

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tjipta Rimba Djaja Tanjung Mulia

Mario Simangungsong¹, Shofyan Roni²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Potensi Utama

ARTICLE INFO

Article history:

Received Nov 02, 2025

Revised Nov 15, 2025

Accepted Nov 26, 2025

Keywords:

Employee Satisfaction
Interpersonal Communication
Work Environment
Workload

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, physical work environment, and interpersonal communication on job satisfaction among employees of PT. Tjipta Rimba Djaja. This study employed a quantitative approach. The data sources used were primary and secondary data. The population consisted of 112 employees of PT. Tjipta Rimba Djaja. The sample size was 112 respondents. The sampling technique used in this study was saturated sampling. Data analysis techniques used in this study included descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis testing. Based on the partial test results, it was found that workload has a positive and significant effect on employee satisfaction, with a t-test of $3.714 > t\text{-table } 1.981$. Therefore, based on the partial test, H1 can be concluded as accepted. Furthermore, the work environment variable partially did not have a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a t-value of $1.984 < t\text{-table } 1.981$. Therefore, the partial test results concluded that H2 was rejected. Furthermore, interpersonal communication had a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a t-value of $2.986 > t\text{-table } 1.981$. Therefore, the partial test results concluded that H3 was accepted. Simultaneous results revealed that workload (X1), work environment (X2), and interpersonal communication (X3) collectively had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Tjipta Rimba Djaja.



Corresponding Author:

Mario Simangungsong
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Potensi Utama,
Jl. KL. Yos Sudarso KM 6,5 Tanjung Mulia. Sumatera Utara 20241. Indonesia
Email: simangungsongmario43@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan pastinya akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen SDM memegang peranan yang penting dalam industri. Pengertian dari manajemen SDM sendiri yaitu proses yang mencakup penilaian mengenai kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan

dan memaksimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan dimana sumber daya tersebut berada. Setiap organisasi mempunyai tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada didalam perusahaan. Meskipun banyak sumber daya yang tersedia didalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah sumber daya manusia memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan. Pada saat ini, perubahan lingkungan bisnis sulit diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Menurut Ndraha dalam Sinambela (2019) sumber daya manusia atau human resources adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.

PT. Tjipta Rimba Djaja bergerak dibidang industri perkayuan sejak Bulan Desember Tahun 2013 tepatnya berlokasi di Kecamatan Tanjung Mulia, Kabupaten Kota Medan dengan memproduksi kayu Plywood. Seiring banyaknya permintaan kebutuhan bahan setengah jadi untuk diekspor ke beberapa negara antara lain Negara China, Korea dan Jepang. Dimulai pada Tahun 2017 PT. Tjipta Rimba Djaja memproduksi Plywood dikarenakan melemahnya harga nilai jual produk Plywood kemudian PT. Tjipta Rimba Djaja beralih dengan memproduksi Plywood sampai sekarang. Produksi Plywood dikirim ke kota Jakarta, Bandung dan Surabaya. Salah satu aspek utama sumber daya manusia yang berpengaruh adalah kepuasan kerja karyawan. Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan daya tangkap dan kualitas. Setiap karyawan yang bekerja tentu saja sangat menginginkan kepuasan yang maksimal.

Salah satu mencapai kepuasan kerja yang maksimal, karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan akan menghadapi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Permasalahan yang sering timbul pada variabel kepuasan kerja biasanya berkaitan dengan sifatnya yang subjektif dan multidimensional. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh berbagai aspek seperti beban, lingkungan kerja, hubungan antar rekan, hingga komunikasi. Salah satu permasalahan utama adalah perbedaan persepsi antar individu; dua karyawan dengan posisi dan tanggung jawab yang sama bisa memiliki tingkat kepuasan yang berbeda karena perbedaan kebutuhan, nilai pribadi, atau ekspektasi terhadap pekerjaan. Akibat dari menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Tjipta Rimba Djaja sehingga berdampak pada menurunnya hasil produksi yang dilakukan oleh karyawan baik jenis kayu sengon maupun kayu under 01. Berikut adalah data laporan produksi perusahaan sebagai berikut.

