

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI MIE GACUAN LIPPO CIKARANG

Indah Novia¹, Yeni Amelia², Putri Herawati³, Waerilia Hulu⁴, Rian Septian⁷

Email korespondensi indahnovia_m@mhs.pelitabangsa.ac.id, ameliayeni0703@gmail.com,
waerilialia@gmail.com, mputhera10@gmail.com, rseptian486@gmail.com

ABSTRAK

Pelaksanaan penelitian ini berlangsung di Mie Gacoan Lippo Cikarang. Mie gacoan adalah sebuah usaha yang bergerak pada bidang makanan serta minuman yang memiliki beberapa cabang termasuk cabang lippo cikarang. Tujuan penelitian ini ialah mencari tahu pengaruh dari komunikasi, lingkungan kerja serta motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di mie gacoan lippo cikarang. Pengujian hipotesis menggunakan Uji Validitas, Uji Rehabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, dan Uji F dan Uji t. Analisis yang dilakukan adalah analisis regresi berganda, dan uji T. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, secara parsial Lingkungan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan mie gacoan lippo cikarang dengan signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ dan Thitung 2,461. Secara parsial Motivasi kerja karyawan mie gacoan lippo cikarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan mie gacoan lippo cikarang dengan tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan Thitung 2,695. Secara parsial komunikasi karyawan mie gacoan lippo cikarang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan mie gacoan lippo cikarang dengan tingkat signifikansi sebesar $0,01 < 0,5$ dan T hitung 3.317. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,511 artinya presentase sumbangan pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan mie gacoan lippo cikarang sebesar 51,1% dan sisanya 49,9% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

The implementation of this research took place at Mie Gacoan Lippo Cikarang. Mie Gacoan is a business operating in the food and beverage sector which has several branches, including the Lippo Cikarang branch. The aim of this research is to find out the influence of communication, work environment and motivation on employee job satisfaction at Mie Gacoan Lippo Cikarang. Hypothesis testing uses Validity Test, Rehabilitation Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, and F Test and t Test. The analysis carried out was multiple regression analysis and the T test. Based on the test results and discussion, partially the work environment had a positive and significant effect on the job satisfaction of Mie Gacoan Lippo Cikarang employees with a significance of $0.01 < 0.05$ and a T count of 2.461. Partially, the work motivation of Mie Gacoan Lippo Cikarang employees has a positive and significant effect on the job satisfaction of Mie Gacoan Lippo Cikarang employees with a significant level of $0.008 < 0.05$ and Tcount 2.695. Partially, communication between Mie Gacoan Lippo Cikarang employees has a positive and significant effect on the job satisfaction of Mie Gacoan Lippo Cikarang employees with a significant level of $0.01 < 0.5$ and T count of 3.317. The coefficient of determination (R^2) is 0.511, meaning that the percentage contribution of the influence of the work environment, motivation and communication to the job satisfaction of Mie Gacoan Lippo Cikarang employees is 51.1% and the remaining 49.9% comes from other variables that were not studied.

Keyword: communication, work environment, motivation, job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu indikator penting penentu terlibatnya perkembangan dalam sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia dapat disebut sebagai komponen yang harus melekat pada suatu perusahaan, hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia dapat memajukan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik akan meningkatkan efisiensi serta menguatkan keberhasilan perusahaan. (Ardana, dkk. 2012: 3). Sumber Daya Manusia juga bisa disebut sebagai faktor inti bagi perusahaan serta tim. Sebuah perusahaan didirikan yang didasarkan oleh visi dan misi perusahaan yang bermanfaat bagi manusia. Manusia bisa disebut sebagai alat strategis perusahaan dalam melaksanakan kegiatan yang didasarkan oleh visi dan misi perusahaan (Hasmin, Dr. S.E., 2014). Sumber Daya Manusia memiliki pemahaman upaya untuk mengarahkan, mendorong, memotivasi peningkatan pengembangan kemampuan dan keterampilan para karyawan pada pekerjaannya untuk keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan (Leeand Bruvold, 2003).

