

No Daftar FPEB: 256/UN40.A7/PK.03.04/2025

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. LEN INDUSTRI
(PERSERO)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas
Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh:

Hanifa Shifatul Hizkia

(2103144)

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
TAHUN 2025**

LEMBAR HAK CIPTA

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
LEN INDUSTRI (PERSERO)**

Oleh

Hanifa Shifatul Hizkia

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Hanifa Shifatul Hizkia
Universitas Pendidikan Indonesia
22 Juli 2025

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
Dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

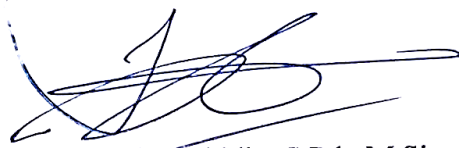
HANIFA SHIFATUL HIZKIA
2103144

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT LEN INDUSTRI
(PERSERO)**

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing akademik:

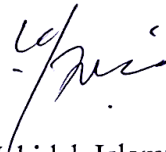
Bandung, *23-juli 2025*

Pembimbing I



Dr. Sambas Ali Muhidin, S.Pd., M.Si.
NIP. 197406272001121001

Pembimbing II



Dr. Fahmi Jahidah Islamy, S.M.B., M.M
NIP. 920200419901110201

Mengetahui,
Ketua program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran



Dr. Hady Siti Hadijah, M.Si.
NIP. 197201272006042001

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik sarjana, baik di Universitas Pendidikan Indonesia maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang jelas ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandung, 22 Juli 2025

Yang membuat pernyataan



Hanifa Shifatul Hizkia

NIM. 2103144

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT LEN INDUSTRI (PERSERO)

Oleh:

Hanifa Shifatul Hizkia

2103144

Skripsi ini dibimbing oleh:

Dr. Sambas Ali Muhidin, S. Pd., M.Si.
Dr. Fahmi Jahidah Islamy, S.M.B., M.M

Penelitian ini dilakukan di PT Len Industri (Persero). Permasalahan yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mengkaji tiga variabel, yaitu komunikasi interpersonal sebagai variabel X_1 , budaya kerja sebagai variabel X_2 , dan kepuasan kerja sebagai variabel Y . Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja, tingkat efektivitas komunikasi interpersonal, dan kekuatan budaya kerja pada karyawan PT Len Industri (Persero). Selain itu, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 186 responden yaitu karyawan PT Len Industri (Persero).

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa: (1) tingkat kepuasan kerja karyawan PT Len Industri (Persero) berada pada kategori “kurang tinggi”; (2) tingkat efektivitas komunikasi interpersonal karyawan PT Len Industri (Persero) berada dalam kategori “cukup efektif”; (3) tingkat kekuatan budaya kerja karyawan PT Len Industri (Persero) berada pada kategori “cukup kuat”. Adapun hasil uji hipotesis yang diperoleh menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal dan budaya kerja yang terjalin di lingkungan organisasi, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Komunikasi Interpersonal, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND WORK CULTURE OF EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT LEN INDUSTRI (PERSERO)

By:

Hanifa Shifatul Hizkia

2103144

This undergraduate thesis is supervised by:

**Dr. Sambas Ali Muhidin, S. Pd., M.Si.
Dr. Fahmi Jahidah Islamy, S.M.B., M.M**

This research was conducted at PT Len Industri (Persero). The problem studied in this research is employee job satisfaction. This research examines three variables, namely interpersonal communication as variable X1, work culture as variable X2, and job satisfaction as variable Y. The purpose of this research is to determine the description of the level of job satisfaction, the level of effectiveness of interpersonal communication, and the strength of work culture in employees at PT Len Industri (Persero). In addition, the purpose of this research is to determine the effect of interpersonal communication and work culture on job satisfaction both partially and simultaneously. The method used is descriptive quantitative, with data collection techniques through questionnaires distributed to 186 respondents at PT Len Industri (Persero).

