

Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Golden Dolbe Jakarta Selatan

¹⁾Rahma Putri Andini, ²⁾Reny Andriyanty

^{1,2)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

^{1,2)}Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957

Email: ¹⁾r.andriyanty@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Golden Dolbe Jakarta. Metode penelitian ini adalah deskriptif. Penentuan responden dilakukan secara sensus sampling terhadap seluruh karyawan PT. Golden Dolbe yang berjumlah 45 karyawan. Analisis data menggunakan model persamaan struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dengan komunikasi kerja berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Variabel laten komunikasi kerja memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran manajerial yang disampaikan adalah membagi karyawan per divisi sesuai kemampuan individu karyawan, meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal karyawan dengan mendorong munculnya nilai positif dari komunikasi antar karyawan, empati dan dukungan serta perusahaan menyediakan pembagian ruang kerja yang lebih terstruktur. Riset kedepan terkait kepuasan kerja sebaiknya dilakukan pada jenis industri yang berbeda dan jumlah sampel yang lebih besar.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, Karyawan

Abstract

The research objective was to analyze the relationship between interpersonal communication and physical work environment on job satisfaction of employees of PT Golden Dolbe Jakarta. This research method was descriptive. The determination of respondents was conducted by census sampling of all employees of PT Golden Dolbe, totaling 45 employees. Data analysis used structural equation modeling. The results showed that the work environment and work communication were significantly related to job satisfaction. The latent variable of work communication has a significant relationship with job satisfaction. The work environment variable shows that the work environment has a significant direct effect on job satisfaction. The managerial implications of the results of this study are to suggest: to divide employees per division according to individual employee abilities, improve the quality of employee interpersonal communication by encouraging the emergence of positive values from communication between employees, empathy, and support, and the company provides a more structured division of work space. Future research related to job satisfaction should be conducted in different types of industries with a larger sample size.

Keywords: Job Satisfaction, Interpersonal Communication, Work Environment, Employees

Pendahuluan

PT. Golden Dolbe merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* sektor kuliner dengan merek dagang “MM Juice & Restaurant” berdiri dari tahun 1988. Perusahaan ini sangat menjaga mutu, dimana kualitas dan kehalalan produk juga sudah di sertifikasi ISO (*International Organization For Standarization*). Meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan memberikan hasil yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Fenomena kerja yang terjadi pada perusahaan ini diduga dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi kerja antar karyawan yang kurang efektif. Kondisi ini mengakibatkan informasi dan tugas yang disampaikan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menurunkan kualitas dan kuantitas produk yang dijual. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang baik dirasakan oleh karyawan adalah ruang kerja yang kurang luas dan terdapat beberapa divisi dalam satu ruang. Keadaan ini menyebabkan pencampuran kerja antar divisi, sehingga mengganggu spesialisasi pelaksanaan tupoksi masing-masing divisi. Efek lainnya adalah munculnya kebisingan. Pencahayaan dalam ruang kerja juga belum sesuai dengan jenis pekerjaan yang memerlukan pencahayaan yang terang. Semua hal tersebut diatas tentunya dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Melihat besarnya pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan, maka penting bagi setiap perusahaan untuk memastikan adanya upaya yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengimplementasikan kebijakan dan pengelolaan kerja yang adil dan transparan sehingga dapat membantu karyawan memperoleh umpan balik, memahami harapan kerja yang jelas, serta menerima pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka.

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran serta karyawan. Karyawan merupakan asset bagi perusahaan yang harus dipelihara sehingga dorongan mereka untuk bekerja dengan bersemangat dan mengarahkan semua potensi yang dimilikinya harus diperhatikan. Sebaliknya, karyawan yang tidak semangat umumnya tidak akan memberikan hasil yang maksimum. Perusahaan tentunya wajib membuat strategi untuk meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat di proksi dengan banyak dimensi. Beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah terjalannya komunikasi interpersonal yang baik. Variabel lainnya adalah terkait penyediaan lingkungan kerja fisik yang memadai dan sesuai dengan standar. Maka berdasarkan pembahasan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Golden Dolbe.

Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan apa yang dianggap penting (Dalimunthe et al., 2018). Kepuasan kerja menjadi faktor utama kinerja seorang karyawan (Putu Dian Hariasih et al., 2024). Kepuasan kerja menjadi indikasi umum secara generik berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi (Goretzki et al., 2022). Kepuasan kerja secara umum akan berbeda sesuai variabel

perorangan dan lingkungan (Wiegand et al., 2021a). Penelitian yang dilakukan terhadap staf pekerja di rektortorat Universitas Patimura menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja (Gerrit M. Pentury & Paul Usmany, 2023). Sementara penelitian terhadap 120 perusahaan mineral di Borneo menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Riyadi, 2019). Kepuasan kerja adalah perasaan emosional dan psikologis yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur melalui indikator pekerjaan itu sendiri, tunjangan, hubungan dengan karyawan lain, kesempatan promosi dan banyak faktor lainnya (Oktafien et al., 2024).

H1: Diduga bahwa komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja.

Komunikasi Interpersonal

Aspek penting komunikasi interpersonal dalam pekerjaan adalah terkait saling berbagi ide dan informasi kerja dimana juga pelibatan emosi secara proporsional. Hal tersebut akan menjadi siklus yang terorganisir dimana karyawan memiliki kenyamanan untuk dapat saling memahami sudut pandang karyawan lainnya. Komunikasi interpersonal dapat mencegah kerancuan komunikasi yang berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Keterampilan komunikasi interpersonal secara profesional menjadi faktor penting dalam perkembangan bisnis (Consul & Kola, 2024). Aspek penting komunikasi interpersonal dalam pekerjaan adalah terkait saling berbagi ide dan informasi kerja dimana juga pelibatan emosi secara proporsional. Hal tersebut akan menjadi siklus yang terorganisir dimana karyawan memiliki kenyamanan untuk dapat saling memahami sudut pandang karyawan lainnya. Komunikasi interpersonal dapat mencegah kerancuan komunikasi yang berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Keterampilan komunikasi interpersonal secara profesional menjadi faktor penting dalam perkembangan bisnis. Komunikasi interpersonal bagi karyawan menjadi kebutuhan sosial sehingga menghasilkan hubungan kerja yang bermakna. Kondisi tersebut akan memotivasi dan memberikan kepuasan dalam bekerja (Gibbs et al., 2023). Berdasarkan literatur diatas, maka diajukan hipotesis pertama:

H2: Diduga bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja Fisik

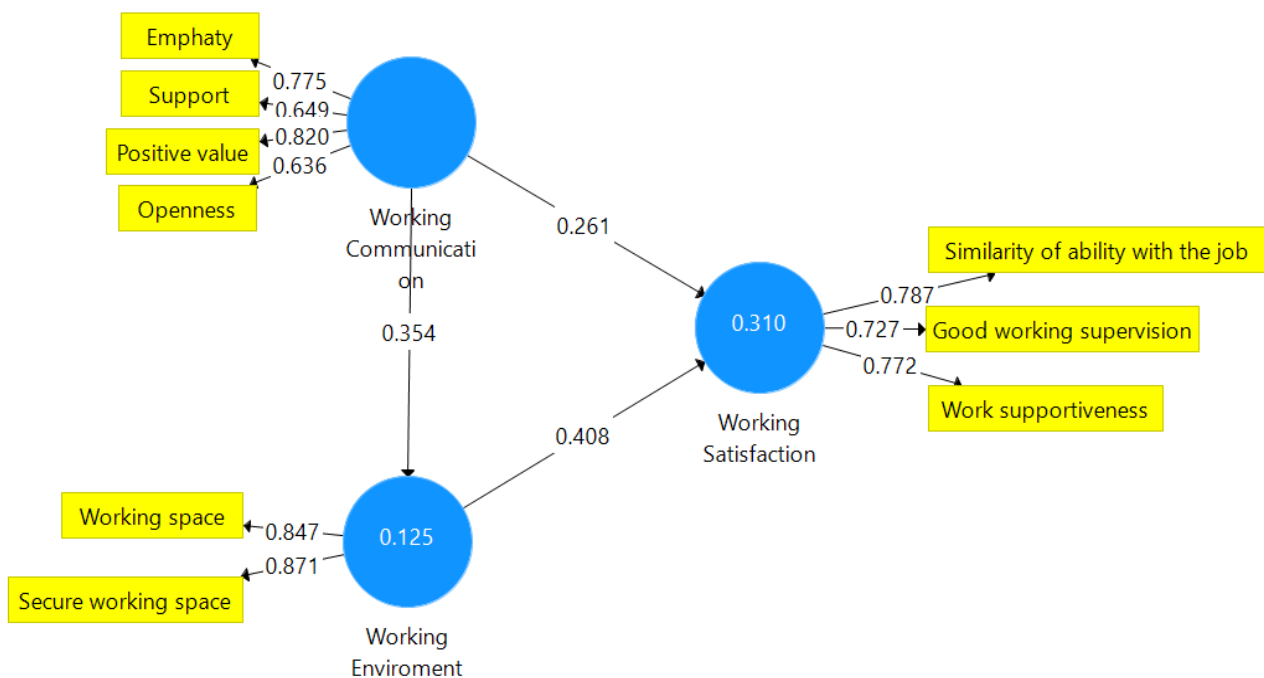
Penelitian yang dilakukan pada lima puluh karyawan perusahaan perumahan subsidi di Tangerang menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Aditya & Santosa, 2020). Penelitian terhadap 85 karyawan perusahaan di Batam, menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja menjadi faktor pendorong terhadap peningkatan kinerja karyawan (Lasmana et al., 2023). Penelitian yang dilakukan terhadap 210 karyawan di berbagai jenis industri di Pakistan menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Studi ini menyimpulkan dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat kepuasan kerja (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Kepuasan kerja bergantung pada lingkungan kerja. Dengan menyediakan fasilitas yang terbaik dengan

lingkungan kerja lingkungan kerja, maka tujuan organisasi dapat tercapai. Pernyataan dari karyawan dari kedua organisasi setuju akan dampak positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan pandangan yang transparan dari para karyawan tentang lingkungan kerja lingkungan kerja dan label ekspektasi bahwa perusahaan perlu melindungi lingkungan kerja menyangkut aspek fisik, sosial, dan keamanan, fakta fisik, sosial, dan aspek keuangan (Taheri et al., 2020). Secara umum, beberapa riset mengindikasikan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di berbagai jenis industri (Nuraini et al., 2022; Sukdeo, 2017; Taheri et al., 2020; Wiegand et al., 2021b).

H3: Diduga bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja.

Metode, Data, dan Analisis

Metode penelitian ini adalah deskriptif. Lokasi penelitian adalah kantor pusat PT. Golden Dolbe Jakarta Selatan yang beralamat di Jalan Wijaya Kusuma No.2, RT.9/RW.4, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan. Waktu penelitian adalah pada bulan Januari sampai Juli 2024. Penentuan responden dilakukan secara sensus sampling terhadap seluruh karyawan PT. Golden Dolbe yang berjumlah 45 karyawan. Model penelitian yang dikembangkan dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 1. Model penelitian

Analisis seluruh variabel manifes terhadap keseluruhan model dinyatakan valid karena nilai outernya diatas 0,6. Analisis validitas dan reliabilitas terhadap semua variabel manifest dinyatakan valid dan reliabel. Data detail tampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil analisis validitas dan reliabilitas antar konstruk

	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,642	0,581
Lingkungan kerja	0,646	0,738
Komunikasi kerja	0,699	0,525

Sumber: Data primer diolah (2024)

Hasil dan Pembahasan

Analisis varians dari konstruk dependen dapat dilihat berdasarkan nilai R^2 . Pada model kepuasan kerja yang dianalisis pada model nilainya adalah 0,310. Nilai SRMR model adalah 0,110. Nilai yang mendekati nol dapat menunjukkan bahwa model fit sempurna (Schermele-Engel et al., 2003). Pembahasan terhadap hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan komunikasi kerja dengan kepuasan kerja. Hubungan yang muncul adalah hubungan tidak langsung antara komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh variabel lingkungan kerja. Data detail dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil uji *specific indirect effects*.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keputusan
Working Communication -> working enviroment -> working satisfaction	0,145	0,168	0,063	2,301	0,022	Diterima. Signifikan pada alpha 0,05

Sumber: Data primer diolah (2024).