Keberhasilan organisasi sangat didukung oleh organisasi jika kepuasan kerja tercapai oleh karyawannya (Wirawan & Sudharma, 2015). Kepuasan kerja disebut sebagai hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Cahyoseputro et al., 2021). Para karyawan mempunyai sikap positif maka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, demikian juga sebaliknya. (Mathis & Jackson, 2008: 100). Pegawai akan merasakan semangat yang tinggi dan memiliki gairah dalam memulai pekerjaannya jika kepuasan kerja tercapai, namun jika tidak tercapai maka pegawai berusaha menghindari lingkungan sosialnya seperti mengundurkan diri dari organisasi, bolos bekerja, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, aktif pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2009:83).

Kepuasan kerja sangat penting bagi aktivitas organisasi, Pada saat ini Kepuasan Kerja yang di raih seluruh karyawan di Indonesia menurut data yang diberikan PwC (Pricewaterhouse Coopers International) Dalam pada bulan Juni 2023, 75% karyawan di Indonesia mengaku bahwa mereka puas dengan pekerjaan saat ini. Angka tersebut berada di atas rata-rata persentase tingkat kepuasan kerja karyawan di Asia Pasifik, yaitu 57%. Dari 100% karyawan di seluruh Indonesia 15% tidak mencapai kepuasan kerja.

Setiap aktivitas manusia pada dasarnya didorong oleh motivasi. (Rizki et al., 2021). Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena motivasi dan kepuasan kerja sebagai faktor utama yang mempengaruhi efisiensi kerja dan kegiatan di perusahaan. Pada dasarnya sasaran atau target perusahaan tercapai dengan memperhatikan motivasi yang tertanam pada karyawan, motivasi kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja hanya dapat ditingkatkan apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi (Handoko, 1992:271). Komunikasi harus terus terjalin agar hubungan sosial dalam bekerja berjalan efektif. Bila komunikasi berjalan dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik juga (Kurniawati, 2008). Di ambil dari sebuah survey dari chartered Institute of Personnel and development (CIPD) dan Kingston University Business School, Inggris (2006) menyatakan bahwa "Kehidupan di tempat kerja lebih sering menyerupai sebuah perkawinan yang rapuh. Hubungan antara pengusaha atau para mananjer dengan karyawannya ditandai dengan miskin komunikasi dan kadar kepercayaan yang rendah sekaligus menyebabkan rendahnya kinerja, produktivitas dan tingginya tingkat pergantian karyawan sebagai tanda minimnya kepuasan kerja".

Komunikasi yang baik antar pegawai dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman. (Aoliso & Lao, 2018). Lingkungan kerja menjadi suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan.(Mutahir et al., 2023). Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan akan diukur dengan kenyamanan di Lingkungan Kerja yang nyaman dengan di fasilitasi dengan cukup baik seperti, ruangan maupun alat kerja, sehingga pelayanan publik, hal ini juga

dirasakan para pegawai yang semakin hari terlihat memiliki semangat kerja yang meningkat dikarenakan lingkungan kerja yang saat ini sudah nyaman dan aman sehingga tingkat kepuasan kerja mereka menjadi lebih meningkat dari sebelumnya (Lubis et al., n.d.). Kondisi kerja yang baik akan memberikan pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh dalam bekerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk maka akan mempengaruhi pekerjaan menjadi menurun, karena karyawan merasa terganggu dalam pekerjaan (Mutahir et al., 2023). Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja (Prasettiawa & Triyani, 2018). Karyawan lebih puas terhadap pekerjaan ketika beban kerja yang mereka dapatkan lebih rendah (Wahyuni & Irfan, 2019).

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode Kuantitatif yang dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pada Kepuasan Kerja dengan objek Mie Gacoan cabang Lippo Cikarang.