Based on the research results, the results obtained were that: (1) the level of job satisfaction of PT Len Industri (Persero) employees was in the “less high” category; (2) the level of effectiveness of interpersonal communication of PT Len Industri (Persero) employees was in the “quite effective” category; (3) the level of strength of the work culture of PT Len Industri (Persero) employees was in the “quite effective” category. The results of the hypothesis test obtained showed that interpersonal communication and work culture had a positive effect on job satisfaction, both partially and simultaneously. This shows that the better the interpersonal communication and work culture that are established in the organizational environment, the more employee job satisfaction will increase.

Keywords: *Interpersonal Communication, Work Culture, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada sura tauladan kita semua, yakni Rasulullah Muhammad SAW, juga kepada para sahabatnya, para keluarganya, umatnya hingga akhir zaman.

Tiada daya dan upaya melainkan dari Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Len Industri (Persero)”. Besar harapan penulis, semoga apa yang telah penulis pelajari dan telah penulis aplikasikan melalui skripsi ini akan menjadi ilmu yang bermanfaat dan amalan sholeh yang tak pernah putus untuk kita semua sampai akhir hayat.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekeliruan, baik dari segi isi maupun dari segi bahasa, karena keterbatasan yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca sangat penulis harapkan untuk perbaikan pada masa yang akan datang.

Selama proses penyelesaian skripsi ini, tentunya penulis dihadapkan dengan berbagai hambatan dan kesulitan yang ada. Dari hal tersebut penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Didi Sukyadi, M.A. selaku rektor Universitas Pendidikan Indonesia, beserta segenap keluarga besar civitas akademika Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk menimba ilmu di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Ibu Prof. Dr. Ratih Hurriyati, M.P., CSBA. selaku dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, beserta segenap keluarga besar civitas akademika Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan saya

kesempatan dan kemudahan dalam kegiatan akademik selama saya menempuh studi hingga proses penyusunan skripsi ini.

3. Ibu Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, yang kerap kali memberikan arahan dan motivasi kepada penulis selama melaksanakan studi hingga pelaksanaan tugas akhir ini.
4. Bapak Dr. Sambas Ali Muhidin, M.Si dan juga Ibu Dr. Fahmi Jahidah Islamy, S.M.B., M.M. selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing dan memberikan masukan yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, perhatian, dan ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen pada Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
6. Pihak dan karyawan PT Len Industri (Persero) yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, serta memberikan data, informasi dan dukungan yang sangat membantu proses penyusunan skripsi ini.
7. Kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda Zamzam Taufik dan Ibunda Epi Patmawati yang selalu mendo'akan, memberi kasih sayang yang tak ternilai, semangat, serta dukungan moral dan material yang tiada henti selama masa studi penulis. Terima kasih atas pengorbanan, do'a, dan cinta yang tak pernah putus.
8. Kakak laki-laki penulis Leksa Fradia Syahrial yang selalu memberikan dukungan dalam setiap langkah yang penulis ambil.
9. Keenam sahabat terbaik penulis selama masa perkuliahan, yaitu Anindia Wulandari, Deanda Putri Khairin, Zahra Putri Khoerunisya, Selvi Vebriyanti, Tina Yustiana, dan Jihan Fadhila Nur Fatimah yang telah saling menyemangati dan menemani penulis dari awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi. Secara khusus penulis sampaikan terima kasih kepada Anindia Wulandari, Deanda Putri Khairin, dan Zahra Putri Khoerunisya yang

selalu bersedia menjadi tempat berbagi keluh kesah saat penulis merasa lelah dan tidak baik-baik saja, selalu bersedia untuk penulis repotkan, mendukung penulis, serta memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.

10. Seluruh rekan mahasiswa Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis yang telah mejadi bagian dari perjalanan dan pengalaman berharga dalam menempuh pendidikan ini.

Serta seluruh pihak yang terlalu banyak untuk penulis sebutkan satu persatu sehingga terwujudnya penulisan skripsi ini. Terima kasih yang sebesar besarnya, semoga Allah SWT membalas kebaikan tersebut. Aamiin Ya Rabbal ‘Alamiin.

