

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN
(Studi pada PT. Golden Mitra Anugerah Batam)**

***EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE JOB
SATISFACTION
(Study on PT. Golden Mitra Anugerah Batam)***

Indra Wahyu Ferdiansyah¹, Dr. Fetty Poerwita Sary, S.S, M.Pd.²

^{1,2}Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Telkom
University

¹indrawahyuf@student.telkomuniversity.ac.id, ²poerwitasary@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Golden Mitra Anugerah Batam yang menggunakan dua variabel. Komunikasi organisasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Dimensi yang digunakan pada variabel komunikasi organisasi yaitu komunikasi ke arah atas, komunikasi ke arah bawah, dan komunikasi lateral. Dimensi yang digunakan pada variabel kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Golden Mitra Anugerah Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan 34 responden sebagai sampel. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan kategori *sampling* jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Golden Mitra Anugerah Batam.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

This research was conducted at PT. Golden Mitra Anugerah Batam which uses two variables. Organizational communication as the independent variable and job satisfaction as the dependent variable. The dimensions used in organizational communication variables are upward communication, downward communication, and lateral communication. The dimensions used in the job satisfaction variable are satisfaction with the job it self, opportunities for salary, opportunities for promotion, satisfaction with supervision, and satisfaction with colleagues. The research conducted aims to determine how the influence of organizational communication on employee job satisfaction at PT. Golden Mitra Anugerah Batam. The method used in this research is a quantitative method using 34 respondents as the sample. While the sampling technique used is non-probability sampling with categories sampling saturated. The results of this study indicate that organizational communication variables have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Golden Mitra Anugerah Batam.

Keywords: Organizational Communication, Employee Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Sebagai aset yang telah diseleksi, sumber daya manusia juga berperan sebagai pengatur utama dalam mewujudkan dan mencapai tujuan utama organisasi atau perusahaan. [1] yang menyebutkan bahwa dalam memenuhi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, maka memerlukan pengelolaan strategi yang baik untuk menciptakan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menjalani kondisi organisasi atau perusahaan yang selalu berubah mengikuti perkembangan. Eksistensi sumber daya manusia sebagai kunci utama dari semua aktivitas perusahaan, seperti menjalankan usaha, mengatur dan mengevaluasi, sehingga akan menghantarkan perusahaan pada keberhasilan [2]. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki, maka semakin maksimal pula hasil yang diperoleh oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

[3] mengatakan bahwa kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan mengalami peningkatan jika dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang diterima dalam organisasi atau perusahaan. [4]

menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan sembilan aspek diantaranya upah, promosi, supervisi, *benefit*, *contingent rewards*, *operating procedures*, *co-workers*, *nature of work*, dan *communication*. Dari ke sembilan faktor tersebut, penulis melakukan *pre-survey* yang disebarkan kepada tujuh belas orang karyawan PT. Golden Mitra Anugerah untuk menentukan faktor yang berperan penting dalam penentuan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil *pre-survey* menunjukkan bahwa *communications* atau komunikasi mendapatkan skor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Golden Mitra Anugerah, sehingga komunikasi dijadikan sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini.

PT. Golden Mitra Anugerah sebagai salah satu distributor obat dan farmasi yang cukup besar di daerah Kepulauan Riau tentunya membutuhkan kerja sama yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk melakukan kerja sama yang baik, dibutuhkanlah komunikasi di lingkungan perusahaan agar apa yang diinginkan dapat berjalan dengan lancar. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam kehidupan, karena komunikasi tidak hanya digunakan untuk menyampaikan pesan, ide, dan gagasan saja namun juga digunakan sebagai media untuk berinteraksi demi mencapai tujuan yang diinginkan [5]. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian *Human Resources* PT. Golden Mitra Anugerah Batam didapatkan bahwa komunikasi yang terjadi didalam perusahaan masih kurang baik dan kurang efektif. Berlandaskan pada uraian latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Golden Mitra Anugerah Batam)**”.

