

Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Departemen Central Inbound PT Tiki JNE Jakarta

Bagas Jaka Pradana ¹⁾, Zafiratul Hasanah ²⁾, Tia Rahmania ³⁾

Universitas Paramadina¹²³

bagas.pradana@students.paramadina.ac.id,

zafiratul.hasanah@students.paramadina.ac.id, tia.rahmania@paramadina.ac.id

ABSTRACT

Job satisfaction is a crucial element in maintaining employee productivity and loyalty, particularly in a dynamic logistics sector like PT Tiki JNE. Motivation and hygiene factors from Herzberg's Two-Factor Theory are believed to significantly influence job satisfaction. This study aims to analyze the influence of these two factors on job satisfaction of permanent employees in the Central Inbound Department of PT Tiki JNE Jakarta, while also addressing the gap in the literature regarding the application of this theory in the context of the Indonesian logistics industry. This research method uses a quantitative descriptive-correlational approach. It was conducted in the Central Inbound Division of PT Tiki JNE, Garuda Kemayoran branch, Central Jakarta. A total sample of 40 permanent employees (saturated sample) was selected. Data were collected through a closed-ended questionnaire based on Herzberg's Two-Factor Theory. Data analysis was conducted using SPSS with validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and multiple linear regression testing techniques to determine the effect of motivational and hygiene factors on job satisfaction, both partially and simultaneously. The results of the study showed that motivational and hygiene factors, as outlined in Herzberg's Two-Factor Theory, simultaneously had a positive and significant effect on job satisfaction for permanent employees in the Central Inbound Department of PT Tiki JNE Jakarta. Motivational factors such as achievement, recognition, responsibility, and self-development contribute to increasing job satisfaction, while hygiene factors such as company policies, supervision, and working conditions help prevent dissatisfaction. A strategic combination of increasing motivation and fulfilling hygiene factors is considered essential for creating a productive and sustainable work environment. These findings confirm the relevance of Herzberg's theory in the logistics context and the importance of a holistic approach to human resource management.

Keywords: *Hygiene Factors, Motivational Factors, Logistics Industry, Job Satisfaction, Herzberg's Two-Factor Theory*

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan elemen krusial dalam menjaga produktivitas dan loyalitas karyawan, khususnya di sektor logistik yang dinamis seperti PT Tiki JNE, di mana faktor-faktor motivasi dan *hygiene* dari Teori Dua Faktor Herzberg diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di Departemen Central Inbound PT Tiki JNE Jakarta, sekaligus mengisi kekosongan literatur terkait penerapan teori ini dalam konteks industri logistik di Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-korelasional yang dilaksanakan di Divisi Central Inbound PT Tiki JNE cabang Garuda Kemayoran, Jakarta Pusat, dengan populasi sebanyak 40 karyawan tetap yang dijadikan sampel secara total (sampel jenuh) dan data dikumpulkan melalui kuesioner

tertutup berdasarkan teori dua faktor Herzberg. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS dengan teknik uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi dan *hygiene* terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian, faktor motivasi dan *hygiene* dalam Teori Dua Faktor Herzberg secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di Departemen Central Inbound PT Tiki JNE Jakarta. Faktor motivasi seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor *hygiene* seperti kebijakan perusahaan, supervisi, dan kondisi kerja membantu mencegah ketidakpuasan. Kombinasi strategi antara peningkatan motivasi dan pemenuhan *hygiene* dinilai penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Temuan ini menegaskan relevansi teori Herzberg dalam konteks logistik serta pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Faktor *Hygiene*, Faktor Motivasi, Industri Logistik, Kepuasan Kerja, Teori Dua Faktor Herzberg

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan besar dalam menentukan produktivitas dan loyalitas karyawan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut tidak hanya untuk merekrut tenaga kerja berkualitas, tetapi juga menjaga semangat dan dedikasi karyawan melalui peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Mahendra dan Mahyuni (2021), menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang signifikan antara kepemimpinan, insentif, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, khususnya di industri jasa pengiriman barang.

Data dari Badan Pusat Statistik (2021), menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kondisi ekonomi seperti upah dan pendapatan, kondisi kerja seperti jam kerja, serta karakteristik individu seperti tingkat pendidikan dan lokasi geografis. Rata-rata pendapatan bersih pekerja pada Februari 2021 tercatat sebesar 2,57 juta rupiah, mengalami penurunan dibandingkan Februari 2020 yang sebesar 2,66 juta rupiah. Pekerja sektor jasa keuangan, pengadaan listrik dan gas, serta informasi dan komunikasi menerima pendapatan tertinggi, sedangkan pekerja sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan menerima yang terendah. Penurunan rata-rata jam kerja dari 42 jam (2020) menjadi 39 jam per minggu (2021), serta ketimpangan upah berdasarkan pendidikan dan wilayah, mengindikasikan tantangan dalam mencapai tingkat kepuasan kerja yang merata di Indonesia.

