

---

## Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Enden Suryati<sup>1</sup>, Windi Oktapiana Aulia<sup>2</sup>

<sup>12</sup> Manajemen, Ekonomi, Universitas Putra Indonesia, Cianjur, Indonesia

Corresponding Author: Enden Suryati, [endensuryati12@gmail.com](mailto:endensuryati12@gmail.com)

Published: August, 2025

---

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan Bagaimana Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Dinas Kabupaten Cianjur. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan apa saja faktor yang menghambat Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan melakukan observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur sebanyak 175 pegawai dan jumlah sampelnya yaitu 64 pegawai. Teknik Sampling penelitian ini menggunakan Probability Sampling. Teknik analisis data menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan analisis berganda serta memenuhi kriteria uji persyaratan analisis dan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS 26. Adapun hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.412 atau 41.2% artinya Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 58.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

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

---

### ABSTRACT

*This research was conducted with the aim of examining the influence of interpersonal communication, work environment, and job satisfaction at the Cianjur District Office. It seeks to understand how interpersonal communication and the work environment affect employee job satisfaction, as well as what factors hinder employee job satisfaction at the Cianjur District Health Office. This research is a quantitative study, involving observation, interviews, and the distribution of questionnaires. The population in this study consists of all employees of the Cianjur District Health Office, totaling 175 employees, with a sample size of 64 employees. The sampling technique for this research uses Probability Sampling. The data analysis technique employs a 5% error rate with multiple analyses and meets the criteria for analysis requirement tests and classical assumption tests using SPSS 26. The results of this study indicate that Interpersonal Communication and Work Environment have an impact on Job Satisfaction among employees of the Cianjur District Health Office. The obtained coefficient of determination (R Square) value is 0.412 or 41.2%, meaning that Interpersonal Communication and Work Environment have an impact on Job Satisfaction, while the remaining 58.8% is influenced by other variables not examined by the researcher.*

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

---

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi/instansi. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan globalisasi yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia secara maksimal.

Perusahaan dapat mengalami permasalahan serius dalam sistem manajemen informasi dan komunikasi atau miskomunikasi, khususnya terkait dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Yang menyebabkan ketidakjelasan dalam penyampaian informasi dan kurangnya komunikasi efektif yang berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja dan atmosfer kerja yang tidak kondusif di antara pegawai. Permasalahan miskomunikasi dalam komunikasi interpersonal di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak harmonis dan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Misalnya, ketika pesan tidak disampaikan dengan jelas atau tepat, hal ini dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik antar pegawai dan menurunkan moral kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur terdapat fenomena yang terjadi yaitu adanya kepuasan kerja yang rendah, kurang baiknya komunikasi interpersonal serta lingkungan kerja yang kurang mendukung terciptanya kenyamanan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mencoba melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur)”**

### Kajian Teori

**Komunikasi Interpersonal** Menurut Ngalimun (2020:4) Menjelaskan komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berbentuk verbal ataupun nonverbal. Komunikasi ini termasuk komunikasi personal yang terjadi secara langsung maupun melalui media.

**Lingkungan Kerja** Menurut Darmadi (2020:242) Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, dan lain-lain.

**Kepuasan Kerja** Menurut Marnisah (2020:108) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai saat melakukan tugas-tugasnya.

## METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:7) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur yaitu sebanyak 175 Pegawai. Dan penentuan jumlah sampel ini berdasarkan Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden

### C. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti secara langsung pada objek yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

##### a) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung di lapangan. Menurut Sugiyono (2020:226) Observasi sebagai Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Dalam penelitian ini, penulis

melakukan pengamatan kepada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur.

b) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang di peroleh dengan cara tanya jawab langsung dengan Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur mengenai Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

c) Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2020:142) Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan yaitu dengan cara mempelajari, meneliti, dan menelaah berupa buku-buku, skripsi, internet serta jurnal-jurnal penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diketahui bahwa thitung variabel Komunikasi Interpersonal (2.230) > ttabel (1.99962) dengan nilai Sig 0,029 (<0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Maka dari itu dalam penelitian ini H0 ditolak dan H1 diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik dalam menyusun Komunikasi Interpersonal, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja Pegawai. Begitu pun sebaliknya, semakin buruk dalam menyusun Komunikasi Interpersonal, maka semakin rendah Kepuasan Kerja Pegawai.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tjitjik Hamidah dan Kharisma Wahyu Hendrawati (2023) dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. X. Hasil dari penelitian ini diperoleh kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja jauh lebih dominan dibandingkan persepsi lingkungan kerja fisik, yaitu sebesar 38,8%. Sumbangan Efektif (SE) variabel Komunikasi Interpersonal (X1) menunjukkan kontribusi atau pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 11,7%.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur

Untuk variabel Lingkungan Kerja, diketahui bahwa thitung variabel Lingkungan Kerja (4.388) > ttabel (1.99962) dengan nilai Sig 0,000 (<0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Maka dari itu dalam penelitian ini H2 ditolak dan H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja nya, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja Pegawai. Begitu pun sebaliknya, semakin buruk Lingkungan Kerja nya, maka semakin rendah Kepuasan Kerja Pegawai.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gloridei L. Kapahang DKK (2023) dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pln Unit Layanan Pelanggan (Ulp) Tondano. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Ha diterima. Nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai korelasi (R) sebesar 0,643. Sumbangan Efektif (SE) variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan kontribusi atau pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 29,3%. Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) lebih dominan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

## Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan menggunakan uji F yang terdapat pada tabel 4.83, dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai Ftabel sebesar (3.15), diperoleh nilai Fhitung sebesar 21.342 dengan signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan nilai f hitung ( $21.342 > F \text{ tabel } (3.15)$ ) dengan nilai Sig.  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian dalam penelitian ini H4 ditolak dan H5 diterima. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.412, artinya bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja sebesar 41,2%, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja maka diketahui bahwa thitung variabel Komunikasi Interpersonal (2.230) > ttabel (1.99962) dengan nilai Sig 0,029 ( $< 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sumbangan Efektif (SE) variabel Komunikasi Interpersonal (X1) menunjukkan kontribusi atau pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 11,7%.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja maka diketahui bahwa thitung variabel Lingkungan Kerja (4.388) > ttabel (1.99962) dengan nilai Sig 0,000 ( $< 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Sumbangan Efektif (SE) variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan kontribusi atau pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 29,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) lebih dominan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel dapat dilihat bahwa taraf signifikansi 5% diperoleh nilai Ftabel sebesar (3.15), diperoleh nilai fhitung sebesar 21.342 dengan signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan nilai f hitung ( $21.342 > F \text{ tabel } (3.15)$ ) dengan nilai Sig  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.412, artinya bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja sebesar 41,2%, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Alfabeta, CV.
- Alphabet.
- Alphabet.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, 3 (3), (312-321).
- Asaloei. I. S, Tatimu. V dan Gobel. K. 2023. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado*. Productivity. 4 (1).
- Chabibi. N. M. Sa'adah. L dan Rahmawati. I. 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Faridz. R. 2023. *Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Kuliah D III Kebidanan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia Cianjur.
- Fatoni. M, Haki. U dan Linda. P. E. 2023. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Baznas Kota Serang*. Indonesian Journal of Business and Management. 3 (2).
- Gamal Thabroni. 2022. *Komunikasi Interpersonal (Antarpribadi): Pengertian, Sistem, Faktor, dsb*.

- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 25*.
- Hamidah. T dan Hendrawati. W. K. 2023. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. X*. Ikraith Humaniora. 8 (1).
- Ihsan. N. A. A. 2020. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Non Fisik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Raja Unik)*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Irmayani. D. W. N. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman. CV Budi Utama.
- Ismanto. I, Astaginy. N dan Asriani. N. 2023. *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi (Studi Pada Dosen Perempuan USN Kolaka)*. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS). 2 (4). (197-214).
- Jombang. KH. A. Wahab. Hasbullah.
- Kapahang. L. G, Tiwa. M. T, dan Pardede. N. E. 2023. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pln Unit Layanan Pelanggan (Ulp) Tondano*. Psikopedia. 4 (3).
- Mami. 2023. *Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
- Manyur. A dan Magdalena. C. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Cahaya Didik Di Jakarta*. Jurnal Administrasi Bisnis. 2 (1). (78-95).
- Megaster. T. 2023. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Dynamic Management Journal. 7 (2).
- Ningrum. N. W. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia Cianjur.
- Nirmala. V. dan Efniar. 2024. *Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Palembang*. Journal Of Economic, Accounting and Management. 2 (1). (247-256).
- Premayani. W. W. N, Abiyoga. A. L. N dan Sriani. K. N. 2022. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 2 (1). (139-150).
- Profil Kesehatan Kabupaten Cianjur Tahun 2021. <https://diskes.jabarprov.go.id/assets/unduh/73fa8347cc995fa03300d9e4c20aed81.pdf> Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur. 2023. <https://g.co/kgs/92Jv4KJ>
- Putra Indonesia Cianjur.
- Ramadini. D. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia Cianjur. Riau: Zafana Publishing.
- Ridha T., Ahmad, dan Mahlia Muis. 2022. *Teori Manajemen*. Penerbit NEM. Siswanto 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rumawas, W, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*, Manado: Unsrat Press.
- S. Roji. F. A. 2023. *Pengaruh Self Efficacy, Workload, dan Work Stress Terhadap Employee Performance*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia Cianjur.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Ulvah. A. G. 2022. *Pengaruh Komunikasi Personal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
- Utari. U. N. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia Cianjur.
- Wijaya. F. D. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Program Studi Strata 1 Manajemen
- Yusuf Muhammad dan Husna Asmaul. 2023. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat*

*Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima*. Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis. 6 (2). (100-105).

Zulfiani, I. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Saritani Cianjur)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia.ew/53