



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(PADA KUD PAKIS KEC. PAKIS KAB. MALANG)**

Oleh:

Erda Mulidya*)

erdamulidya095@gmail.com

Hadi Sunaryo**)

hadisunaryo_fe@unisma.ac.id

M. Khoirul ABS ***)

Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership, work environment and communication to employee job satisfaction. The research sample in this study amounted to 42 people who were employees of KUD (Village Unit Cooperative) PAKIS Kec. Pakis Kab. Malang.

The method used is descriptive data analysis that is by using validity, reliability, normality, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t hypothesis test, and hypothesis testing f.

The results of this study indicate that partially each of the variables of leadership, work environment and communication are equally influential on job satisfaction, while simultaneously leadership, work environment and communication variables also influence job satisfaction of KUD (Village Unit Cooperative) PAKIS employees. Pakis Kab. Malang.

Keywords: Leadership, Work Environment, Communication, Job Satisfaction

Pendahuluan

Organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada beberapa komponen di dalam organisasi, antara lain karyawan, pimpinan, tujuan, program, sarana, dan prasarana yang ada. Organisasi/perusahaan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan akan merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja disebabkan oleh kondisi tempat mereka bekerja sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka.

Terpeliharanya kepuasan kerja pada karyawan, akan meningkatkan semangat untuk bekerja dan akan membantu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan pihak perusahaan seharusnya memperhatikan beberapa aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2001:193) “kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka itu akan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi”. Di dalam bekerja perlu sikap dan mental yang harus kita siapkan supaya bisa menghadapi tekanan atasan dengan kerendahan hati, disisi lain pekerjaan jangan dianggap sebagai hanya memenuhi kebutuhan finansial saja akan tetapi perlu kita anggap untuk tanggung jawab kita terhadap Allah SWT dan dijadikan sebagai ibadah dihadapannya.

Sumber daya manusia yang baik akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu ada hal yang membuat kinerja untuk lebih semangat dalam menjalankan visi misi perusahaan. Kepuasan tidak hanya diberikan materi saja akan tetapi perlu di kasih motivasi serta fasilitas dalam ruangan maupun lingkungan kerja.

Dubrin (2005:3), mengemukakan bahwa “kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai”.

Nitisemito (2001:183) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Ada beberapa faktor yang sering menjadi kendala salah satunya yaitu komunikasi yang kurang baik sesama karyawan sehingga membuat pekerjaan menjadi lebih lamban dan membuat pekerjaan tidak lancar. Peranan penting komunikasi pada suatu perusahaan/organisasi memberikan suatu dampak positif terhadap semangat karyawan dalam bekerja, pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan secara meningkat.

Perusahaan atau organisasi di Indonesia yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat salah satunya koperasi unit desa (KUD). Koperasi unit desa (KUD) PAKIS terletak di Jl. Raya Asrikaton No. 38 Kecamatan Pakis Kabupaten Malang adalah salah satu koperasi unit desa yang berdiri sejak tahun 1973. Kepuasan kerja karyawan sangat penting didalam sebuah perusahaan atau organisasi dikarenakan jika karyawan puas akan pekerjaannya maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal lagi. Tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting, ia merupakan satu bagian dari keseluruhan proses produksi. Dari sinilah ternyata permasalahan tenaga kerja tidak hanya masalah upah, tunjangan karyawan, dan permasalahan yang berkisar pada uang dan kesejahteraan. Akan tetapi masih banyak permasalahan yang belum mendapat perhatian salah satunya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini adalah refleksi dari penelitian I Gede Diatmika Paripurna (2012) dengan judul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Suriawthi Beach Hotel Legian Kuta-Bali yang berjumlah 40 orang karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan latar belakang, di simpulkan rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang?

5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang?

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan:

Surodilogo (2010), berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SUMBER SEHAT SEMARANG”. Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Surodilogo untuk mengetahui secara empiris pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Sehat Semarang, baik secara parsial maupun simultan. Hasil dari penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Sehat Semarang.

Wibowo dkk (2014), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kondoy dkk (2015), yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan orientasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BANK SULUT, MANADO”. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan orientasi kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan PT Bank Sulud Div. Umum, MANADO. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi serta orientasi kerja berpengaruh baik

secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sulut Divisi Umum MANADO.

Winarningsih (2015), yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI MIGAS CEPU”. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada KPRI Serba Usaha Migas Cepu. Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi layak digunakan model penelitian.