Dalam industri logistik, kepuasan kerja karyawan menjadi kunci untuk mempertahankan kinerja optimal dan menekan tingkat *turnover*. Penelitian oleh Wardhana dan Permasari (2021), di PT Cipta Krida Bahari mengungkap bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Khaq, Asiyah & Wahono (2021), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan kepuasan kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di JNE Cabang Utama Surabaya.

PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), sebagai perusahaan logistik besar di Indonesia, menghadapi tantangan serupa dalam menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kepuasan kerja, khususnya pada level operasional seperti di Departemen Central Inbound. Mahendra dan Mahyuni (2021), juga mencatat bahwa motivasi kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap produktivitas, namun dapat dimaksimalkan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* yang memperkuat efek dari kepemimpinan dan insentif.

Untuk memahami lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, Teori Dua Faktor Herzberg menjadi pendekatan yang relevan. Herzberg membagi determinan kepuasan kerja menjadi dua kategori: faktor motivator (intrinsik), seperti penghargaan, tanggung jawab, dan pencapaian; serta faktor higienis (ekstrinsik), seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan. Alrawahi, Sellgren, Altouby & Brommels (2020), dalam studi di laboratorium klinis rumah sakit Oman menemukan bahwa ketidakhadiran faktor higienis berkontribusi pada ketidakpuasan kerja, sementara keberadaan faktor motivator meningkatkan kepuasan. Temuan serupa diperoleh Miah dan Hasan (2022), di universitas swasta Bangladesh, di mana dosen merasa kurang puas terhadap kondisi kerja dan keamanan kerja, meskipun memiliki hubungan baik dengan rekan sejawat.

Sejumlah penelitian juga menyoroti pentingnya keseimbangan antara faktor motivator dan higienis. Lopang, Sendow & Uhing (2023), mencatat bahwa hanya faktor motivator yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Manado Quality Hotel. Namun, Purba dan Rangkuti (2023), menemukan bahwa kedua faktor tersebut sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkumpulan Strada, Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa efek kedua faktor sangat tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pekerja.

Namun, berdasarkan observasi awal dan data internal perusahaan, Departemen Central Inbound PT Tiki JNE Jakarta menghadapi sejumlah permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan tetap, seperti menurunnya semangat kerja, keluhan terhadap sistem kerja yang monoton dan tekanan beban kerja yang tinggi, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier dan pengakuan atas kinerja individu. Meskipun perusahaan telah menyediakan insentif dan fasilitas kerja, tingkat kepuasan karyawan tetap belum optimal, yang tercermin dari fluktuasi absensi, keterlambatan penyelesaian tugas, dan hasil evaluasi kinerja yang belum mencapai target.

Permasalahan ini disebabkan oleh ketidakseimbangan perhatian perusahaan terhadap faktor motivasi dan *hygiene* dalam Teori Dua Faktor Herzberg, di mana karyawan merasa kurang diapresiasi atas kontribusinya dan menghadapi kondisi kerja yang menekan serta komunikasi internal yang kurang efektif. Kurangnya ruang aktualisasi diri, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan pelatihan berkelanjutan turut memperburuk tingkat kepuasan kerja, yang jika dibiarkan dapat menurunkan loyalitas dan produktivitas, serta meningkatkan risiko *turnover* yang mengganggu efektivitas operasional logistik. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang mendalam terhadap pengaruh kedua faktor tersebut guna merumuskan strategi peningkatan kepuasan kerja yang tepat.

Pemilihan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta sebagai objek penelitian didasari oleh perannya yang signifikan dalam industri logistik nasional serta kompleksitas operasional yang tinggi, khususnya di Departemen Central Inbound yang menjadi titik utama pemrosesan barang area Jakarta Pusat. Karakteristik pekerjaan yang padat dan menuntut koordinasi tinggi di unit tersebut menjadikannya lokasi yang tepat untuk mengkaji penerapan Teori Dua Faktor Herzberg dalam meningkatkan kepuasan kerja. Terbatasnya penelitian sebelumnya yang menyoroti faktor motivator dan higienis di unit strategis JNE Jakarta membuka peluang untuk memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor logistik.

Untuk memahami kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh, berbagai teori motivasi telah dikembangkan, seperti Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Kebutuhan McClelland, dan Teori Harapan Vroom. Namun, Teori Dua Faktor Herzberg dianggap paling relevan dalam penelitian ini karena mampu membedakan secara jelas antara faktor yang menyebabkan kepuasan (motivator) dan ketidakpuasan kerja (faktor higienis). Pendekatan ini lebih spesifik dalam mengkaji kondisi kerja *actual*. Keunggulan Teori Herzberg terletak pada penjelasannya bahwa keberadaan faktor *hygiene* seperti gaji dan kondisi kerja hanya mencegah ketidakpuasan, sedangkan kepuasan sejati muncul dari faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan karier. Operasional logistik JNE, khususnya di Departemen Central Inbound yang memiliki beban kerja tinggi, teori ini menganalisis yang lebih tepat terhadap ketidakseimbangan antara kebutuhan psikologis dan struktural karyawan. Oleh karena itu, teori ini dipilih sebagai dasar penelitian karena dinilai paling aplikatif dalam merumuskan strategi peningkatan kepuasan kerja yang sesuai dengan kompleksitas lingkungan kerja logistik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor motivasi dan faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT Tiki JNE Departemen Central Inbound. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan di sektor logistik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-korelasional, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antara variabel faktor motivasi dan faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemilihan pendekatan ini dilakukan karena sesuai untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Garuda Kemayoran, Jakarta Pusat, khususnya pada divisi Central Inbound, yang memiliki peran sentral dalam aktivitas logistik perusahaan. Penelitian ini mereplikasi studi sebelumnya yang mengkaji faktor motivasi dan *hygiene*, namun dilakukan dalam konteks waktu dan lokasi yang berbeda guna memperbarui temuan serta menyesuaikan dengan dinamika organisasi terkini.