Hasil ini didukung oleh pernyataan dari hasil penelitian terhadap karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera utara, yang menyatakan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Mutholib, 2021). Penelitian yang dilakukan terhadap 434 guru taman kanak-kanak di Cina menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi luar jam kerja terhadap kepuasan kerja. Hubungan yang menarik dari penelitian ini adalah bahwa semakin banyak komunikasi luar jam kerja akan semakin besar ketidakpuasan para guru yang diperparah dengan dukungan organisasi yang rendah (Liu et al., 2023). Penelitian yang dilakukan terhadap dua set sampel yaitu karyawan universitas negeri dan karyawan perusahaan media swasta di Austria yang beroperasi secara nasional di bidang jurnalisme cetak dan online menyimpulkan adanya keberatan dari karyawan untuk menerima dan membalas email diluar jam kerja. Para sampel penelitian cenderung mengharapkan komunikasi yang saling menghormati, menghargai, transparan dalam berkomunikasi. Selain itu, para responden meminta agar tidak ada tekanan dalam berkomunikasi dan menyatakan bahwa penting untuk mengakui pentingnya pertukaran informal dari sudut pandang perusahaan. Hal tersebut tentunya akan meningkatkan kepuasan karyawan (Ninaus et al., 2021). Komunikasi yang efektif mendukung kepuasan kerja karyawan (Jorfi & Jorfi, 2011).

Analisis path menunjukkan bahwa hipotesis kedua dan ketiga dinyatakan diterima. Data detail dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil uji *path analysis*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keputusan
Working Communication -> working enviroment	0,354	0,402	0,107	3,326	0,001	Diterima. Signifikan pada alpha 0,05
Working communication -> working satisfaction	0,261	0,269	0,145	1,803	0,072	Diterima. Signifikan pada alpha 0,1
Working enviroment -> working satisfaction	0,408	0,419	0,109	3,747	0,000	Diterima. Signifikan pada alpha 0,05

Sumber: Data primer diolah (2024).

Variabel laten komunikasi kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan pada alpha 0,1. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Komunikasi interpersonal menjadi moda utama dalam manajerial. Organisasi akan mendapat manfaat

dari menawarkan platform lengkap saluran komunikasi dalam upaya mendorong karyawan untuk memanfaatkan berbagai saluran untuk komunikasi di tempat kerja. Kondisi tersebut akan membantu semua karyawan merasa lebih terhubung dengan organisasi dan menjadi lebih terbuka satu sama lain. Penelitian Smith et al tahun 2018, menyatakan terdapat faktor mediasi keterbukaan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja, dimana misalkan, seseorang karyawan yang memiliki keterbukaan tinggi cenderung mengalami kepuasan yang lebih besar (Smith et al., 2018). Sementara penelitian Luky menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai melalui mediasi motivasi kerja (Luky et al., 2021).

Variabel lingkungan kerja sesuai hipotesis ketiga juga diterima pada alpha 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Suifan tahun 2019 menunjukkan adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan melalui efek motivasi kerja (Suifan, 2019). Penelitian Smith menyatakan bahwa faktor mediasi keterbukaan terhadap pengalaman kerja juga diyakini mampu memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja (Smith et al., 2018).

Analisis atas uji hubungan antara manifest terhadap variabel latennya menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan. Data pendukung pembahasan diatas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil analisis *Outer loading*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keputusan
Empathy <- working communication	0,775	0,767	0,108	7,162	0,000	Signifikan
Openness <- working communication	0,636	0,621	0,149	5,677	0,000	Signifikan
Positive value <- working communication	0,820	0,802	0,091	8,971	0,000	Signifikan
support <- working communication	0,649	0,622	0,218	2,970	0,003	Signifikan
Working space <- working environment	0,847	0,832	0,088	9,678	0,000	Signifikan
Secure Working space <- working environment	0,871	0,854	0,081	10,764	0,000	Signifikan
Good working supervision <- working satisfaction	0,727	0,704	0,128	5,677	0,000	Signifikan
Similiarity of ability with the job <- working satisfaction	0,787	0,773	0,124	6,329	0,000	Signifikan
Work supportiveness <- working satisfaction	0,772	0,748	0,138	5,573	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2024)

