

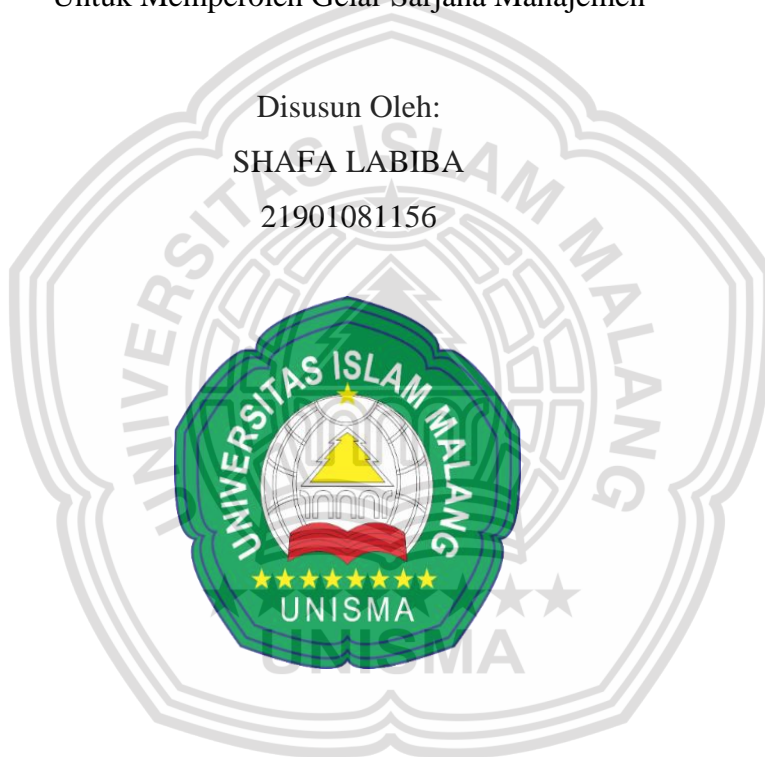


**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI UMKM
UNIVERSAL KABUPATEN TULUNGAGUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:
SHAFA LABIBA
21901081156

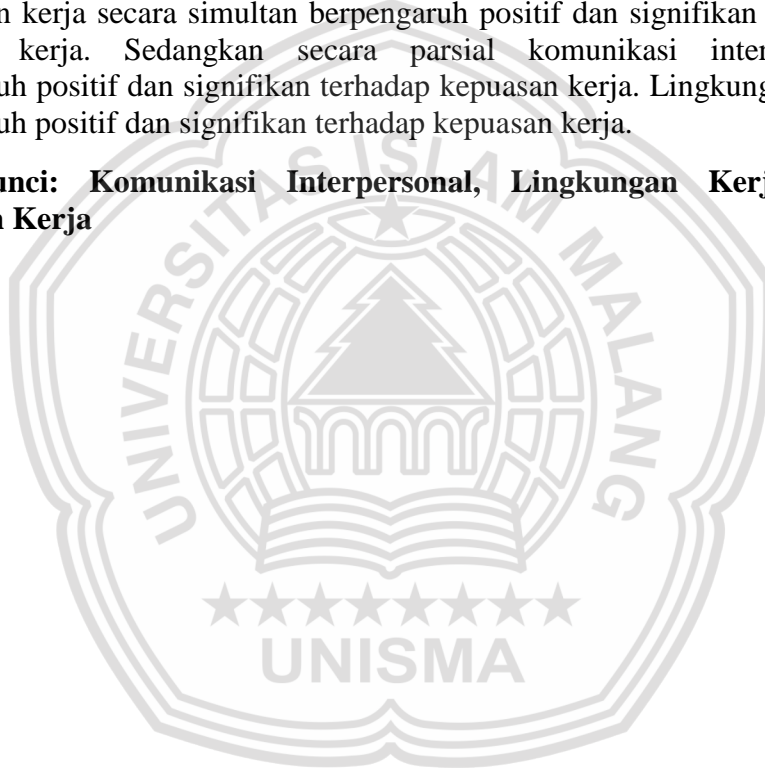


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
TAHUN
2023**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di UMKM Universal. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer diperoleh dari wawancara, observasi dan kuesioner dan data sekunder diperoleh dari dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Universal, sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara parsial komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