Bandung, 22 Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR HAK CIPTA	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS	14
2.1 Kajian Pustaka.....	14
2.1.1 Konsep Komunikasi Interpersonal.....	14
2.1.2 Konsep Budaya Kerja	22
2.1.3 Konsep Kepuasan Kerja.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu.....	32
2.3 Kerangka Pemikiran.....	40
2.4 Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODE DAN DESAIN PENELITIAN	47
3.1 Objek Penelitian.....	47
3.2 Desain Penelitian.....	47
3.2.1 Metode Penelitian	47
3.2.2 Operasional Variabel Penelitian.....	47
3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	55
3.2.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data	57
3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian	58
3.2.6 Pengujian Persyaratan Analisis Data	63

3.2.7 Konversi Data	66
3.2.8 Teknik Analisis Data.....	66
3.2.9 Pengujian Hipotesis	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Hasil Penelitian	73
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	73
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	74
4.1.3 Pengujian Persyaratan Analisi Data	96
4.1.4 Pengujian Hipotesis	103
4.2 Pembahasan.....	108
4.2.1 Gambaran Tingkat Efektivitas Komunikasi Interpersonal Karyawan	108
4.2.2 Gambaran Tingkat Kekuatan Budaya Kerja Karyawan.....	110
4.2.3 Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan.....	111
4.2.4 Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	113
4.2.5 Pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	114
4.2.6 Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	115
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	119
5.1 Kesimpulan	119
5.2 Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA	122

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel Komunikasi Interpersonal (X_1).....	48
Tabel 3.2 Operasional Variabel Budaya Kerja (X_2)	50
Tabel 3.3 Operasional Variabel Kepuasan Kerja (Y)	52
Tabel 3.4 Populasi Divisi	57
Tabel 3.5 Kriteria Pemberian Skor Terhadap Alternatif Jawaban	58
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X_1	59
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X_2	60
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y	61
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X_1 X_2 dan Y	62
Tabel 3.10 Kriteria Penafsiran Deskriptif Variabel X_1 , X_2 , dan Y	68
Tabel 3.11 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi.....	70
Tabel 4.1 Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_1)	75
Tabel 4.2 Frekuensi Persentase Variabel X_1	75
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Keterbukaan	76
Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Empati.....	77
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Dukungan.....	78
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Rasa Positif.....	79
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Indikator Kesetaraan.....	80
Tabel 4.8 Frekuensi Variabel Budaya Kerja (X_2)	81
Tabel 4.9 Rekapitulasi Persentase Variabel X_2	82
Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kebiasaan.....	82
Tabel 4.11 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Peraturan	83
Tabel 4.12 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Nilai-nilai	84
Tabel 4.13 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	85
Tabel 4.14 Rekapitulasi Persentase Variabel Y	86
Tabel 4.15 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Gaji.....	87
Tabel 4.16 Tanggapan Responden terhadap Indikator Promosi	88
Tabel 4.17 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Tunjangan Tambahan	89
Tabel 4.18 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Supervisi (Pimpinan)	90
Tabel 4.19 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Penghargaan.....	91
Tabel 4.20 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Prosedur	92
Tabel 4.21 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Rekan Kerja	93
Tabel 4.22 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri.....	94
Tabel 4.23 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Komunikasi	95
Tabel 4.24 Hasil Uji Normalitas	96
Tabel 4.25 Hasil Uji Homogenitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Budaya Kerja (X_2).....	98
Tabel 4.26 Hasil Uji Linieritas Variabel Komunikasi Interpersonal (X_1)	100
Tabel 4.27 Hasil Uji Linieritas Variabel Budaya Kerja (X_2)	100
Tabel 4.28 Hasil Uji Multikolinieritas	103
Tabel 4.29 Hasil Uji t Variabel Komunikasi Interpersonal (X_1).....	103
Tabel 4.30 Hasil Uji t Variabel Budaya Kerja (X_2).....	105
Tabel 4.31 Hasil Uji F.....	107

Tabel 4.32 Hasil Analisis Regresi Berganda	116
Tabel 4.33 Koefisien Korelasi.....	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Turnover Karyawan Periode 2020 - 2024.....	4
Gambar 1.2 Data Keluhan Karyawan Periode 2023 – April 2025	6
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	43
Gambar 2.2 Model Kausalitas Variabel Penelitian	45
Gambar 4. 1 Kurva Daerah Penerimaan Hipotesis dari Uji Normalitas	97
Gambar 4.2 Kurva Daerah Penerimaan Hipotesis dari Uji Homogenitas	99
Gambar 4.3 Kurva Daerah Penerimaan Hipotesis dari Uji Linieritas	101
Gambar 4. 4 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pertama.....	104
Gambar 4. 5 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Kedua.....	106
Gambar 4.6 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Ketiga	107
Gambar 4.7 Rekapitulasi Data Jawaban Responden Variabel Komunikasi Interpersonal (X ₁).....	109
Gambar 4.8 Rekapitulasi Data Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X ₂).....	111
Gambar 4.9 Rekapitulasi Data Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	113

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Administratif.....	129
Lampiran 2 Instrumen Penelitian.....	151
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen	156
Lampiran 4 Hasil Angket Dan Pengolahan Data	161
Lampiran 5 Riwayat Hidup.....	184

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman., Sambas Ali M., & Somantri, A. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Antari, N. L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel SUNset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 31-37.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Arviana, S. D. (2023). *Komunikasi Interpersonal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas Iib Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255-263.
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35-52.
- Cangara, Hafied. (2010). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS (uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2)*. Guepedia.
- Desnirita. (2018). "Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan, Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)* 5.3 : 55-64.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT. Gangsar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 107-125.
- Efrinawati, Yusup, Norawati, S., & Supardi. (2022). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2682–2696.

- Evasari, A. D. (2022). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smp Queen Al-Falah Ploso Mojo. *JIMBIEN: Jurnal Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Entrepreneurship*, 1(2), 99-108.
- Fadhli, A., Komardi, D., & Putra, R. (2022). Commitment, Competence, Leadership Style, and Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Kampar District. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 56-72.
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi*, 1(2), 88-97.
- Firmansyah, F. (2016). Kontribusi budaya kerja dan iklim kerja terhadap loyalitas pencatat meter di Perusahaan X. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2), 162-170.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hany, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hardjo, S., & Siregar, C. Y. (2012). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 4(1), 1-9.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga.
- Hastuti, H. (2019). Efektifitas Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan Dan Staf Dalam Menjalin Hubungan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Supiori. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 14(1), 42-48.
- Hendrawati, K. W., & Hamidah, T. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. X. *IKRA-ITH Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 85-94.
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi. (2018). Pengaruh motivasi intrinsik, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 2(1), 43-66.

- Iwan Kurniawan Subagja, A. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Junaidi, J., & Marantika, A. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. *ECo-Fin*, 4(3), 143-160.
- Kosasih, M. F., & Hasan, H. (2024). Pengaruh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Anugrah Tanjung Medan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 231–248.
- Labiba, S., Farida, E., & Rahman, F. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di UMKM Universal Kabupaten Tulungagung. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Lunandi, A. G., (1994), *Komunikasi Mengenai: Meningkatkan Efektivitas Komunikasi Antarpribadi*, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. (Edisi Bahasa Indonesia)*. Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence – Based Approach 12 th Edition*. New York: The Mc Grow – Hill Companies, Inc
- Maier, N. (1970). *Psychology in Industry*. Boston: The Riverside Press.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Jakarta.
- Maulina, F. O., Yusuf, M., & Priyatama, A. N. (2015). Hubungan Antara Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Umum Pemerintah Kota Tegal. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 4(3 Des).
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Organisasi*. PT Bumi Aksara.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*. CV Pustaka Setia.
- Mulyana, D. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosadakarya.