Variabel manifest yang mempengaruhi komunikasi interpersonal adalah empati, keterbukaan, nilai positif dan dukungan dari perusahaan. Penelitian di rusia yang melibatkan 102 responden, mengungkapkan bahwa cara berkomunikasi pada tingkat empati menjadi aktivitas utama dalam interaksi antarmanusia. Komunikasi memberi seseorang informasi yang diperlukan untuk persepsi dan pemahaman orang lain. Komunikasi adalah jembatan untuk membangun hubungan interpersonal. Keterampilan

komunikasi memungkinkan kita untuk hidup secara terbuka, berbagi secara manusiawi, mengutamakan orang lain, dan sepenuhnya menikmati kebebasan, harmoni, dan kesetaraan dalam interaksi antarpribadi. Dunia modern adalah dunia komunikasi, yang dapat memperluas jaringan hubungan pribadi dan mengembangkan sistem pendukung dalam hubungan interpersonal. Empati membuat komunikasi menjadi berguna, sederhana dan menyenangkan, membuat lawan bicara merasakan rasa hormat dan pengertian Anda, dengan cepat menginspirasi orang lain untuk pemahaman Anda, memungkinkan orang lain untuk secara sukarela memberikan lebih banyak bantuan dan mengembangkan hubungan kerjasama yang saling menguntungkan; selain itu, bisa menghindari perselisihan yang tidak perlu antara orang-orang, mengurangi tekanan yang disebabkan oleh kesalahpahaman, dan mengatasi kemarahan dan ketakutan, rasa malu dan emosi berbahaya lainnya (Arskieva & Ragimkhanova, 2023). Riset pada 384 pekerja jarak jauh di amerika serikat terkait kepuasan kerja pekerja jarak jauh dengan berbagai saluran komunikasi dan tipe kepribadian pekerja. Hasilnya menunjukkan bahwa ekstraversi, keterbukaan, kesetujuan, dan ketelitian berkorelasi positif berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Smith et al., 2018). Komunikasi interpersonal yang baik akan menghasilkan nilai positif bagi pegawai. Dimana nilai positif tersebut akan terkait dengan konsep diri yang pada akhirnya membentuk sikap karyawan (Andriyanty et al., 2022) dan perilaku kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Andriyanty et al., 2021). Konsep diri juga dapat membentuk gambaran internal-mental, ide mengenai diri sendiri, bagaimana cara merasa dan berpikir mengenai diri sendiri berdasarkan penampilan, hasil kerja dan hubungan-hubungan yang dapat mempengaruhi kehidupan agar mencapai tingkat kebahagiaan dan kepuasan seseorang (Virtanen & Isotalus, 2012). Sebuah studi mengungkapkan bahwa dukungan sosial pada dasarnya adalah sebuah proses komunikasi: "Memahami dukungan sosial dari perspektif komunikasi membuatnya sebagai kondisi transaksional, proses simbolis dari pengaruh timbal balik yang terjadi antara dua dua atau lebih individu yang mengubah keadaan afektif, kognitif, atau perilaku. Orang ada untuk orang lain dalam hubungan interpersonal melalui peristiwa komunikasi di masa lalu, sekarang, atau di masa depan. Esensi dari fenomena dukungan sosial adalah dasar dari manifestasinya, dimana komunikasi dan kognisi adalah yang paling penting (Virtanen & Isotalus, 2012). Penelitian dilakukan terhadap 131 karyawan perhotelan, pemerintah daerah, pemasaran, dan konstruksi terkait dinamika ruang kerja yang tidak memadai dan meningkatkan kondisi ruang kerja yang tidak memadai dan meningkatkan kondisi ruang kerja dapat berdampak langsung dan positif pada tingkat produktivitas secara keseluruhan serta peningkatan kesejahteraan pada tingkat individu dan kolektif. Efek merugikan dari lingkungan ruang kerja dan kantor yang tidak memadai jauh lebih besar daripada investasi awal yang diperlukan untuk meningkatkan dan mempertahankan lingkungan kerja yang optimal. Hasil penelitian ini memberikan indikasi yang kuat bahwa kualitas ruang kerja memiliki yang signifikan terhadap tingkat stres terkait pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan (Cvijanovic, 2019). Variabel laten kepuasan kerja secara signifikan berkaitan dengan pengawasan kerja yang baik dari atasan, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan individual karyawan serta adanya dukungan dari manajerial. Dukungan yang positif dari pimpinan dan seluruh karyawan akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Selain itu, juga memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat saling percaya dan membantu, serta memunculkan ahubungan yang baik antar karyawan di lingkungan kerja (Setiawan & Sopiah, 2023). Kajian teori mengenai pentingnya dukungan supervisor