Muzdalifah (2017), yang berjudul “Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada Rumah Makan Soto Betawi Bang Udin)”. Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di rumah makan soto betawi bang udin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rivai (2004:475), “kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan kegiatan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”.

Sutrisno (2014:73), “kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik yang penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebabkan dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan”.

Siagian (2004:72), “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”.

“Kepemimpinan memegang bagian penting dalam memahami perilaku kelompok karena biasanya pemimpin yang mengarahkan kita menuju tujuan. Dengan mengetahui apa yang menjadikan seorang pemimpin yang baik

menjadi sangat berharga dalam meningkatkan kinerja kelompok” (Robbins dan Judge 2015:277).

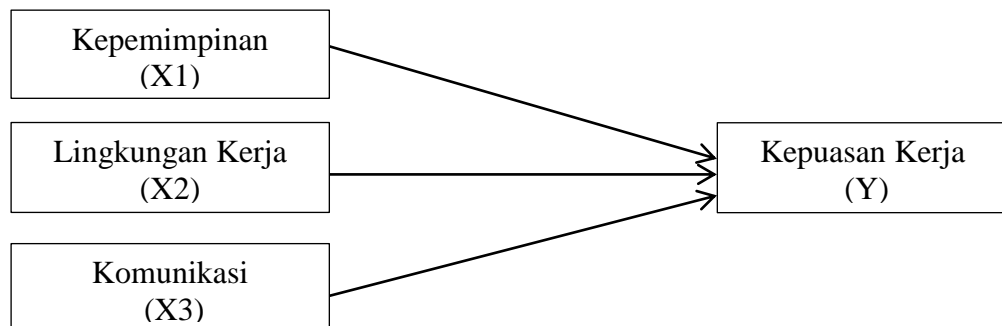
Lingkungan kerja menurut Siagian (2004:132), “adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif”.

Menurut Sedarmayanti (2011) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Nitisemito (2008:239), “komunikasi adalah sebagai suatu proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain, yang dapat berupa rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk, pesan dan sebagainya”.

Mulyana (2005) “komunikasi adalah suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respon dari pikiran yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator”.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 kerangka konseptual

Hipotesis dalam penelitian :

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KUD PAKIS Kec. Pakis Kab. Malang.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan KUD PAKIS Kec. Pakis Kab. Malang.

H3: Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KUD PAKIS Kec. Pakis Kab. Malang.

H4: Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KUD PAKIS Kec. Pakis Kab. Malang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Research*. *Explanatory research* merupakan penelitian yang dilakukan dengan maksud mengetahui hubungan variabel-variabel dengan melalui hipotesa. (Singarimbun, 2006:5).

Sugiyono (2013:81) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan KUD PAKIS Kec. Pakis Kab. Malang yaitu jumlah karyawan 42 orang pada Januari 2018. Penelitian ini disebut juga penelitian sensus karena diambil semua populasi yaitu 42 orang karyawan.

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Definisi konsep variabel merupakan batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian. Untuk memahami dan mempermudah dalam menafsirkan banyak teori yang ada, maka akan ditentukan beberapa definisi yang berhubungan dengan variabel penelitian ini, antara lain:

1. Kepemimpinan

Robbins dan Judge (2015:249) “kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan”.

2. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

3. Komunikasi

Menurut Nitisemito (2008:239) “komunikasi adalah sebagai suatu proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain, yang dapat berupa rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk, pesan dan sebagainya”.

4. Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015:46) “kepuasan kerja adalah saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja (*job satisfaction*), yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif”.

1. Kepemimpinan (X1) yaitu cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk

mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi.

Indikator kepemimpinan:

1. Kejelasan peran
 2. Mempermudah pekerjaan
 3. Kepemimpinan *supportive*
2. Lingkungan kerja (X2) yaitu tempat dimana para pekerja melakukan aktivitas setiap harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya dan dapat di pastikan performa yang di hasilkan pun akan maksimal.

Indikator lingkungan kerja:

1. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, pewarnaan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, kebersihan, dan ruang gerak.
 2. Lingkungan kerja non fisik antara lain struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.
3. Komunikasi (X3) ialah salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antar atasan dengan bawahannya. Karena komunikasi perlu di adakan agar maksud dan pesan yang di sampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita.