- Munandar, A., Evasari, A. D., & Jatmiko, U. (2022). Pengaruh pembagian kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Queen Al-Falah Ploso Mojo. *Jurnal Mahasiswa Manajemen UNITA*, 1(2), 99–108.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ndraha, T. (2003). *Budaya organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nellitawati, N., & Yurmanita, Y. (2019). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(1), 35-39.
- Nugroho, L. B., & Prayekti. (2023). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Kota Yogyakarta. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 19–24.
- Nursita, S. F. N., Hasbiyah, D., & Purnomo, A. M. (2024). Analisis Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Lingkaran Pertemanan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di UIGO Studio. *Karimah Tauhid*, 3(4), 5092-5101.
- Pardede, E. N., Tiwa, T. M., & Kapahang, G. L. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pln Unit Layanan Pelanggan (Ulp) Tondano. *Psikopedia*, 4(4), 221-234.
- Pazrina, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3).
- Pratama, D., & Frinaldi, A. (2022). "Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan." *Jurnal Teori dan Riset Administrasi Publik* 6.1: 42-50.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2).
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.

- 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. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(3), 165–173
- Rachman, M. M. (2017). The Influence Of Work Culture On Job Satisfaction And Performance: A Study On The Employees Of The Bank Jatim In Surabaya, East Java, Indonesia. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN, 2222-1905.
- Rakhmat, Jalaludin. (2008). *Psikologi Komunikasi (Edisi Revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rakhmawati, Y. (2019). *Komunikasi Antarpribadi Konsep dan Kajian Empiris*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh budaya kerja, kemampuan, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59–69. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judges, T. A., (2023). *Organizational Behavior 19th Edition*. United Kingdom: Pearson Education.
- Roem, Elva Ronaning, & Sarmiati. (2019). *Komunikasi Interpersonal*. Malang: CV IRDH.
- Romadhon, A., Jumawan, J., Hadita, H., Lande, A., Sanjaya, H. T., Mardika, B. D., & Hermawan, M. R. (2023). Determinasi Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Erima Baja Jaya. *Maninvest: Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, dan Investasi*, 1(2), 85-96.
- Ruswandi, W. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pd Alam Aneka Aroma Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 32-43.
- Salsabilla, S., & Prabowo, J. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Managemen*, 7(1): 133-141.
- Sivanissa, N., Azizah, H., & Khardyla, N. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114-120.

- Somawardana, S., Wijedasa, V., Gunaweera, T., Madhubhani, H., & Weligodapola, M. (2019). The Impact of Interpersonal Communication Skills on Job Satisfaction of Front Line Managers. *International Journal of Management and Applied Science*, 5(12).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi, (ed,1)*. Yogyakarta ; C.V Andi Offset.
- Suartini, N., Jaya, I. G. A. I., Gayatri, N. N. E. T., Lestari, N. M. W., & Icahayati, K. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SD Negeri 1 Alasanger Menggunakan Studi Korelasional. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 5181-5192.
- Suciyati, M., & Wijono, S. (2018). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Pesonna Tugu Yogyakarta. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 7(3).
- Sugiasatika, M. M. P., Rachman, M. M., & Sulistyawan, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pelindo Iii Tanjung Perak Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 3(1), 169-177.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Tindakan)*. CV ALfabeta.
- Sule, Erni T & Priansa, Donni J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Suranto, AW. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surya, A., & Hermina, N. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja: Studi kasus pada karyawan perusahaan sektor restoran. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(3), 227–239.
- Susanto, A., Machasin, & Samsir. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sentra Karya Cahaya Raya di Pekanbaru. *JOM Fekon*, 1(2), 1–17.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana prenada media group, 41.
- Suwatno, & Arviani, N. (2023). *Komunikasi Interpersonal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno, H., & Donni, J. P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Tika, M, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Cetakan Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno, P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.
- Wuryaningsih Dwi Sayekti, d. (2011). *Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi, dan Kinerja. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: UNPAD PRESS.