Dasar Teori dan Kerangka Pemikiran

1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

[6] manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah aktivitas atau teknik yang dilakukan manajemen dalam mengadakan serta mengelola sumber daya manusia yang baik sehingga nantinya bisa bergabung dan berkontribusi dalam bekerja sama demi tercapainya tujuan individu tersebut maupun perusahaan.

1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

[7] mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi yaitu pertama fungsi manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, mengatur karyawan, mengarahkan, dan pengendalian, sedangkan yang kedua yaitu fungsi operasi yang mencakup pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, motivasi, integrasi, dan hubungan industrial.

1.3 Pengertian Perilaku Organisasi

[8] mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah hal-hal yang mempengaruhi bagaimana individu maupun kelompok bersikap atau berperilaku dan juga mengetahui bagaimana pengaruhnya dalam sistem organisasi atau perusahaan, dengan adanya sikap dan perilaku yang bermacam-macam dalam suatu perusahaan menjadikan manajemen untuk mempelajari solusi serta pengelolaannya dengan baik.

1.4 Pengertian Komunikasi Organisasi

[9] mengemukakan pengertian komunikasi organisasi sebagai prosedur komunikasi yang terdapat pada suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk menjaga keharmonisan atau hubungan baik dalam kerja sama antara pihak yang berkepentingan pada organisasi tersebut, serta komunikasi organisasi pada dasarnya adalah komunikasi yang terjadi antar manusia yang ada di lingkungan organisasi tersebut.

1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi

[10] mengemukakan ada 2 faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi yang pertama yaitu Faktor berdasarkan pihak *sender* atau komunikator, yaitu dilihat dari keahlian, perilaku, pengetahuan yang dimiliki, dan media apa yang digunakan. Yang kedua yaitu Faktor berdasarkan pihak *receiver* atau komunikan, yaitu dilihat dari keahlian, pengetahuan yang dimiliki, dan termasuk media yang digunakan.

1.6 Dimensi Komunikasi Organisasi

[11] yang menyebutkan bahwa terdapat tiga aliran komunikasi dalam organisasi yaitu komunikasi ke arah bawah, komunikasi ke arah atas, dan komunikasi lateral.

1.7 Pengertian Kepuasan Kerja

[10] yang memaknai bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang dibentuk oleh beberapa faktor diantaranya pekerjaan, karakteristik individu, hubungan kelompok, juga termasuk sesuatu yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan, situasi, dan kerjasama yang terjadi di lingkungan organisasi atau perusahaan.

1.8 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut [10] terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu meliputi *pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent reward, operation conditions, co-workers, nature of work, dan communication*.

1.9 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut [12] terdapat beberapa dimensi yang dapat dijadikan pengukuran untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervise, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

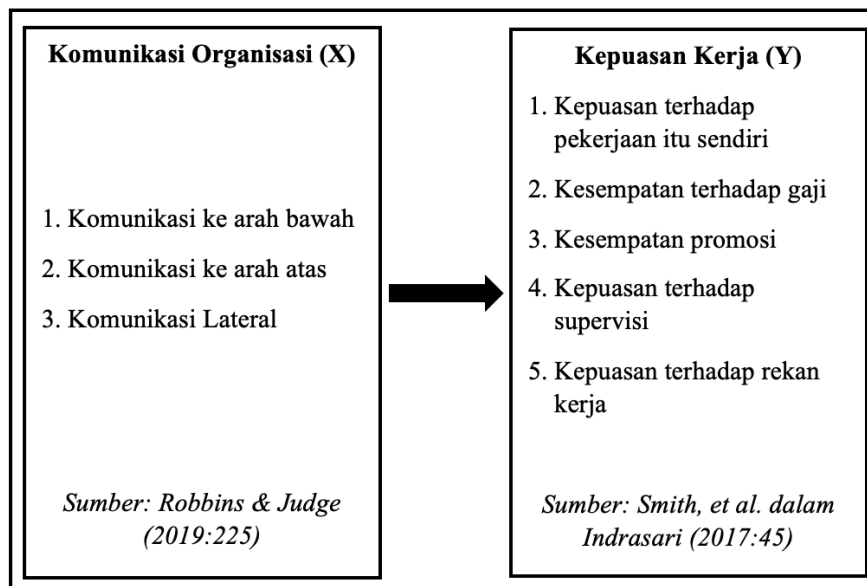
1.10 Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja juga dibuktikan oleh penelitian [13] pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran Bali menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