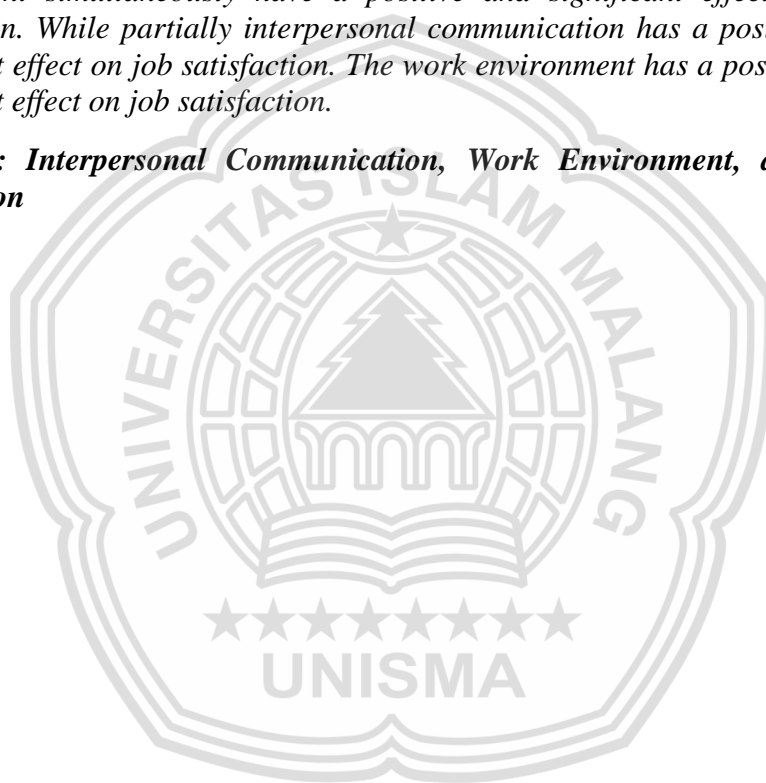
Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of interpersonal communication and work environment on job satisfaction in Universal UMKM. The data used in this study used primary data obtained from interviews, observations and questionnaires and secondary data obtained from documentation. The population of this study were all Universal UMKM employees, while the sample in this study was 40 respondents. The analytical method used in this study is multiple linear analysis by testing the hypothesis using the F test and t test. The research shows that interpersonal communication and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction. While partially interpersonal communication has a positive and significant effect on job satisfaction. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Interpersonal Communication, Work Environment, and Job Satisfaction*



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

UMKM merupakan salah satu penggerak roda perekonomian Indonesia. UMKM memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia dalam pengelolaan dan pengembangannya untuk bertahan dari krisis ekonomi seperti tahun 1997-1998. Proses produksi, sumber daya dan kesederhanaan proses produksi, bahkan dalam skala kecil dan lokal, membuktikan bahwa UMKM mampu beroperasi dan bertahan dengan sukses di tengah pandemi atau krisis (Istanto, 2021). Tentunya semakin banyak UMKM yang tercipta maka akan semakin banyak pula tenaga kerja baru yang terserap, sehingga diharapkan angka pengangguran di Indonesia semakin berkurang.

Menurut UU No. 3 Tahun 2014 tentang perindustrian hasil industri tidak hanya berupa barang tetapi juga dalam bentuk jasa (Ananda, 2016). Macam-macam industri yaitu industri besar, industri sedang, industri kecil dan industri rumah tangga. Umumnya industri rumah tangga tergolong sektor informal yang memproduksi secara unik, terkait dengan kearifan lokal dan sumber daya setempat. Industri rumah tangga bergerak dalam skala kecil, dari tenaga kerja yang bukan profesional, modal yang kecil, dan produksi hanya secara musiman. Industri rumah tangga yang ada di Desa Kaliwungu, Kecamatan Ngunut memasarkan hasil industri peralatan rumah tangga dari logam. Adapun data UMKM di Desa Kaliwungu sebagai berikut :

Tabel 1.1 UMKM di Desa Kaliwungu Tahun 2022

No	Produk	Jumlah
1	Kastok	2
2	Serok	3
3	Irus	5
4	Sendok dan garpu	1
5	Sutil	5
6	Cintung sayur	4
7	Cupit kue	3
8	Tutup gelas	2
9	Hanger	2
	Total	27

Sumber: Data Produksi Kerajinan Desa Kaliwungu

Dari tabel 1.1 menunjukkan mengenai data UMKM di Desa Kaliwungu pada tahun 2022. Industri peralatan rumah tangga yang mengolah irus merupakan jenis UMKM yang memiliki unit industri paling banyak. Indikasi ini dapat diamati dari pertambahan para produsen yang bertambah setiap tahunnya (Amimasturoh, 2021). Seiring berkembangnya sektor UMKM, hal itu tentu menimbulkan adanya pesaing baru yang bermunculan. Tentunya, adanya sumber daya manusia yang berkompeten sangat diperlukan untuk mendukung pengembangan usaha. Salah satunya adalah UMKM Universal yang terletak di Desa Kaliwungu.

UMKM Universal adalah UMKM yang beroperasi pada sektor kerajinan alat dapur. UMKM Universal berpusat di Desa Kaliwungu, Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur dan merupakan UMKM yang selalu mendistribusikan hasil produksinya ke beberapa toko atau swalayan. UMKM Universal didirikan oleh Bapak Hadiwanto sejak 22 tahun yang lalu tepatnya tahun 2000 dan terus berkembang hingga sekarang. UMKM Universal ini memproduksi jipit kue ada banyak macam ukuran jipit kue yang telah diproduksi mereka. UMKM ini berawal dari usaha kecil, kini

UMKM tersebut terus berkembang besar hingga kini memiliki 40 orang karyawan serta mampu memproduksi puluhan dus setiap bulannya. Penelitian ini memfokuskan pada kepuasan kerja karyawan UMKM Universal. Tingginya kepuasan kerja karyawan sangat diharapkan oleh UMKM Universal guna meningkatkan produktivitas kerja yang ada di dalamnya.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat didukung oleh bagaimana organisasi mencapai kepuasan kerja pegawainya. Secara umum, kepuasan kerja mengarah kepada sikap dari individu tersebut terhadap pekerjaannya. Para pegawai yang mempunyai sikap positif maka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Jackson, 2018:100). Reaksi positif dan negatif terlihat pada pegawai tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Pegawai akan merasakan semangat kerja yang tinggi dalam memulai pekerjaannya jika kepuasan kerja tercapai, namun jika tidak tercapai maka pegawai berusaha menghindari lingkungan sosialnya seperti mengundurkan diri dari perusahaan, bolos kerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, aktif pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2015:83).

Busro (2017) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh dua orang terkadang bersifat sangat privasi, rahasia, dan hanya dua orang yang mengetahui isi pesan yang disampaikan. Komunikasi bertujuan untuk mempererat hubungan, baik hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, atau sesama untuk mempermudah dalam menjalankan suatu rencana, misi atau untuk memecahkan suatu masalah.

Maulana & Gumelar mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat terbentuk jika sesama karyawan saling mendukung dan bekerjasama dengan baik. Dukungan sosial dapat dimunculkan karyawan dengan cara melakukan komunikasi interpersonal. Putra & Adnyani (2019) semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja. Penelitian Pertiwi, et.al., (2019) & Yunsepa (2018) menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, komunikasi yang tidak baik dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Irma & Yusuf, 2020). Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Penelitian Akilah (2017) mengatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karenanya, perlunya perhatian serta tata kelola lingkungan pekerjaan yang baik demi peningkatan hasil kerja karyawan yang berpengaruh terhadap hasil produksi yang dipasarkan.

Tabel 1.2 Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Universal

No	Indikator	Tidak Puas	Puas
1	Gaji	4	12
2	Peningkatan karir	14	2

Sumber : UMKM Universal

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki rasa puas pada indikator pertama yaitu gaji sebanyak 12 karyawan yang artinya karyawan memiliki rasa puas dengan jumlah gaji yang diterima selama bekerja di UMKM Universal. Sedangkan karyawan yang memiliki rasa tidak puas berada pada indikator kedua yaitu peningkatan karir sebanyak 14 karyawan yang artinya karyawan merasa tidak puas dengan peningkatan karir karena masih adanya kondisi lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal yang kurang baik. Kondisi ini juga didukung dengan hasil wawancara yang merupakan karyawan UMKM Universal yang memberikan keterangan bahwa lingkungan kerja di UMKM Universal kurang nyaman karena penerangan dan sirkulasi yang minim. Sitinjak (2018) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja ialah yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu permasalahan yang timbul di UMKM Universal berkaitan dengan komunikasi interpersonal, salah satu karyawan UMKM Universal memberi keterangan bahwa karyawan masih kurang memelihara komunikasi yang baik dengan sesamanya. Semakin lancar

dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja (Putra dan Adnyani, 2019).

Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di UMKM Universal Kabupaten Tulungagung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM Universal?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM Universal?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM Universal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan diatas, penulisan ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM Universal
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Universal
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Universal

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini dapat memberikan informasi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia mengenai komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Karyawan
Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi untuk menambah wawasan mengenai komunikasi interpersonal, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang ada di UMKM Universal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat memberikan referensi dan informasi mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Secara deskriptif responden di UMKM Universal menunjukkan kepuasan karyawan dengan penilaian puas, menyatakan baik untuk lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi interpersonal yang baik.
2. Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Keterbatasan peneliti

Pada penelitian ini, telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Keterbatasan pada pencarian jurnal dengan studi kasus yang sama
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi adanya responden yang menjawab pernyataan secara asal.

3. Dalam penelitian ini hanya variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mencoba memberikan saran dan masukan terhadap perusahaan, karyawan, dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia mengenai komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi untuk menambah wawasan mengenai komunikasi interpersonal, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang ada di UMKM Universal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan referensi dan informasi mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amimasturoh, L. (2021). Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Industri Logam Alat Dapur UD. Inova 21 Di Dusun Umbut Sewu Desa Kaliwungu Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.
<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/22269/>
- Akilah, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Timmi Bersaudara Palembang. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 1-1.
<https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/view/106/67>
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. 4(1).
<http://journal.unipdu.ac.id:8080/index.php/dirasat/article/view/1196>
- Ananda, R., & Ashaluddin. (2016). Peran Home Industri Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga (Studi Kasus Home Industry Keripik). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 3(2), 1-15.
<https://media.neliti.com/media/publications/130719-ID-peran-home-industri-dalam-meningkatkan-e.pdf>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert; Riefmanto, ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Creswell, J. W. (2014). *Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

- DeVito, Joseph A. (2013). *The Interpersonal Communication Book*, ed. 13. United States: Pearson Education.
- Deni, Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Bandung: CV. Alfabeta.
- Gunawan,C.(2018). *Mahir Menguasai SPSS: mudah mengelola data dengan IBM SPSS statistic 25*. Yogyakarta:CV. Budi Utama.
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Istanto, M. Z. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada UMKM Bakpia JR Srumbung Magelang) (*Doctoral dissertation*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
<http://eprintslib.ummg.ac.id/3183/>
- Kuncoro M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahardini, D. C., Pardiman, P., & Hardaningtyas, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Maju Djaya Beton Singosari. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(09).
<http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/4213>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, H., & Gumelar, G. (2013). *Psikologi komunikasi dan persuasi*. Jakarta: Akademia.
- Muhammad, A. (2015). *Komunikasi Organisasi*. PT. Bumi Aksara.
- Nellitawati, Yurmanita, Y. (2019). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(1), 35.
<http://www.jurnal.iicet.org/index.php/j-edu/article/view/329>

- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal* (Cetakan Pe; Adnanta Ivan A., ed.). Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Pratama, A. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT3 (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
<http://repository.unj.ac.id/10606/>
- 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.
<https://www.sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/149>
- 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. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2014.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/43589>
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data). Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supriyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Siyoto, Sandu dan Sodik, M. Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sanusi, Anwar. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Prenadamedia Group.
- Septiadi, I. M. dan Supartha, W. G. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja Pada PT. BPR Sriartha Lestari Denpasar. *E-Journal Universitas Udayana*, 2(8), 986-1001.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/5474>

- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pt. aspacindo kedaton motor kandis kabupaten siak. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 3(3), 455-468.
<http://103.111.125.15/index.php/benefita/article/view/3004>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke; Suryani dan Restu Damayanti, ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2521>
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert; Putri Christian, ed.). Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Sriani, N. K., Wulandari, N. L. A. A., & Premayani, N. W. W. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 139-150.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1776>
- Wibowo. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan pt.telekomunikasi indonesia tbk.kandatek malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(16), 141.
<https://www.neliti.com/id/publications/84891/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-studi-pada-karyawan-p#cite>
- Yunsepa, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada Pt Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 42.
<http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/356>