



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI**

**(Studi Pada Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro dan
Perdagangan di Kota Batu)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**EVA SULISTIANA
NPM. 21901081309**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAKSI

Eva Sulistiana. SKRIPSI 2023. Judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan di Kota Batu)”

Pembimbing : Dr. Drs. Abd. Kodir Djaelani, SE, MM & M. Khoirul ABS, SE, MM
Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi di Kota Batu. Penelitian ini yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Koperasi di Kota Batu sebanyak 116 pegawai. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin sehingga ada 54 sampel. Data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer dengan menggunakan teknik angket. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrument: uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik: uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis: uji simultan, uji parsial dan koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian secara simultan diperoleh hasil bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara parsial diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

ABSTRACT

Eva Sulistiana. THESIS. 2023. Title “The Influence of Compensation, Work Environment, and Communication, on Employee Job Satisfaction (Study in the Cooperative Official in Batu City)”

Supervisor: Dr. Drs. Abd. Kodir Djaelani, SE, MM & M. Khoirul ABS, SE, MM

Keywords: Compensation, Work Environment, Communication, Job Satisfaction.

This study aims to determine the effect of Compensation, Work Environment, and Communication, on Employee Job Satisfaction. The research used is descriptive quantitative method. The population in this study were 116 employers of Cooperative Official in Batu City. While the sample used in this study was purposive sampling with proportionate stratified random sampling using the Slovin formula so that there were 54 samples. The data used are secondary data and primary data using a questionnaire technique. The data analysis method used is instrument test: validity and reliability test, normality test, classical assumption test: multicollinearity test and heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing: simultaneous test, partial test and coefficient of determination.

From the results of the study simultaneously obtained the results that Compensation, Work Environment, and Communication have a significant effect on Employee Job Satisfaction. Partially the result that Compensation have a significant effect on Employee Job Satisfaction, Work Environment do not Have Significant effect on Employee Job Satisfaction, Communication have a significant effect on Employee Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini perusahaan melihat sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Seperti yang telah dikemukakan menurut (Sinabela, 2020), sumber daya manusia memiliki peranan penting didalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif, sebab sumber daya manusialah yang menjadi penggerak dalam perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan yang menentukan kemampuan suatu perusahaan atau organisasi dalam persaingan global. Salah satu yang perlu di perhatikan dalam manajemen SDM adalah kepuasan kerja karena kepuasan kerja merupakan perasaan, penilaian atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya Hartaroe et al. (2016).

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang telah disebutkan di atas tentunya sumber daya manusia adalah aset penting dalam jalannya keberlasungan suatu perusahaan maupun organisasi, di maksudkan dalam hal ini adalah sebagai karyawan. Kepuasan kerja hakekatnya merupakan hal yang bersifat perseorangan, setiap orang pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi aspek-aspek dalam pekerjaan semakin tinggi kepuasan yang akan dirasakan begitupun sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan orang, maka

makin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Handoko (dalam Yunsepa, 2018) kepuasan kerja yaitu keadaan emosi seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai melakukan pekerjaan mereka. Definisi lain mengenai kepuasan kerja seperti teorinya Hasibuan (dalam Yunsepa, 2018) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dikatakan tinggi apabila hubungan komunikasi sesama teman sekerja, hubungan dengan atasan maupun bawahan harmonis.

Dalam hal kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan maka adanya kompensasi kerja yang sesuai. Menurut Robbins (dalam Umar, 2017) berpendapat bahwa kompensasi kerja merupakan sejumlah uang yang di terima sebagai balas jasa dari prestasi kerja termasuk juga berbagai macam layanan dan tunjangan dari perusahaan kepada pegawainya. Bagi seorang pegawai, istilah kompensasi sudah tidak asing terdengar. Arti dari kompensasi sendiri adalah imbalan yang diterima pekerja setelah menyelesaikan pekerjaan tertentu. Imbalan yang didapatkan guna menstimulus produktivitas kerja serta memberikan apresiasi bagi karyawan. Pada beberapa kasus yang terjadi apabila kopensasi tidak diberikan secara layak, akan berpengaruh terhadap produktivitas misalnya terjadi penurunan performa kerja, tidak hanya itu perusahaan juga akan kehilangan tenaga-tenaga yang terampil dan berkemampuan tinggi sehingga perusahaan yang bersangkutan akan sulit untuk untuk bersaing dan tujuan tidak tercapai Saranani et al. (2020), semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi dan umumnya