1.11 Kerangka Pemikiran

Hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja juga dibuktikan oleh penelitian [13] pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran Bali menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis penelitian:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₁ : Terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Metodologi Penelitian

2.1 Populasi

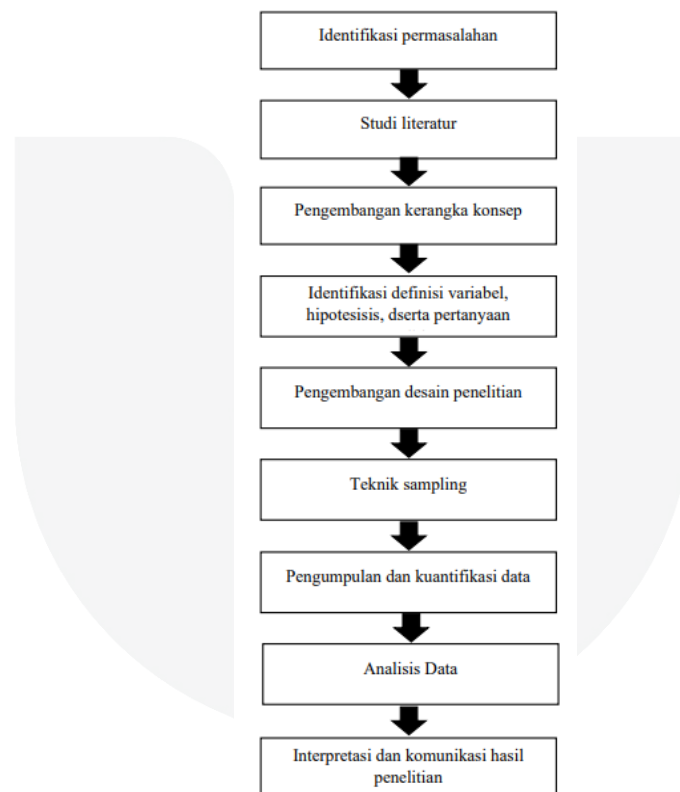
[14] mengemukakan bahwa populasi merupakan abstraksi atau generalisasi dari objek dan subjek yang memiliki keunggulan serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Golden Mitra Anugerah yang berkaitan dengan variabel penelitian ini terdapat populasi sebanyak 34 orang karyawan.

2.2 Sampel

Sampel menurut [15] adalah sebagian dari jumlah populasi yang diambil dengan memenuhi karakteristik untuk mewakili populasinya. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan kategori *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2013:85) *sampling* jenuh merupakan teknik yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampelnya apabila populasi relatif kecil atau penelitian ingin menggeneralisasi kesalahan yang kecil. Alasan penulis menggunakan *sampling* jenuh ialah jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 34 karyawan dan relatif kecil.

2.3 Tahapan Penelitian

Gambar 2.1 Tahapan Penelitian



2.4 Validasi Data

[14] mengatakan bahwa validitas merupakan level ketepatan dan kebenaran antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh seorang peneliti, artinya data yang valid merupakan data yang sama antara data yang sesungguhnya dengan data yang dilaporkan oleh seorang peneliti.