Indikator nya yaitu:

1. Komunikasi ke arah atas
 2. Komunikasi ke arah bawah
 3. Komunikasi horizontal
4. Kepuasan kerja (Y): keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator:

1. Gaji
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Supervisi
4. Rekan kerja.

Implikasi Hasil Penelitian

Deskripsi kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi:

- a. Kepemimpinan yang dibentuk dari kejelasan peran, mempermudah pekerjaan, dan kepemimpinan *supportive* yang diapresiasi terpenting oleh karyawan KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang adalah pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan.
- b. Lingkungan kerja yang dibentuk dari lingkungan kerja fisik diantaranya: penerangan, pewarnaan, ruang gerak, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, dan kebersihan, yang diapresiasi terpenting oleh pernyataan yang tertinggi adalah penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya struktur kerja, tanggung

jawab kerja perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

- c. Komunikasi dibentuk dari Komunikasi ke arah atas, komunikasi ke arah bawah, dan komunikasi horizontal yang diapresiasi terpenting oleh karyawan KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang adalah komunikasi ke arah atas yang diapresiasi terpenting tertinggi oleh pernyataan saya memberikan laporan secara rutin pada pimpinan. Komunikasi ke arah bawah yang diapresiasi terpenting oleh pernyataan tertinggi pimpinan memberikan arahan waktu akan melaksanakan pekerjaan yang baru. Komunikasi horizontal yang diapresiasi terpenting oleh pernyataan tertinggi dalam menyelesaikan tugas harus saling membantu dengan teman sekerja.
- d. Kepuasan kerja yang dibentuk oleh gaji, penempatan yang tepat sesuai keahlian, supervisi, dan rekan kerja diapresiasi terpenting oleh Pakis Kec. Pakis Kab. Malang adalah hubungan antar sesama karyawan terjalin dengan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan yang di bentuk oleh indikator kejelasan peran, mempermudah pekerjaan, kepemimpinan *supportive* dengan pernyataan pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan, pimpinan memberikan peran yang jelas kepada masing-masing pekerja, dan pimpinan memberikan jalan keluar setiap ada persoalan pekerjaan.
- b. Lingkungan kerja yang dibentuk dari indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik
- c. Komunikasi yang dibentuk dari indikator komunikasi ke arah atas, komunikasi ke arah bawah, dan komunikasi horizontal dari pernyataan: saya memberikan laporan secara rutin pada pimpinan,
- d. Kepuasan kerja yang dibentuk dari indikator gaji, penempatan yang sesuai dengan keahlian, supervisi dan rekan kerja dari pernyataan: atasan memberikan dukungan teknis kepada bawahan dalam menjalankan tugas, saya merasa di bayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan.

KETERBATASAN

- a. Penelitian ini dilakukan di KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digunakan di KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang.
- b. Pada penelitian ini hanya menguji beberapa variabel saja sedangkan masih banyak variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran, diantaranya:

1. Bagi KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang untuk perlunya memperhatikan kepuasan kerja karyawan, terkait hal tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam hal gaji yang diberikan supaya seimbang dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan.
2. Bagi KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang untuk perlunya memperhatikan pimpinan memberikan jalan keluar setiap ada persoalan pekerjaan. Terkait hal tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan persoalan pekerjaan karyawan supaya pimpinan bisa lebih memberikan jalan keluar setiap ada persoalan-persoalan pekerjaan.
3. Bagi KUD Pakis Kec. Pakis Kab. Malang untuk perlunya memperbaiki lingkungan kerja sehingga menambah semangat karyawan dalam hal pekerjaan terutama dalam hal konsentrasi karyawan pada saat bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan untuk mampu menyempurnakan dengan menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S., Nitisemito 2001. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dubrin, 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media; Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001 *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Leonardus, Bintoro, Surodilogo. 2010. *Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Sehat Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Muzdalifah. 2017. *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada Rumah Makan Soto Betawi Bang Udin)*. Jakarta.
- Mulyana Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mukti, Wibowo. 2014. *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Mochammad, Al, Musadieq. 2014. *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Nitisemito, Alex S., 2008. *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Olivia, Nelwan. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi dan orientasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BANK SULUT MANADO*.
- Pariapura, I Gede, Diatmika. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.
- Regina, F, Kondoy. 2015 *Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi dan orientasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BANK SULUT MANADO*.
- Rivai, Veitzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Dua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.



Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama

Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV

Titik, Winarningsih. 2017. *Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI MIGAS CEPU*. STIESIA. Surabaya.

Erda Mulidya *) Adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Hadi Sunaryo**) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

M. Khoirul ABS***) adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang