsi lingkungan kerja diperoleh nilai $p > 0,214 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. X.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. X.
3. Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan persepsi lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. X.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F., Putra, A., & Dumenta, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan. *Niagawan*, 7(1), 30-36. DOI:<https://doi.org/10.24114/niaga.v7i1.9352>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- As'ad M. (2020). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia (4th ed)*. Yogyakarta: Liberty.
- Chudaifah, L. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *Mendidik: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(2), 95-104.
- Holle. 2012. *Relationship Between the Physical Environment and Different Domains of Physical Activity in European adults: A Systematic Review*. *BMC Public Health*, 12 (807), 1-18.
- Iroth, A., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Jayusman, H., Arifin, A., & Hermanto, E. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun. *Magenta*, 7(2), 61-68.
- Marnisah, L. (2020). *Manajemen SDM: Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Muhraweni, M., Rasyid, R., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 56-70.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Ngalimun. (2020). *Komunikasi AntarPribadi*. Yogyakarta: Parama Ilmu.
- Pertiwi, Y., Efendi, E., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(2), 11-20.
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). *Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Ramada Bintang Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putri, N. H. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Mutu Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2).
- Putri, R. K., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Asabri (Persero) Kantor Pusat Jakarta. *IKRAITHEKONOMIKA*, 3(3), 165-173.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.

- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Soyomukti, N. (2016). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Wirawan, I. D. G. K., & Sudharma, I. N. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Yohanas, R. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Lima Kaum. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 33-44.
- Yuannisa, R. A. (2022). Persepsi Karyawan Terhadap WFH dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perusahaan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 383-392.