

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL,
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. RESKA MULTI USAHA PALEMBANG
(Studi Kasus LRT Stasiun Cinde)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Disusun Oleh :

MUHAMMAD YUDIANSYAH

NIM. 19.01.11.01.13

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD YUDIANSYAH
Nomor Pokok/ NIM : 19.01.11.01.13
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/ Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Reska Multi Usaha Palembang (Studi Kasus LRT Stasiun Cinde)

Penguji Skripsi :

Tanggal 4/4 Ketua Penguji : Baidowi Abdhie SE.,MP
NIDN : 0210116101

Tanggal 9/4 Penguji I : Dra. Yasmina Martini, MM
NIDN : 0228035901

Tanggal 4/4 Penguji II : Hj. Noviarni, SE.,M.Si
NIDN : 0221116101

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

44/PS/DFE/23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Yudiansyah
Nomor Induk Mahasiswa : 19.01.11.01.13
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 28 Februari 2023



Muhammad Yudiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
Bab I Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
Bab II Tinjauan Pustaka	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Lingkungan Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	9
2.1.1.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	10
2.1.1.3 Dimensi Lingkungan Kerja	11
2.1.2 Komunikasi Interpersonal	12
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal	12

2.1.2.2 Fungsi dan Proses Komunikasi Interpersonal	13
2.1.2.3 Komunikasi Antarpribadi	16
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Komunikasi Interpersonal ...	18
2.1.3 Beban Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja	23
2.1.3.2 Faktor-faktor Beban Kerja	24
2.1.3.3 Indikator Beban Kerja	25
2.1.3.4 Tujuan Beban Kerja	27
2.1.4 Kepuasan Kerja	27
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	27
2.1.4.2 Dimensi Kepuasan Kerja	28
2.1.4.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	30
2.2 Penelitian Terdahulu.....	32
2.3 Kerangka Berfikir.....	34
2.4 Hipotesis	35

Bab III Metode Penelitian

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.1.1 Tempat Penelitian	36
3.1.2 Waktu Penelitian	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1 Sumber Data.....	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	39
3.3.3 Sampling	39
3.4 Rancangan Penelitian	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	40
3.5.1 Variabel Penelitian	40
3.5.2 Definisi Operasional	41

3.6 Instrumen Penelitian	42
3.6.1 Uji Validitas	42
3.6.2 Uji Reliabilitas	43
3.7 Teknik Analisis Data	43
3.7.1 Uji Normalitas	44
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	44
3.7.3 Regresi Linier Berganda	45
3.7.4 Koefisien Korelasi	46
3.7.5 Koefisien Determinasi	47
3.8 Uji Hipotesis Statistik	47
3.8.1 Uji Parsial (Uji t)	47
3.8.2 Uji Simultan (Uji T)	49

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	50
4.1.1 Profil Singkat PT. Reska Multi Usaha Palembang	50
4.1.2 Visi dan Misi PT. Reska Multi Usaha Palembang	51
4.1.3 Logo PT. Reska Multi Usaha Palembang	51
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Reska Multi Usaha Palembang	52
4.2 Karakteristik Responden	52
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.3 Uji Statistik	54
4.3.1 Hasil Uji Validitas	54
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	57
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	58
4.3.3.1 Uji Multikolinearitas	58
4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas	59
4.3.3.3 Uji Autokorelasi	60
4.3.3.4 Uji Normalitas	61
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.4 Uji Koefisien Korelasi	64

4.4.1 Uji Koefisien Determinasi	66
4.5 Uji Hipotesis	67
4.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t)	67
4.5.2 Uji Simultan (Uji F)	70
Bab V Kesimpulan dan Saran	
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72

Daftar Pustaka

Kuesioner

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel

2.1 Penelitian Terdahulu	32
3.1 Waktu Penelitian	36
3.2 Operasional Variabel	41
3.3 Interpretasi Nilai (r)	47
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	55
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal	55
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	56
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	57
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	58
4.8 Uji Multikolinearitas	59
4.9 Uji Heteroskedastisitas	60
4.10 Uji Autokorelasi	61
4.11 Uji Normalitas	62
4.12 Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.13 Koefisien Korelasi	65
4.14 Koefisien Determinasi	66
4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)	68
4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)	70

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
2.1 Proses Komunikasi	16
2.2 Kerangka Berfikir	34
4.1 Logo PT. Reska Multi Usaha	52
4.2 Struktur Organisasi PT. Reska Multi Usaha	52

ABSTRAK

Muhammad Yudiansyah. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Reska Multi Usaha Palembang (Studi Kasus LRT Stasiun Cinde). (Dibawah bimbingan Ibu Dra. Yasmina Martini, MM dan Bapak Baidowi Abdie.,SE.,M.P).