dan isu-isu utama yang berkaitan dengan komponen ini dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, dilakukan oleh Qureshi dan Hamid tahun 2017. Penelitian ini telah mengindikasikan pentingnya signifikansi dan pentingnya pemahaman empiris yang menunjukkan bahwa dukungan supervisor memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Secara paralel, penelitian ini telah menunjukkan pentingnya keadilan peran yang penting, yaitu persepsi keadilan yang berpotensi berperan sebagai penyangga hubungan ini (Andriyanty et al., 2022).

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan komunikasi kerja dengan kepuasan kerja. Hubungan yang muncul adalah hubungan tidak langsung antara komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh variabel lingkungan kerja. Variabel laten komunikasi kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan pada alpha 0,1. Variabel lingkungan kerja sesuai hipotesis ketiga juga diterima pada alpha 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran manajerial yang disampaikan adalah PT. Golden Dolbe membagi karyawan per divisi sesuai kemampuan individu karyawan, meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal karyawan dengan mendorong munculnya nilai positif dari komunikasi antar karyawan, empati dan dukungan. Terkait variabel lingkungan kerja sebaiknya perusahaan menyediakan pembagian ruang kerja yang lebih terstruktur berbasis departemen sehingga kepuasan kerja meningkat. Keterbatasan penelitian terletak pada jumlah responden. Riset kedepan terkait kepuasan kerja sebaiknya dilakukan pada jenis industri yang berbeda dan jumlah sampel yang lebih besar.

Ucapan Terima Kasih

Tim peneliti mengucapkan terima kasih kepada PT. Golden Dolbe Jakarta dan Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro yang sudah mendukung terlaksananya penelitian ini.

Referensi

- Aditya, Y., & Santosa, J. B. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja terhadap Turnover Intentiton (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Andriyanty, R., Haritsah, A. F., & Rambe, D. (2022). Peran Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pengelola Ruang Publik Terpadu Ramah Anak (RPTRA) Kelurahan Srengseng Sawah Jakarta Selatan Melalui Moderasi Sikap Melayani Masyarakat. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 62–72. <https://doi.org/10.32833/majem.v10i2.265>
- Andriyanty, R., Komalasari, F., & Rambe, D. (2021). The Effect Of Work From Home On Corporate Culture Mediated By Motivation, Work Behavior and Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019>
- Arskieva, Z., & Ragimkhanova, L. (2023). Communication as a Factor of Interpersonal Interaction and Manifestation of Empathy. *SHS Web of Conferences*, 172, 03017. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202317203017>
- Consul, S., & Kola, M. N. (2024). Relationship Between Interpersonal Communication And Job Satisfaction. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, 6(3), `9. www.ijfmr.com

