

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI PUSKESMAS  
CAMPALAGIAN**

***(THE EFFECT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND  
WORK ENVIRONMENT ON WORK SATISFACTION OF  
CAMPALAGIAN COMMUNITY HEALTH CENTER  
EMPLOYEES)***



**ANITA SAPITRI  
C0118536**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE  
2025**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI PUSKESMAS  
CAMPALAGIAN**



**ANITA SAPITRI**

**C0118536**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai  
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat

Telah disetujui Pada Tanggal 9 Mei 2025

oleh:

Pembimbing I

**Dr. A. Suryani Syamsuddin, S.E., M.M.**  
NIDN. 0014076408

Pembimbing II

**Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M.**  
NIDN. 9900001104

Menyetujui,  
Kordinator Program Studi Manejemen

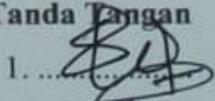
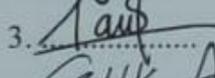
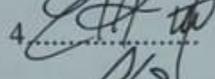
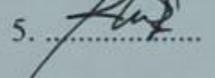
**Erwin, S.E., M.M.**  
NIDN. 0003098909

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI PUSKESMAS  
CAMPALAGIAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
**ANITA SAPITRI**  
**C0118536**

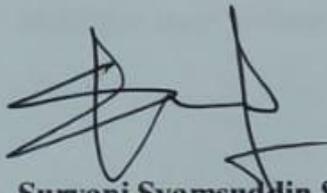
Telah diuji dan diterima panitia ujian  
Pada Tanggal 9 Mei 2025 dan dinyatakan lulus

**TIM PENGUJI**

<b>Nama penguji</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Dr. A. Suryani Syamsuddin, S.E.,M.M.	Ketua	1. 
2. Muhammad Ramli Supu, S.E.,M.M.	Sekretaris	2. 
3. Dr. Nur Fitriayu Mandasari, S.E.,M.Si.	Penguji I	3. 
4. Dr. Badirun Basir S.Kom.,M.M.,M.Kom.	Penguji II	4. 
5. Haeruddin Hafid, S.E.,M.M.	Penguji III	5. 

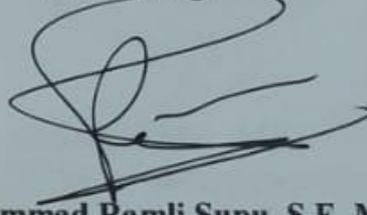
**Telah disetujui oleh :**

Pembimbing I



**Dr. A. Suryani Syamsuddin, S.E., M.M**  
NIDN. 0014076408

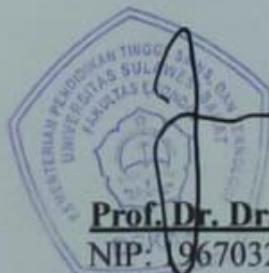
Pembimbing II



**Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M**  
NIDN. 9900001104

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi



  
**Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB**  
NIP: 96703251994032001

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anita Sapitri

Nim : C0118536

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS CAMPALAGIAN”**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan dan diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Majene, 9 Mei 2025

Yang membuat pernyataan



Anita Sapitri  
C0118536

## **ABSTRAK**

**ANITA SAPITRI**, Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Campalagian. Dibimbing oleh “Andi Suryani Syamsuddin dan Muhammad Ramli Supu”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Campalagian. Pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan dengan melibatkan 32 responden pegawai Puskesmas Campalagian yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang didukung dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Campalagian dengan nilai koefisien regresi 0,425 dan signifikansi 0,001; (2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,007 dan signifikansi 0,959; (3) Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai F hitung  $14,068 > F$  tabel 3,12 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,492. Penelitian ini mengindikasikan bahwa strategi peningkatan kepuasan kerja pegawai Puskesmas Campalagian sebaiknya difokuskan pada pengembangan komunikasi interpersonal yang efektif, disertai dengan perbaikan aspek fisik lingkungan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

**Kata Kunci:** Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

## **ABSTRACT**

**ANITA SAPITRI**, *The Influence of Interpersonal Communication and Work Environment on Job Satisfaction of Campalagian Health Center Employees.* "Guided by Andi Suryani Syamsuddin and Muhammad Ramli Supu".

*This study aims to determine the influence of interpersonal communication and work environment on job satisfaction of Campalagian Health Center employees. A descriptive quantitative approach was used involving 32 respondents of Campalagian Health Center employees selected using saturated sampling techniques. Data collection was carried out through questionnaires, observations, and documentation, while data analysis used multiple linear regression analysis supported by validity tests, reliability tests, and classical assumption tests.*

*The results of the study showed that: (1) Interpersonal communication has a positive and significant effect on job satisfaction of Campalagian Health Center employees with a regression coefficient value of 0.425 and a significance of 0.001; (2) The work environment does not have a significant effect on employee job satisfaction with a regression coefficient value of 0.007 and a significance of 0.959; (3) Interpersonal communication and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction with a calculated F value of 14.068 > F table 3.12 and a determination coefficient ( $R^2$ ) of 0.492. This study indicates that strategies for improving employee job satisfaction at Campalagian Health Center should be focused on developing effective interpersonal communication, accompanied by improving the physical aspects of the work environment to create a more conducive work atmosphere.*

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Work Environment, Job Satisfaction.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting bagi suatu instansi pemerintah maupun lembaga swasta. Selain penting sebagai aset, Sumber Daya Manusia mampu memberikan suatu keuntungan sebagai penggerak dinamika organisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi bergantung pada baik buruknya kinerja Sumber Daya Manusia itu sendiri. Untuk itu perusahaan harus mampu memberi pengarahan, memperhatikan setiap pegawai, dan juga mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menjalankan tugas dan pekerjaannya sesuai yang dibebankan, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas pegawai lain, mengerti target yang telah ditetapkan disetiap instansi, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya (Marga, 2016).

Setiap manusia ingin menunjukkan prestasinya dalam segala hal, terutama dalam bidang pekerjaan. Saat ini keberhasilan dan kesuksesan tidak hanya ditunjukkan pada kemampuan intelektualnya saja, melainkan kemampuan yang dimiliki untuk mampu mengendalikan perasaan yang stabil dan juga emosi dari setiap individu untuk menunjukkan baik tidaknya cara berinteraksi kepada orang lain (Setyaningrum dkk, 2016).

Keberhasilan pengelolaan organisasi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hal tersebut terdapat teknik- teknik untuk memelihara hubungan dan memelihara prestasi serta

kepuasan kerja pegawai. Salah satunya dengan memberikan dorongan dan masukan dari seorang pimpinan kepada bawahan, maupun dari pegawai dengan pegawai yang lain.

Nasution (2018) Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negative (*negative thinking*) terhadap pekerjaan yang dilakukan. Saripuddin (2015) Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi pegawai\ tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan.

Jufrizen (2016) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal ini tentulah tidak mudah karena biasanya organisasi dihadapkan kepada merumuskan tujuan yang akan dicapai, sasaran yang ingin dituju, menetapkan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran, mengalokasikan sumber dana, daya, peralatan serta tenaga manusia, memonitor hasil yang dicapai, melakukan

berbagai penataan komunikasi antar pegawai dalam perusahaan dan terkoordinasi dengan baik. Interaksi pegawai dalam lingkungan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja individu. Situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lain yang akan mempengaruhi kelancaran dan keharmonisan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi sangat penting untuk menciptakan dan memelihara hubungan serta kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif (Mulyadi, M. M, 2022). Semakin tinggi efektivitas komunikasi interpersonal maka kepuasan kerja akan semakin meningkat (Hidayat, Kambara, & Lutfi, 2018). Sirait (2016) menyatakan bahwa rasa kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tidak akan terlepas dari peran komunikasi, karena pegawai yang puas akan lebih suka berbicara tentang organisasi. Oktafiani, Chiar, & Sukmawati (2019) menemukan bahwa semakin baik jaringan komunikasi interpersonal, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Komunikasi interpersonal sangat penting untuk membangun hubungan interpersonal. Komunikasi interpersonal dapat dianggap sebagai elemen penting untuk dapat berhubungan dan bekerja dengan orang lain. Komunikasi interpersonal yang baik akan membuat kepuasan kerja meningkat. Komunikasi interpersonal dapat diukur melalui dimensi-dimensinya seperti keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan.

Busro (2017) menyatakan bahwa komunikasi antar pribadi yang dilakukan oleh dua orang terkadang bersifat sangat privasi, rahasia, dan hanya dua orang yang mengetahui isi pesan yang disampaikan. Komunikasi bertujuan untuk mempererat hubungan, baik hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, atau sesama untuk mempermudah dalam menjalankan suatu rencana, misi atau untuk memecahkan suatu masalah. Komunikasi juga bertujuan untuk menyampaikan pesan agar pesan tersebut dapat berpindah dari satu pihak (komunikator) kepada pihak lain (komunikan).

Lingkungan kerja merupakan faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membantu setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan kepuasan tersendiri bagi setiap pegawai. Lingkungan kerja dapat diukur melalui dimensi-dimensinya seperti *lighting, air temperature, noise level, color usage, work layout, work ability dan work relationship*. Menurut Sudarmayanti dikutip oleh Toyang (2016: 3), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Salunke (2015) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif atau negatif dapat membantu atau mengurangi kepuasan kerja pegawai. Salunke

(2015) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja berarti aspek fisik dari lingkungan tempat kerja yang dapat berdampak langsung pada produktivitas, kesehatan dan keselamatan, kenyamanan, konsentrasi, kepuasan kerja dan moral orang-orang di dalamnya. Oleh karena itu, kondisi kerja yang buruk membatasi pegawai untuk mengeluarkan kemampuan mereka dan mencapai potensi penuhnya, sehingga 4 sangat penting untuk menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sitinjak (2018) Menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja ialah yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Bagi pegawai, bekerja pada lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, dengan perlengkapan kerja yang memadai dan komunikasi antar pegawai yang baik akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah. Sebaliknya tempat atau lingkungan kerja yang buruk akan mengurangi kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Induk Campalagian adalah salah satu dari 20 Puskesmas yang ada di Kabupaten Polewali Mandar Propinsi Sulawesi Barat. Puskesmas ini merupakan Puskesmas Induk dari 2 Puskesmas yang

berada di Wilayah Kecamatan Campalagian yaitu Puskesmas Campalagian (Induk) dan Puskesmas Katumbangan sebagai Puskesmas pengembangannya.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti di Puskesmas Campalagian mengungkapkan fenomena yang cukup mengkhawatirkan. Komunikasi interpersonal antar pegawai maupun antara atasan dengan bawahan menunjukkan pola yang kurang efektif, ditandai dengan seringnya terjadi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas karena informasi yang tidak tersampaikan dengan jelas. Pegawai sering mengalami kesulitan memahami instruksi dari atasan, dan yang lebih memprihatinkan, ketika menghadapi kesulitan, rekan kerja cenderung enggan memberikan bantuan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja di puskesmas sangat tidak ideal—ruangan sempit dengan banyak meja yang hanya dibatasi sekat-sekat minimal, menciptakan ruang gerak yang terbatas dan menghambat mobilitas pegawai. Peralatan dan perlengkapan pendukung pekerjaan yang tidak memadai semakin memperburuk situasi, ditambah lagi dengan lingkungan yang terlalu terbuka untuk akses publik dan tingkat kebisingan yang tinggi dari percakapan antar pegawai. Kondisi-kondisi ini secara signifikan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Berdasarkan temuan observasi tersebut, peneliti merasa sangat perlu untuk melakukan kajian mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Puskesmas Campalagian. Kepuasan kerja pegawai puskesmas bukan hanya penting bagi kesejahteraan mereka, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diterima

masyarakat. Mengingat puskesmas merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan dasar, maka memahami dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya menjadi sangat krusial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret untuk memperbaiki sistem komunikasi interpersonal dan kondisi lingkungan kerja di Puskesmas Campalagian, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Campalagian.**"

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Campalagian?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Campalagian?
3. Apakah komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Campalagian?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Campalagian

2. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Campalagian
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Campalagian

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoris

Pada penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan, konsep dan teori untuk mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, terkhusus pada kinerja pegawai dan bagaimana Komunikasi Interpersonal dan lingkungan kerja.

##### 2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pelajaran dan masukan untuk sumber daya manusia di Puskesmas Campalagian untuk di jadikan pertimbangan dalam mengelolah kebijakan-kebijakan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Campalagian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Campalagian. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung (3,603) >  $t$  tabel (1,993) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya, semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin antar pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Keterbukaan dalam komunikasi, sikap saling mendukung, dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas merupakan aspek komunikasi interpersonal yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Campalagian. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung (0,052) <  $t$  tabel (1,993) dan nilai signifikansi  $0,959 > 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kondisi lingkungan kerja yang cukup baik, terutama pada aspek hubungan personal, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Aspek fisik dari lingkungan kerja seperti fasilitas, kebisingan, dan

kenyamanan ruang kerja masih perlu ditingkatkan untuk dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Campalagian. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung (14,068) > F tabel (3,12) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi sebesar 49,2% terhadap variasi kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara komunikasi interpersonal yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan pegawai Puskesmas Campalagian.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Puskesmas Campalagian
  - a) Mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal di lingkungan kerja melalui kegiatan-kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar pegawai seperti kegiatan team building, rapat koordinasi rutin, dan forum diskusi terbuka.