Berdasarkan penelitian ini dapat di lihat bahwa hasil laporan produksi Plywood kayu sengon dan under 01 dari periode 2021 dengan total produksi 32,281,14 m3 lembar kayu, kemudian pada periode 17,112,21 m3 lembar kayu, lalu kemudian pada periode 2023 berjumlah sebanyak 18,21313 m3 lembar kayu dan kemudian pada periode 2024 sebanyak 19,052,31 m3 lembar kayu. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah produksi plywood sengon dan plywood under 01 setiap tahun mengalami penurunan. Penurunan produksi dikarenakan penurunan kepuasan kerja karyawan hal ini sesuai dengan pendapat ahli Herzberg (2021) yang menyatakan bahwa tanpa adanya kepuasan kerja yang memadai, karyawan akan kehilangan dorongan untuk berprestasi, yang berdampak pada menurunnya efektivitas dan hasil kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan bagian produksi pada PT. Tjipta Rimba Djaja mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan disebabkan beban kerja yang tidak stabil yang dirasakan oleh para pekerja. Beban kerja adalah "sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu". Menurut PERMENDAGRI No. 12 Tahun 2018, Beban kerja adalah "besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Menurut Munandar dalam Mulyani, et.al (2022) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Kebutuhan sumber daya manusia dapat dihitung dengan mengidentifikasikan seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian, hal ini itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi definisi negatif atau sesuai standar.

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah, ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks. Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja terhadap organisasi. Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja.

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah, ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks. Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja terhadap organisasi. Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Pada PT. Tjipta Rimba Djaja memiliki area kerja yang cukup luas dan terdapat mesin yang cukup besar dan memiliki tekanan suara yang cukup tinggi namun di samping itu tidak adanya area kedap suara sehingga mengganggu pendengaran para pekerja. Di samping itu juga titik letak mesin cukup berdekatan tanpa adanya penghalang antar mesin sehingga beresiko terjadinya kecelakaan. Informasi ini diperoleh penulis dari hasil wawancara penulis dengan salah seorang karyawan terkait dengan area lingkungan kerja. Maka dari itu berdasarkan uraian latar belakang yang telah di jelaskan penulis maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tjipta Rimba Djaja"

2. METODE

a. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiono (2019).

b. Population

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Tjipta Rimba Djaja pada bagian produksi. Untuk jumlah populasinya adalah sebanyak 112 pekerja.

c. Sampel

Dalam penelitian ini, penulis menetapkan ukuran sampel dengan menggunakan sampel jenuh yang dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel penelitian maka jumlah sampel berjumlah sebanyak 112 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, jabatan dengan jumlah sampel 112 responden yang di dapat melalui perhitungan menggunakan rumus slovin, penelitian ini dilakukan di PT. Cipta Rimba Djaja yang berlokasi di

Kawasan JL. Yos Sudarso, Tanjung Mulia Hilir, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241.

Tabel 1. Berdasarkan Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Uraian	Jumlah Responden
1.	Usia Responden	21 – 32 tahun	29 responden
		33 – 42 tahun	74 responden
		43 – 52 tahun	6 responden
		> 53 tahun	3 responden
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki	108 responden
		Perempuan	4 responden
3.	Jabatan/Posisi	Buruh	108 responden
		Mandor	-
		Kabag	1 responden
		Administrasi	3 responden

Sumber: Data Uji SPSS 26

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian uji statistik deskriptif berdasarkan karakatersitik responden, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yakni berusia 33-42 tahun sebanyak 74 responden atau sebesar 66,1% yang mendominasi, kemudian untuk jenis kelamin yang dominan adalah laki-laki dengan jumlah 108 responden atau berjumlah sebanyak 96,4%. Kemudian untuk jabatan/posisi di dominasi oleh pekerja yang bertatus buruh sebanyak 108 responden atau sebesar 96,4%

b. Analisis Statistik

1) Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

Uji normalitas digunakan untuk melihat kenormalan suatu data. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kolmogorov smirnov. Kolmogorov Sminov dikatakan normal nilai Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		112
	Normal Parameters ^{a,b}	
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12971624
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.032
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Uji SPSS 26

Berdasarkan tabel output SPSS Kolmogorov-Smirnov diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	4.646	1.271			
Beban Kerja	.386	.104	.318	.705	1.418
Lingkungan Kerja	.141	.073	.192	.525	1.903
Komunikasi Interpersonal	.224	.075	.287	.560	1.787

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Uji SPSS 26

Dari tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Dengan nilai tolerance > 0,10 yaitu untuk variabel beban kerja (X1) dengan nilai 0,705, variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai 0,525, dan untuk variabel komunikasi interpersonal dengan nilai 0,560 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian beban kerja (X1) yaitu sebesar 1,418, untuk variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai VIF sebesar 1,903 dan variabel komunikasi interpersonal (X3) dengan nilai VIF sebesar yang berarti 1,787. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF < 10 hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.336	.754		1.771	.079
Beban Kerja	-.028	.062	-.052	-.460	.647
Lingkungan Kerja	.036	.043	.111	.838	.504
Komunikasi Interpersonal	6.126E-5	.045	.000	.001	.999

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Uji SPSS 26

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variable beban kerja yaitu 0,647 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, kemudian pada pengujian yang kedua variabel lingkungan kerja yaitu dengan nilai 0,504 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, kemudian pada pengujian yang ketiga variabel komunikasi interpersonal yaitu dengan nilai 0,999 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan penempatan terhadap prestasi kerja sebagai variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan adalah:

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	4.646	1.271		3.655	.000
Beban Kerja	.386	.104	.318	3.714	.000
Lingkungan Kerja	.141	.073	.192	1.934	.056
Komunikasi Interpersonal	.224	.075	.287	2.986	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Uji SPSS 26

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS for windows versi 26 diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 4,646 + 0,386X_1 + 0,141X_2 + 0,224X_3 + e$$

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap retensi karyawan adalah nilai beban kerja (X1) sebesar 38,6%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap retensi karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh beban kerja.

d. Uji Hipotesis Penelitian

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	4.646	1.271		3.655	.000
Beban Kerja	.386	.104	.318	3.714	.000
Lingkungan Kerja	.141	.073	.192	1.934	.056
Komunikasi Interpersonal	.224	.075	.287	2.986	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Uji SPSS 26

Rumus: $n-k$

n = Jumlah sampel

k = Jumlah Variabel Independent

$n - k$ = nilai Ttabel = $112 - 3 = 109 = 1,981$

Nilai ttabel = 1,981

Berdasarkan hasil uji parsial diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui ($n-k$) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $112-3= 109$. Nilai ttabel untuk $n = 109$. adalah 1.981. Dapat dilihat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimana diperoleh nilai $t_{hitung} 3,714 > t_{tabel} 1.981$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $112-3= 109$. Nilai tatbel untuk n = 109. adalah 1.981. Dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimana diperoleh nilai $t_{hitung} 1,934 < t_{tabel} 1.981$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti secara parsial lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $112-3= 109$. Nilai tabel untuk n = 109. adalah 1.981. Dapat dilihat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimana diperoleh nilai $t_{hitung} 2,986 > t_{tabel} 1.981$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji parsial beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba, dari hasil yang diperoleh penulis yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja maka dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja. Berdasarkan hasil uji parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba, dari hasil yang diperoleh penulis yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja maka dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja. Berdasarkan hasil uji parsial komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba, dari hasil yang diperoleh penulis yang berkaitan dengan variabel komunikasi interpersonal maka dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja. Secara simultan beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja, dari hasil dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) didapat diketahui adanya pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan. Pada Variabel Beban Kerja, Manajemen PT. Tjipta Rimba Djaja disarankan untuk melakukan evaluasi dan pengaturan ulang terhadap pembagian beban kerja secara berkala. Beban kerja sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan, keahlian, dan kapasitas waktu masing-masing karyawan agar tidak terjadi kelebihan beban yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental. PT. Tjipta Rimba Djaja diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis. Secara fisik, penting bagi perusahaan untuk memastikan area kerja tetap bersih, memiliki sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang memadai, dan pengaturan ruang kerja yang ergonomis. Untuk meningkatkan komunikasi interpersonal, PT. Tjipta Rimba Djaja disarankan untuk membangun sistem komunikasi yang terbuka dan dua arah, di mana karyawan merasa bebas menyampaikan ide, keluhan, dan saran kepada atasan tanpa rasa takut.

DAFTAR PUSTAKA

Abadi. (2018). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 16891699.

- Achmad Sudiro Rofiaty Vol. 1 No. 1 P-ISSN:6832-7865(2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang).
- Arif Sultan Dzaki Vol. 4 No. 3 P-ISSN:3452-3412 (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Syariah Bengkulu.
- Atmojo, A. P. (2018). Pengaruh Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pada Pt. Bima Palma Nugraha Di Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6 (1), 242256.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert; Riefmanto, ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Cahyani Sitohang (2018). *Uji Normalitas* (Edisi Pert; Riefmanto, ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Cangara, H. (2019). *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Edisi Kedu). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dewantara. (2019). Hubungan Komunikasi Interpersonal Antara Karyawan - Manajer Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 97.
- Diasmoro, O. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT Gangstar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 107.125.
- Dudung, A. (2020). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sinjaraga Santika Sport Kadipaten. *Jurnal System*, 1(2), 93.
- Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Bandung: CV. Alfabeta. Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, Yohanes Gunawan Wibowo. E-ISSN: 2541-2566 p-ISSN:2088-916X.
- Ghozali (2018). *Pengujian Koefisien Determinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hakim, A., Yassir, M., & Nur, M. (2019). Pengaruh Hubungan Ineterpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruangan UGD RSUD Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosisi*, 4(5), 541.548.
- Hendro Tamali, Adi Munasip. E-ISSN 2632-2634. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pegawai PT. Pelindo I (Persero) Belawan.
- Jufrizen, J. (2019). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 3453.
- Juliandi, A. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Edisi Pert; Fahrizal Zulkarnain, ed.).
- Mangukengara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.