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan beban kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja di LRT Stasiun Cinde Palembang sebagai studi kasus yang berjumlah 40 orang karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial hanya variabel lingkungan kerja dan beban kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel komunikasi interpersonal secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara hasil koefisien determinasi menunjukkan sebesar 57,9 %. Hasil tersebut menandakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dan sisanya 42,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Agar selalu siap menghadapi tuntutan perkembangan zaman, setiap perusahaan harus mampu untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan berbagai cara agar bisa meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor sumber daya manusia (SDM).

Manusia adalah orang pertama yang langsung bergerak dan akan membawa ke mana arah perusahaan baik lewat berbagai cara maupun rencana, eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang cakap dan kompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan. Perlu adanya pengelolaan yang tepat dalam pengkontribusi karyawan pada setiap kegiatan usaha agar tercapainya tujuan perusahaan. Kemampuan para karyawan dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Selain itu keberhasilan perusahaan juga berkaitan dengan sikap kompetensi yang tinggi serta kemampuan yang baik yang dimiliki karyawan.

Menurut Koesmono dalam Yunsepa (2018:45) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau

karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kepuasan kerja karyawan bisa diwujudkan lewat perusahaan melalui lingkungan kerja, komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan, tanggung jawab pekerjaan yang sesuai dengan *jobdesk*, pembayaran gaji yang tepat waktu, insentif, kompensasi, dan lain sebagainya. Karyawan akan merasa puas jika hak sebagai karyawan dipenuhi oleh perusahaan. Akan tetapi tidak semua perusahaan memberikan hak yang sesuai keinginan karyawan baik itu internal maupun eksternal.

Sedangkan menurut Suryaningsih dalam Putra dan Adnyani (2019:2015), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan, dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan.

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan apa yang mereka rasakan dimana hal tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain lingkungan kerja. Dalam Aoliso dan Lao (2018:9), lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena

berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan produktivitas kerja menjadi menurun karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaan sehingga tidak dapat diperhatikan penuh dalam pekerjaannya.

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, hal ini akan menaikkan kreativitas karyawan dan karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja . Dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap dan lembab dan sebagainya akan menyebabkan karyawan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat berperan dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Termasuk juga hubungan antar manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja. Hubungan yang baik tersebut juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja bisa dikatakan kepuasan internal yang dirasakan oleh karyawan karena jika lingkungan kerja ini sesuai dengan keinginan karyawan maka akan terlihat dengan hasil kerja akhir karyawan. Semakin tidak nyaman karyawan bekerja maka akan semakin buruk hasil pekerjaannya. Contohnya yang dirasakan oleh karyawan LRT Stasiun Cinde yang tidak nyaman akan fasilitas

ruang tunggu kereta yang tidak adanya pendingin ruangan sehingga banyak dari pengunjung mengeluh saat menunggu.

Selain lingkungan kerja, komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Makin baik komunikasi mereka, makin baik pula kemungkinan kerja sama mereka. Komunikasi yang efektif menuntut rasa saling menghormati, percaya terbuka dan tanggung jawab. Pimpinan atau manajer menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya. Menurut Wulandari dkk (2018:242), komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam perusahaan dan mempunyai pengaruh sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Peranan komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Di katakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi di sampaikan oleh satu pihak ke pihak lain.