Tabel 2.1 Uji Validitas Variabel

Pernyataan	R hitung	R tabel	eterangan
1	0.707	0.338	Valid
2	0.386	0.338	Valid

3	0.537	0.338	Valid
4	0.754	0.338	Valid
5	0.675	0.338	Valid
6	0.706	0.338	Valid
7	0.715	0.338	Valid
8	0.731	0.338	Valid
9	0.618	0.338	Valid
10	0.732	0.338	Valid
11	0.665	0.338	Valid
12	0.686	0.338	Valid
13	0.792	0.338	Valid
14	0.684	0.338	Valid
15	0.669	0.338	Valid
16	0.447	0.338	Valid
17	0.415	0.338	Valid
18	0.722	0.338	Valid
19	0.686	0.338	Valid
20	0.689	0.338	Valid
21	0.568	0.338	Valid
22	0.584	0.338	Valid

3. Pembahasan

3.1 Uji Asumsi Klasik

3.1.1 Uji Normalitas

Penelitian ini untuk perhitungan pengujian normalitasnya menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6595.818235
		92
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.058
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200. Merujuk pada [16] yang menyebutkan data pada penelitian berdistribusi normal apabila besar dari nilai signifikansi, maka nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ (signifikansi 5%) dapat disimpulkan data yang digunakan berdistribusi normal

3.1.2 Uji Heteroskedastitas

Hasil dari uji asumsi klasik menggunakan pengolahan uji heteroskedastitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Heteroskedastitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	766.424	3330.905		.230	.819
	x	.169	.131	.223	1.292	.206

Merujuk pada [17] yang mengatakan model regresi tidak mengalami heteroskedastitas apabila nilai signifikansi pengujian lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%. Hasil pengujian memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,206 > 0,05 yang artinya data yang digunakan pada penelitian ini tidak mengalami heteroskedastitas.

3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Penggunaan analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan dampak variabel independen komunikasi organisasi terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3.3 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		15300.926	5300.364		2.887	.007
x		.786	.208	.555	3.773	.001

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.13, dapat diketahui hasil dan perolehan bentuk persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = 15.300 + 0,786 (X)$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar 15.300 yang artinya variabel komunikasi organisasi bernilai 0,007 maka kepuasan kerja bernilai 15.300. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja memperoleh nilai sebesar 0,786 yang berarti apabila terdapat peningkatan pada komunikasi organisasi di PT. Golden Mitra Anugrah, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Tabel 4.13 juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,005 yang menyimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen komunikasi organisasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) oleh karena itu dilakukan analisis koefisien determinasi.

Tabel 3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.286	6,698.085

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh sebesar 30,8% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan 69,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel selain komunikasi organisasi yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

3.4 Uji Hipotesis

Tabel 3.5 Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15300.926	5300.364		2.887	.007
x	.786	.208	.555	3.773	.001

Berdasarkan hasil uji t di atas dengan menggunakan kaidah pengambilan keputusan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan nilai α (*alpha*) sebesar 0,05 (5%). Apabila nilai t hitung > t tabel maka variabel X memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Nilai t hitung berdasarkan hasil uji t adalah sebesar 3,773 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 artinya bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.5 Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian hipotesis pada penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel komunikasi organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Golden Mitra Anugerah. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas komunikasi organisasi lebih kecil dari taraf signifikansi (*alpha*) 5% (0,001 < 0,05) dan menunjukkan hasil positif dengan nilai t hitung sebesar 3,773 yang lebih besar dari t tabel (3,773 > 1,694). Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima dengan kesimpulan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Golden Mitra Anugerah.

4 Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

1. Komunikasi organisasi pada PT. Golden Mitra Anugerah termasuk ke dalam kategori cukup tinggi dengan rekapitulasi persentase dari tiga dimensi yaitu sebesar 54,58%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi antara karyawan yang terjadi di PT. Golden Mitra Anugerah sudah cukup baik.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Golden Mitra Anugerah termasuk ke dalam kategori cukup tinggi dengan rekapitulasi persentase dari lima dimensi adalah sebesar 53,88%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diterima karyawan di PT. Golden Mitra Anugerah sudah cukup baik.
3. Hasil penelitian hipotesis pada penelitian ini adalah komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menyimpulkan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang diterapkan pada karyawan PT. Golden Mitra Anugerah dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang baik pula. Perolehan hasil nilai koefisien determinasi pada komunikasi organisasi ialah sebesar 30,8% terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

4.2 Saran

1. Komunikasi ke Bawah (*downwards communication*)

Atasan diharapkan mampu untuk mendorong karyawan dalam menetapkan tujuan dengan cara menyampaikan informasi terkait tujuan pekerjaan dengan tepat waktu dan efektif dan dalam melakukan kegiatan termasuk pekerjaannya sendiri sehingga nantinya karyawan bisa lebih terstruktur dalam

mengerjakan tugas dan menjadikan karyawan mengetahui apa target pekerjaan dan perusahaan yang akan dicapai kedepannya.