- Cvijanovic, M. (2019). *ScholarWorks The Relationship Between Workspace and Office Placement and Workforce Productivity and Wellbeing* [Dissertation, Walden University]. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>
- Dalimunthe, I., Absah, Y., & Salim, S. R. A. (2018). The Effect of Interpersonal Relationships and Role Ambiguity on Job Satisfaction and Its Impact Toward Employees' Intention to Leave in Event Organizer Services Provider in Medan. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 46, 346–352.
- Gerrit M. Pentury, & Paul Usmany. (2023). Job Satisfaction Mediates the Effect of Work Environment and Competence on Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 335–343. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i2.53822>
- Gibbs, J. L., Eisenberg, J., Fang, C., & Wilkenfeld, J. N. (2023). Examining how organizational continuities and discontinuities affect the job satisfaction of global contractors. *Journal of International Management*, 29(5). <https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101046>
- Goretzki, L., Reuter, M., Sandberg, J., & Thulin, G. (2022). Making sense of employee satisfaction measurement – A technological frames of reference perspective. *British Accounting Review*, 54(1). <https://doi.org/10.1016/j.bar.2021.101032>
- Jorfi, H., & Jorfi, S. (2011). Strategic operations management: Investigating the factors impacting communication effectiveness and job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1596–1605. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.003>
- Lasmana, I. W., Ningsih, D. S., & Novrianti, D. P. (2023). The Influence of Work Environment And Work Competence on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable at PT XYZ Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 20(2), 109. <https://doi.org/10.21831/jim.v18i2>
- Liu, Y., Wang, W., & Liu, J. (2023). Work-related use of information and communication technologies (W_ICTs) and job satisfaction of kindergarten teachers: A moderated mediation model. *Acta Psychologica*, 237. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.103947>
- Luky, A. Z., Kurniawati, T., & Cerya, E. (2021). The Effect of Interpersonal Communication and Work Motivation on Employee Performance in Padang City Regional Company Offices (PDAM). *Proceedings of the Seventh Padang International Conference On Educations, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2021)*, 192, 367–375.
- Mutholib. (2021). The Influence of Work Environment and Communication on Job Satisfaction Mutholib. *International Journal Reglement & Society (IJRS)*, 2(1), 60–66.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652–666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Nuraini, F., Sutarman, A., Setiawan, E., & Juliandara, L. (2022). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Satisfaction at PT. Veneta Indonesia. *Business Review and Case Studies*. <https://doi.org/10.17358/brcs.3.3.226>
- Oktafien, S., Santoso, A. B., Rahmayanti, R., & Qibtiyah, M. R. (2024). The Effects of Organizational Communication, Quality of Work Life, and Work Environment on Improving Employee Performance. *Journal of Economics and Business*, 7(3). <https://doi.org/10.31014/aior.1992.07.03.605>
- Putu Dian Hariasih, N., Agung Ngurah Gede Sadiartha, A., & Gede Aryana Mahayasa, I. (2024). Improving Hotel Employee Performance Through The Mediating Role Job Satisfaction. *International Conference on Strengthening Capacities of Multi-Sectors Toward Sustainable Development*, 305–311.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)

- Riyadi, S. (2019). The Influence Of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics And Compensation Toward Job Stress And Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93–99. <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. In *Methods of Psychological Research Online* (Vol. 8, Issue 2).
- Setiawan, F. A., & Sopiah. (2023). Supervisor Support and Job Satisfaction: Systematic Literature Review (SLR). *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(6), 160–177. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i6.2949>
- Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2018). Communication and teleworking: A study of communication channel satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1), 44–68. <https://doi.org/10.1177/2329488415589101>
- Suifan, T. S. (2019). The Effects Of Work Environmental Factors On Job Satisfaction: The Mediating Role Of Work Motivation. *Business: Theory and Practice*, 20(0), 456–466. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>
- Sukdeo, N. (2017). The effect of the working environment on employee satisfaction and productivity: a case study in a clothing manufacturing factory. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and OPerations Management*, 1112–1121.
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Virtanen, I. A., & Isotalus, P. (2012). The essence of social support in interpersonal communication. *Empedocles: European Journal for the Philosophy of Communication*, 3(1), 25–42. https://doi.org/10.1386/ejpc.3.1.25_1
- Wiegand, J. P., Drasgow, F., & Rounds, J. (2021a). Misfit matters: A re-examination of interest fit and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 125. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103524>
- Wiegand, J. P., Drasgow, F., & Rounds, J. (2021b). Misfit matters: A re-examination of interest fit and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 125. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103524>