Pimpinan perusahaan juga harus memperhatikan beban kerja para karyawannya karena dengan semakin diberikan beban kerja yang menuntut waktu dan pikiran yang lebih akan tetapi tidak adanya timbal balik dari perusahaan maka tingkat kepuasan karyawan akan menurun bahkan produktivitas dan loyalitas

kerja karyawan juga akan menurun. Menurut Mustapha dalam Wahyuni dan Irfani (2019:2) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya karyawan lebih puas terhadap pekerjaan ketika beban kerja yang mereka dapatkan lebih rendah. Sedangkan dalam Novita dan Kusuma (2020:165) Beban kerja yang sedikit tentunya akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental. Apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan.

Jika lingkungan kerja sudah nyaman untuk karyawan dan komunikasi sudah berjalan efektif antar karyawan serta beban kerja karyawan sudah diperhatikan perusahaan maka setiap karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja karena pada dasarnya ketidakpuasan dalam bekerja di antaranya di sebabkan oleh lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan beban kerja. Ketidakpuasan akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara antara lain, bisa dengan menurunkan kinerjanya, mogok, atau menyampaikan keluhannya secara terbuka. Ada juga yang pindah untuk mencari pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi. Ada juga yang protesnya dengan mengeluh terus yang dapat mengakibatkan ia sering ke rumah sakit atau stres, sering absen, dan akhirnya keluar atau berhenti dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi lingkungan

sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Reska Multi Usaha atau disebut KAI SERVICES, merupakan salah satu anak perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang berdiri pada 2003, mempunyai tujuan melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program PT. Kereta Api Indonesia (Persero) selaku perusahaan induk khususnya usaha restoran kereta api serta usaha lainnya. Kepuasan kerja yang di rasakan karyawan dalam perusahaan tersebut kurang optimal, hal ini dapat di lihat dari beberapa karyawan yang mengeluh dengan pekerjaan yang monoton, pekerjaan yang banyak yang membuat jam kerja berlebih. Kondisi seperti ini menyebabkan rasa bosan dan lelah pada karyawan karena menurunkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja yang di sebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, komunikasi yang kurang harmonis, dan beban kerja yang diberikan.

Dari fenomena diatas yaitu berupa lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurang lancarnya komunikasi serta beban kerja yang diberikan mengakibatkan kepuasan kerja yang di rasakan karyawan menjadi kurang optimal. Rendahnya kepuasan kerja di sebabkan oleh berapa faktor yang meliputi balas jasa yang adil dan layak, penempatan sesuai keahlian, berat- ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan, sikap pemimpin, pekerjaan yang monoton. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada lingkungan kerja, komunikasi, dan beban kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha Palembang (Studi Kasus LRT Stasiun Cinde)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha Palembang (Studi Kasus LRT Stasiun Cinde) ?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha Palembang (Studi Kasus LRT Stasiun Cinde) ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha Palembang (Studi Kasus LRT Stasiun Cinde) ?
4. Apakah lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan beban kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Reska Multi Usaha Palembang (Studi Kasus LRT Stasiun Cinde) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi penulis khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menerapkan sebagian ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan ke dunia luar.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ditinjau dari lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, dan beban kerja sebagai titik tolak ukur dalam perusahaan.

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan serta menjadi bahan referensi atau masukan dalam penelitian selanjutnya yang

dilakukan oleh peneliti lainnya yang terkhusus dibidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aoliso, Adven. & Lao, Hans. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Diana. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*.
- Dino, Vallent Alfian. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Jambi. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisniss Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thana Saifuddin*.
- Efendi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

- Hannani, Ahmad., Muzakkir., & Ilyas, G. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar. *Jurnal Mirai Management*.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). Analisis Beban kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Novita, Ririn. & Kusuma, Merta. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*.
- Pawito. 2018. Penelitian Komunikasi Kualitatif. Yogyakarta: LkiS.
- Putra, I Wayan. R. S. & Adnyani, I Gusti, A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen*.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktifitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins dan Judge, (2015). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Refika Aditama.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi.
- Uha, Ismail Nawawi. 2017. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Depok: Kencana Cetakan ke-3.
- Wahyuni, Rika. & Irfani, Hadi. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang. Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi.
- Wulandari, N. H., Murtini, W., & Rahmanto, A. N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi PT. Muara Krakatau IIKabupaten Semarang.
- Yunsepa, Yopi. (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.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga
Keuangan Syariah Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.