pemogokan kerja yang sering terjadi, sebagian besar disebabkan karena masalah upah. Selain itu kompensasi juga berupa bonus, upah, gaji, intensif asuransi jiwa, dan masih banyak lagi. Tidak hanya kompensasi yang menjadi faktor kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan kerja yang baik.

Perusahaan juga harus memberikan perhatian kepada kebutuhan dan keinginan karyawan, karyawan memerlukan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Menurut (Putranto et al., 2019) lingkungan kerja non fisik adalah suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak. Karena apabila lingkungan kerja yang baik maka hal tersebut dapat membuat karyawan cenderung untuk giat bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, begitupun sebaliknya bila lingkungan kerja tidak memadai dan tidak mendukung maka karyawan akan cenderung untuk bermalas-malasan dalam bekerja. Sedangkan menurut Andika (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan kepada dirinya. Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat krusial dan berpengaruh terhadap jalannya operasional suatu perusahaan, lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan kerja yang kondusif dan mengerti akan keseimbangan karir dan pribadi. Jika para karyawan senang terhadap lingkungan tempatnya bekerja, maka dia akan lebih betah melakukan aktivitas

sehingga waktu kerja akan dipergunakan secara efektif dan efisien. Namun selain faktor yang telah dijelaskan di atas, Komunikasi juga menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja.

Salah satu fase kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan adalah komunikasi, komunikasi akan tetap menjadi bagian utama. Manusia dirancang sebagai makhluk sosial, artinya mereka tidak bisa hidup tanpa orang lain. Saat bekerja, komunikasi tetap dibutuhkan agar pekerjaan semakin lancar dan tujuan bisa tercapai. Komunikasi dalam perusahaan bisa diibaratkan seperti makanan bagi tubuh, yaitu merupakan hal yang paling penting dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Andika, 2019) komunikasi adalah suatu aktivitas yang menyebabkan seseorang menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh sang pembicara atau penulis. Komunikasi juga sebagian fungsi manajemen yang penting, dimana komunikasi merupakan suatu pengantar informasi dari seseorang kepada orang lain. Dengan komunikasi aktivitas apapun pasti terjadi baik antar organisasi terutama perusahaan.

Permasalahan yang masih sering terjadi di suatu instansi atau perusahaan yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni pemberian gaji yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang terkesan kaku, dan penyampaian informasi yang terkendala akibat komunikasi yang kurang baik. Bisa dilihat dari kinerja yang kurang baik, sering meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja, kurang *responsive* saat diadakan rapat. Hal ini perlu adanya rangsangan kepada pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja agar dapat bekerja semaksimal mungkin contohnya sarana dan prasarana di dalam

kantor yang harus selalu diperhatikan apakah itu membantu karyawan atau malah menghambat kerja karyawan selain itu, suasana didalam kantor yang dibuat nyaman mungkin, kemudian perlu adanya dorongan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapatnya pada saat rapat atau pertemuan, pemberian insentif yang menarik disetiap rapat atau event.

Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan Kota Batu berperan memfasilitasi akses kemitraan dan permodalan kepada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Adapun dalam pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah memiliki faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung yakni, ketersediaan bahan baku di Kota Batu dan adanya peraturan ditingkat daerah yaitu Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 1 Tahun 2016 tentang Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Sedangkan faktor penghambat meliputi, terbatasnya Sumber Daya Manusia, kesulitan dalam mencari sumber modal usaha, dan terbatasnya sarana dan prasarana.

Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagaimana urusan Pemerintah Daerah berdasarkan azas otonomi dan pembantuan di bidang Koperasi, UMKM dan Perindustrian. Untuk melaksanakan tugas pokok Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian, bidang Koperasi mempunyai fungsi pokok, melaksanakan perumusan program kerja untuk pembinaan dan pengembangan koperasi. Bidang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) mempunyai fungsi pokok melaksanakan perumusan program kerja untuk pembinaan dan pengembangan UMKM. Bidang Industri mempunyai fungsi pokok

melaksanakan perumusan program kerja untuk pembinaan dan pengembangan industry baik itu idustri Kimia dan Industri Agro.

Selain teori yang saya tuliskan diatas penelitian yang saya lakukan ini berdasarkan *pra riset* pada lingkungan di Dinas Koperasi Kota Batu, yang menggambarkan kondisi yang terjadi bahwasannya variabel komunikasi yang terjalin antar pegawai dan atasan sudah terjalin dengan baik namun untuk transfer informasi masih kurang baik sehingga visi misi instansi masih terkendala akibat penyampaian informasi masih kurang baik. Perbedaan status kepegawain antar ASN dan NON ASN juga menjadi perhatian, ditinjau dari beban kerja yang di tanggung dan kesesuaian kompensasi yang ditema tidak sesuai dengan beban yang tanggun yang mana status kepagawaian NON ASN memiliki produktifitas lebih tinggi dibandingkan status kepegawaian ASN. Sedangkkn mengenai lingkungan kerja dan terutama fasilitas yang tersedia sudah cukup memadai untuk menunjang pekerjaan pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul; **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan di Kota Batu).**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, dan Perdagangan di Kota Batu?
- b. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan di Kota Batu?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan di Kota Batu?
- d. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan di Kota Batu?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan di Kota Batu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan di Kota Batu.
- c. Untuk mengatahu pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan di Kota batu.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan di Kota Batu.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diambil dan dapat dipelajari dari penelitian yang telah dibahas ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama pada kajian tentang kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi.

b. Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak penyusun diharapkan dari hasil penelitian ini adalah dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang manajemen.

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Dinas Koperasi dari penelitian ini adalah untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan, untuk memperbaiki kepuasan kerja pegawai yang ada di dalam Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan di Kota Batu.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Bahwasannya Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi di Kota Batu.
- b. Bahwasannya Kompensasi mendorong kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi di Kota Batu.
- c. Bahwasannya Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi di Kota Batu.
- d. Bahwasannya Komunikasi mendorong kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi di Kota Batu.

5.2 Keterbatasan Penelitian

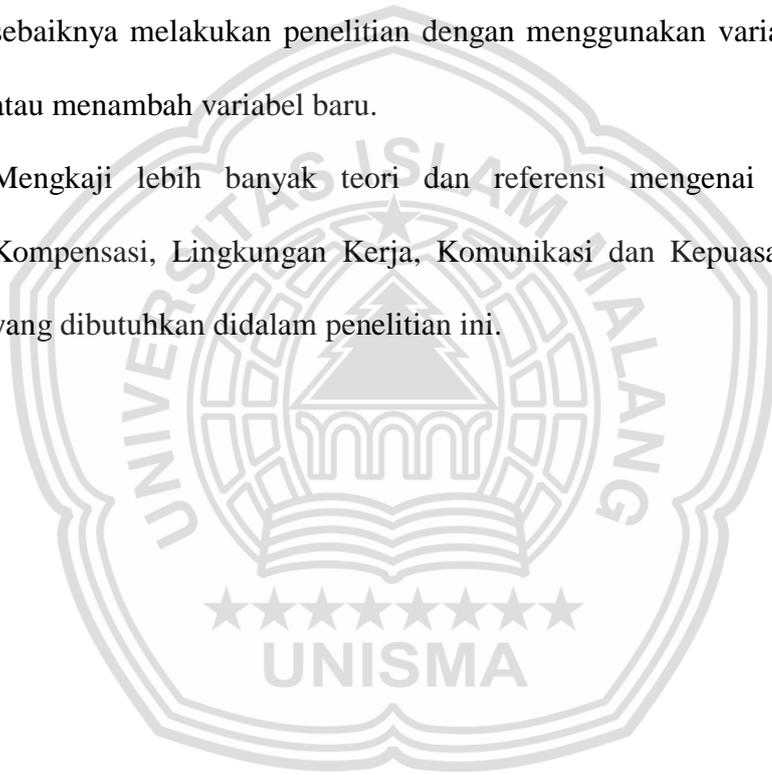
Adapun keterbatasan penelitian ini adalah:

- a. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti terbatas, dimana peneliti hanya menggunakan variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi. Sedangkan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai yang tidak diteliti didalam penelitian ini
- b. Penelitian ini hanya dilakukan di Dinas Koperasi di Kota Batu sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan oleh Dinas Koperasi di Kota Batu.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di Dinas Koperasi Kota Batu, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Pihak Dinas Koperasi sebaiknya memperhatikan Lingkungan Kerja terutama fasilitas didalam Instansi agar memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai Dinas Koperasi Kota Batu.
- b. Bagi peneliti selanjutnya
 - 1) sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau menambah variabel baru.
 - 2) Mengkaji lebih banyak teori dan referensi mengenai variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja yang dibutuhkan didalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Andika, R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Upt Samsat Cabang Aek- Kanopan. *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi)*, 53(9), 16.
- Anggraini, R. Y., & Wijayanti, Y. K. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Yayasan Pesantren Islam Al- Azhar Jawa Timur*. 19(2), 195–202.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. pustaka pelajar.
- Bugin. (2018). *metode penelitian kuantitatif* (E. Kedua (ed.)). kencana.
- Danang, S. (2017). *teori, kuisioner, dan analisis sumber daya manusia*. CAPS.
- Gujarati, Damodar N, and D. C. P. (2015). *Dasar-Dasar Ekonometrika* (edisi ke 1). salemba empat.
- Handoko, T. H. (2018). *manajemen personalian dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi manajemen*. 82–94.
- Hasibuan, S. . M. (2018). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE.
- Jay, J. (2018). *Malang Jurusan Manajemen Fa ...*
- kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. In *cetakan ketiga*. Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2017). *Perilaku Organisasi* (edisi sepu). ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *manajemen sumber daya manusia* (M. Indonesia (ed.)). Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (1992). *Manajemen Personalialia : Manajemen SDM*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemo, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya. Manusia* (EDISI KE T). Ghalia Indonesia.

- Nurrachmah, S. (2021). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Jasa Keuangan di Bandung. *Komversal (Jurnal Komunikasi Universal)*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.38204/komversal.v7i1.498>
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember*. 1–45.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Gava media.
- Priyatno, D. (2017a). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. gaya media.
- Priyatno, D. (2017b). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. ANDI.
- Priyono, A. A. (2015a). *analisis data dengan SPSS*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Priyono, A. A. (2015b). *Analisis Data Dengan SPSS*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Putra, R. M., & Arlizon, R. (2021). Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian Dan Jenis Kelamin. *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, 2(1), 79–86. <https://doi.org/10.35961/tanjak.v2i1.244>
- Putranto, D., Suryoko, S., & Waloejo, H. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip*, 2(1), 1–9. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1623>
- Rasyid, M. A. (2019). *Tesis Mhd. Andi Rasyid 1720030051*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Setiawan, Y. (2017). *pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang 16 ilir palembang*. 1–14.
- Sinabela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- siregar, S. (2017). *statistik parametrik untuk penelitian*.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ulfa, M. M., & Surenda, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Inna Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan*

- Bisnis Perhotelan*, 2(1), 13–18. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v2i1.24372>
- Umar, H. (2017). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*.
- W, S. M. S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). *Jurnal Syarifah Mulyah*. 6, 61–72.
- Wibowo. (2017). *perilaku dalam organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3338 – 3347.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21333>
- 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. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.356>