- b) Memberikan pelatihan komunikasi efektif kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, terutama dalam hal mengeluarkan pendapat dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
- c) Melakukan perbaikan terhadap aspek fisik lingkungan kerja seperti menata ulang ruang kerja agar lebih nyaman, mengurangi kebisingan, dan melengkapi fasilitas pendukung pekerjaan.
- d) Meningkatkan sistem penghargaan dan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja pegawai, mengingat aspek gaji menjadi salah satu aspek kepuasan kerja yang masih perlu ditingkatkan.

## 2. Bagi Pegawai Puskesmas Campalagian

- a) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal di lingkungan kerja.
- b) Berani mengemukakan pendapat secara profesional dalam forum diskusi dan rapat untuk menciptakan komunikasi dua arah yang efektif.
- c) Meningkatkan kerjasama dan kekompakan dengan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.
- d) Menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai seperti

kompensasi, pengembangan karir, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

- b) Menggunakan metode penelitian yang lebih komprehensif seperti mixed method (kuantitatif dan kualitatif) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
- c) Memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan responden dari beberapa puskesmas di Kabupaten Polewali Mandar untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif.
- d) Melakukan penelitian longitudinal untuk melihat perubahan tingkat kepuasan kerja pegawai seiring dengan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan kerja dan sistem komunikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bramsyah, N. S. (2022). *Analisis Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi, Upah, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Entitas Syariah (Studi Kasus pada PT BPRS Bandar Lampung)* (Doctoral dissertation). Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Busro, M. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Prenada Media Group.
- Cangara, H. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Edisi Kedua). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- Chudaifah, L. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. *MENDIDIK: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(2), 95-104.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2019). *Business Research Methods* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketiga). Bandung: CV. Alfabeta.
- Fattaah, S. F. A. (2018). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Net Tv* (Doctoral dissertation). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 43-66.
- Hidayat, T. (2019). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan* (Doctoral dissertation).
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34-53.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2019). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development* (7th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Magdalena, C., & Mansyur, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Cahaya Didik Di Jakarta. *Jambis: Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 78-95.
- Manoppo, E., Soegoto, A. S., Mokoginta, J. S. L., Mokoginta, S. C., & Mappasompe, R. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat di Kantor Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 569-580.
- Marga, Y. K. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelayanan Tempuran

- Emas Surabaya. *e-Jurnal Manajemen Kinerja*, 2(1), ISSN 2407-7305.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2021). *Introduction to Linear Regression Analysis* (6th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Mulyadi, M. M. (2022). Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(22), 43-49.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425-439.
- Nauli, A. T., & Pradopo, L. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rspad Gatot Soebroto (Studi Pada Karyawan Rspad Gatot Soebroto Di Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 1(1), 7-21.
- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen (Tujuan Filosofis dan Praktis)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 9-15.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktafiani, E., Chiar, M., & Sukmawati, S. (2019). The Influence of Emotional Intelligence and Interpersonal Communication on Employees' Work Satisfaction at Education and Culture Office in West Kalimantan. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 4(1), 123-129.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36.

- Pratama, A. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai P3K* (Doctoral dissertation). Universitas Negeri Jakarta.
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis* (Edisi Keempat). Jakarta: Erlangga.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). London: Pearson Education.
- Salunke, G. (2015). Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*, 4(5), ISSN 2320-0073.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)* (Edisi Revisi). Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 211-220.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketiga). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, M. T., Zaitul, & Herawati. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(1), 170-183.
- Sitinjak, L. N. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)* (Doctoral dissertation). Universitas Brawijaya.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syari, F. M. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Damco Warehousing Indonesia (Marunda Warehouse)* (Doctoral dissertation). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Williams, M. N., Grajales, C. A. G., & Kurkiewicz, D. (2020). Practical considerations for testing linear regression assumptions in educational contexts. *Frontiers in Education*, 5, 590057.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2017). *Business Research Methods* (10th ed.). Boston: Cengage Learning.