Populasi dalam penelitian ini merupakan Mie Gacoan cabang Lippo Cikarang yang dimana Mie Gacoan cabang Lippo Cikarang memiliki 105 Karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah membagikan kuisisioner, dengan menjadikan sebagian anggota populasi menjadi sampel penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah menyebarkan kuisisioner & studi pustaka, dimana peneliti menyebarkan kuesioner secara online kepada para responden di Mie Gacoan cabang Lippo Cikarang. Dalam metode analisis data, peneliti menganalisis pengaruh variabel dependent dan independent, menggunakan analisis regresi berganda. Analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS Statistics 26. Kemudian dilakukan Teknik analisis data yang digunakan terdiri atas Uji Validitas, Uji Rehabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, dan Uji F dan Uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.495	1.10629

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, variabel X ke Y memiliki pengaruh melalui Koefisien Determinasi sebesar = 0.511 = 51.1% dengan melihat tabel R Square.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.549	3	40.850	33.377	.000 ^b
	Residual	117.491	96	1.224		
	Total	240.040	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel diatas, variabel X memiliki pengaruh simultan terhadap variabel Y Karena angka signifikansi nya >0.5. Hipotesis diterima jika angka signifikan >0.5 (Berpengaruh Signifikan secara bersamaan).

Uji T

Model		Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error									
1	(Constant)	1.146	1.023		1.120	.265					
	X1	.256	.077	.324	3.317	.001	.629	.321	.237	.534	1.873
	X2	.159	.066	.253	2.416	.018	.625	.239	.172	.463	2.159
	X3	.286	.106	.252	2.695	.008	.587	.265	.192	.581	1.722

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Jika angka signifikan > 0.05 . maka dari itu hipotesis diterima dan variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y.

X1(Komunikasi) angka signifikan $0.01 < 0.05$,

X2(Lingkungan Kerja) angka signifikan $0.01 < 0.05$

X3(Motivasi) angka signifikan $0.00 < 0.5$

Disimpulkan bahawa variabel X Memiliki pengaruh parsial terhadap variabel Y

Nilai t hitung $>$ t tabel

Rumus T Tabel = $(\alpha/2 : n-k-1)$

$(0.05/2 ; 100-3-1)$

$(0.025 ; 96)$ T Tabel = 1.98498

T hitung X1 = 3.317 $>$ 1.98498

T hitung X2 = 2.416 $>$ 1.98498

T hitung X3 = 2.695 $>$ 1.98498

Hasil Uji parsial T

- Pengujian hipotesis Komunikasi (X1) Berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) Variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.01 lebih kecil dari 0.05 dan nilai Thitung sebesar 3.317 lebih besar dari Ttabel yaitu 1.98498. hal ini di nyatakan bahwa hipotesis diterima. Artinya Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Y).
- Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal initerlihat dari nilai 0.018 lebih kecil dari 0.05 dan nilai Thitung sebesar 2.416 lebih besar dari Ttabel yaitu 1.98498. hal ini dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- Pengujian Hipotesis Motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Variabel Motivasi (X3) Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai 0.008 lebih kecil dari 0.05 dan nilai Thitung sebesar 2.695 lebih besar dari Ttabel yaitu 1.98498. hal ini dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Artinya Motivasi (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil Uji Simultan F

Uji simultan atau uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yaitu Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) dengan melihat nilai signifikansinya, dimana dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dimana dikatakan signifikan jika F hitung lebih besar dari F tabel.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.549	3	40.850	33.377	.000 ^b
	Residual	117.491	96	1.224		
	Total	240.040	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 33.377 lebih besar dari F tabel yaitu 2.70. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak, artinya Komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Rumus F Tabel = $(k; n-k)$

= $3 ; 100-3 = (3 ; 97)$

= 2.70

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 19,323 lebih besar dari F tabel yaitu 3,32. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak, artinya lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

SIMPULAN

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan mie gacoan lippo cikarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan tentang Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan (Suhida, 2019). Hasil penelitian ini menunjukkan dengan adanya pengaruh signifikan dan positif antara variabel Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara stimulan menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Secara parsial, semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain karna lingkungan kerja Yang disukai oleh karyawan mie gacoan lippo cikarang, Komunikasi dan Motivasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan mie gacoan lippo cikarang.