Upaya yang akan memberikan dampak positif bagi komunikasi ke bawah dalam mencapai target pekerjaan yaitu adalah pihak manajemen atau atasan membentuk grup *chatting* yang beranggotakan seluruh karyawan termasuk bawahan untuk penyebaran informasi maupun komunikasi antar internal perusahaan agar lebih efektif, merata ke seluruh karyawan, dan tepat sasaran. Karena sebelumnya, pada PT. Golden Mitra Anugerah sering kali terkendala saat penerimaan informasi dari atasan, karena penyampaian informasi hanya dari mulut ke mulut dan terkadang tidak sampai ke pada seluruh karyawan.

2. Komunikasi ke Atas (*upwards communication*)

Karyawan seharusnya diberikan kesempatan dan kebebasan dalam memberikan masukan untuk memecahkan masalah yang dialami oleh sebuah perusahaan, sehingga karyawan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab atas perusahaan tersebut.

Upaya ini dilakukan dengan karyawan mengajukan *weekly meeting* kepada atasan masing-masing dengan tujuan untuk penyampaian aspirasi, ide, keluhan, dan melakukan *review* terkait permasalahan maupun pengambilan keputusan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan interaksi dari bawahan ke atasan dan adanya saling terbuka dalam *problem-solving* terkait pekerjaan, karena sebelumnya perusahaan hanya melakukan *meeting* dalam dua kali sebulan atau jika ada keperluan yang mendadak.

3. Komunikasi Lateral (*lateral communication*)

Upaya untuk meningkatkan komunikasi antar rekan kerja ialah melalui peningkatan kegiatan-kegiatan yang banyak memberikan dampak positif bagi hubungan antara rekan kerja seperti senam bersama saat *week end* sebelum jam masuk kerja, makan siang bersama, *family gathering* dan pengadaan acara-acara di hari besar. Hal ini bertujuan untuk menjalin hubungan baik melalui komunikasi antar karyawan sehingga menimbulkan hubungan yang baik satu sama lain. Hubungan yang baik antar rekan kerja tentu akan menimbulkan suasana kerja dan kepuasan kerja yang baik. Jika hubungan antar rekan kerja berjalan dengan baik, maka pekerjaan bisa dilakukan dan target perusahaan dapat tercapai.

4. Daftar Pustaka

- [1] Lumentut, M., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 74-85.
- [2] Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal JIBEKA*, 12(1), 23-31.
- [3] Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 1-16.
- [4] Agustini, F., & Harefa, S. Y. (2016). Analisis Komunikasi dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Pembangunan*, 17(2), 143-154.
- [5] Syaifuddin, Lubis, F. R., & Lubis, Y. (2019). Effect of Communication, and Employment Standards Development Employee Satisfaction. *International Journal of Management (IJM)*, 10(6), 191-197.
- [6] Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta: ZAHIR Publishing.
- [7] Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [8] Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi (Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian). Denpasar Timur: CV. Setia Bakti.

- [9] Suratno. (2018). *Komunikasi Organisasi (Prinsip Komunikasi untuk Peningkatan Kinerja Organisasi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [10] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [11] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- [13] Cahyanto, B. D., & Utama, I. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Cakra Transport Utama Jimbaran Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 3248-3273.
- [14] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- [15] Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media.
- [16] Ananda, R., & Fadhli, M. (2018). *Statistik Pendidikan (Teori dan Praktik Dalam Pendidikan)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- [17] Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.