DAFTAR PUSTAKA

- AGUSTINI, Ni Putu Diah, et al. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. *JAKADARA: JURNAL EKONOMIKA, BISNIS, DAN HUMANIORA*, 2023, 2.2.
- APRILIANI, Rofi; SUTISNA, Nana. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Auto Semesta. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2023, 3.2.
- Azad, A. S. M. S., Azmat, S., Chazi, A., & Ahsan, A. (2018). Can Islamic banks have their own benchmark? *Emerging Markets Review*, 35, 120–136. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2018.02.002>
- Bahri, H. M. S., & SE, M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Beck, T., Demircüç-Kunt, A., & Merrouche, O. (2013). Islamic vs. conventional banking: Business model, efficiency and stability. *Journal of Banking and Finance*, 37(2), 433–447. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2012.09.016>
- Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 447–458.
- CAHYOSEPUTRO, Wibowo; JULIAWATI, Lies T.; ROKHAMINAWANTI, Ersri. Pengaruh Gresida, N. W. P., & Utama, I. W. M. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 2021, 25.2: 537-544.
- MARHAMA USFAT, U. S. F. A. T. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BUMI JASA UTAMA BALIKPAPAN* (Doctoral dissertation, Universitas Balikpapan).
- Mutahir, A., Muhlis, M., Irhas, I., Junior, A., Irfansyah, A., Putra, A. A., & Ayu, I. W. (2023). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 6(1), 060-066.
- OCTAVIA, Riska Dwi. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Sinar Garuda Makmurindo Gresik*. 2021. PhD Thesis. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 913-933.
- Purnawati, N. L. G. P., Yuliasuti, I. A. N., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 33-46.
- 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).
- Qomariah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *JAMSWAP: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen STIE Walisongo Pasuruan*, 3(2), 21-32.
- Riadi, Aris. "Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Mitra indonesia makmur sejahtera." *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*. Vol. 3. No. 1.2015.
- SAFITRI, Lindarizki; HIRAWATI, Heni. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Purworejo. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2022, 2.2: 73-84.
- SALSABILLA, Ivanka Fasha. *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Iii–Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat*. 2022. PhD Thesis. Universitas Komputer Indonesia.

- Setyowati, N. S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika KotaBatu. *Jurnal Arthavidya*, 20(2), 170-180
- SIMANJUNTAK, Daslan; SAHPUTRA, Ali; ZUFRIE, Zufrie. Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru MTs Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Informatika*, 2020, 8.1: 45-53.
- Sitanggang, Dolly Vp. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau*. Diss. Universitas Islam Riau, 2021.
- Sudiarditha, I. Ketut R., Agung AWS Waspodo, and Nesia Ayu Triani. "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada direktorat umum lembaga pelayanan publik televisi republik Indonesia." *Jurnal Manajemen* 20.2 (2016): 278-292.
- SUGARA, Franky; ADJI, Setyo; CHAMIDAH, Siti. Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2020, 4.1: 47-57.
- SYAHIRATUNNISA, Andi; HIDAYAT, Muhammad; FATMASARI, Fatmasari. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Nobel Management Review*, 2021, 2.3: 346-360
- Valen Rengga, B., Bambang Agus, S., & Poniran Yudho, L. (2022). *Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja pada Karyawan CV Polowijo Kediri* (Doctoral dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri).
- WIRAWAN, I. Dewa Gede Kresna; SUDHARMA, I. Nyoman. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. 2015. PhD Thesis. Udayana University.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).