Penekanan pada divisi Central Inbound dipilih karena tingginya intensitas kerja serta peran langsung karyawan dalam operasional harian, sehingga fenomena kepuasan kerja dapat dianalisis secara lebih fokus dan kontekstual.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada divisi Central Inbound PT. Tiki JNE cabang Garuda Kemayoran, Jakarta Pusat, yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat diakses, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*), yaitu pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Teknik sampling jenuh dipilih agar hasil penelitian mencerminkan kondisi sesungguhnya tanpa bias pengambilan sampel, sesuai dengan rekomendasi Sugiyono (2019), untuk populasi kecil dan homogen.

Teknik Pengumpulan Data Setiap item dalam kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (1) hingga “Sangat Setuju” (5). Instrumen ini disusun dengan merujuk pada indikator-indikator yang relevan dari penelitian sebelumnya dan telah melalui proses validasi isi melalui *expert judgement*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *paper-based questionnaire* yang disebarakan secara langsung kepada seluruh karyawan yang memenuhi kriteria, guna memastikan akurasi data yang optimal.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan program statistik SPSS. Adapun teknik analisis yang digunakan meliputi:

1. Uji Validitas: Menggunakan korelasi Pearson untuk mengetahui apakah item dalam kuesioner benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud.
2. Uji Reliabilitas: Menggunakan Cronbach’s Alpha untuk menilai konsistensi internal instrumen.
3. Uji Normalitas: Dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal.
4. Uji Multikolinearitas: Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen.
5. Uji Heteroskedastisitas: Untuk memastikan tidak terjadi varians residual yang tidak konsisten.
6. Analisis Regresi Linear Berganda: Untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel faktor motivasi dan faktor *hygiene* terhadap kepuasan kerja.
 - a. Uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial.
 - b. Uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan.
 - c. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik

1. Hasil Analisis *Descriptive*

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	40	1,00	1,00	1,00	0,000
Tingkat Pendidikan	40	1,00	1,00	1,00	0,000
Lama Bekerja (Tahun)	40	1,00	4,00	3,20	0,911
Tingkat Penghasilan (Bulan)	40	2,00	3,00	2,60	0,496
Valid N (listwise)	40				

Sumber: SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis *Descriptive Statistics*, seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dan berpendidikan SMA/ sederajat. Rata-rata responden telah bekerja lebih dari 5 tahun dan memiliki tingkat penghasilan bulanan pada kategori menengah.

Tabel 2. Data Demografi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	40	100,0	100,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: SPSS, 2025

Berdasarkan data demografi pada Tabel 2, seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian, persentase laki-laki mencapai 100% dari total 40 responden.

Tabel 3. Data Demografi Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	40	100,0	100,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: SPSS, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 3, seluruh responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan responden bersifat homogen.

Tabel 4. Data Demografi Lama Bekerja (Tahun)

Tingkat Penghasilan (Bulan)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	3	7,5	7,5	7,5
	6-10 Tahun	4	10,0	10,0	17,5
	11-15 Tahun	15	37,5	37,5	55,0
	16-20 Tahun	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: SPSS, 2025

Berdasarkan data Tabel 4, seluruh responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa data diperoleh dari individu yang berpengalaman dalam bidangnya.

Tabel 5. Data Demografi Tingkat Penghasilan (Bulan)

Tingkat Penghasilan (Bulan)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,1 jt – 7 jt	16	40,0	40,0	40,0
	7,1 jt – 10 jt	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: SPSS, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 5, seluruh responden dalam penelitian ini memiliki tingkat penghasilan di atas 5 juta rupiah per bulan. Dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, persentase valid menunjukkan 100%.

2. Hasil Uji Keabsahan Data

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas			Reliabilitas	
	Item	rHitung	rTabel	rHitung	rTabel
Faktor Motivasi	X1.1	0,887	0,3	0,932	0,5
	X1.2	0,630	0,3		
	X1.3	0,887	0,3		
	X1.4	0,764	0,3		
	X1.5	0,736	0,3		
	X1.6	0,748	0,3		
	X1.7	0,593	0,3		
	X1.8	0,558	0,3		
	X1.9	0,643	0,3		
	X1.10	0,748	0,3		

EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies

Vol 5 No 3 (2025) 722 – 739 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269

DOI: 47467/eduinovasi.v5i3.9288

	X1.11	0,887	0,3		
	X1.12	0,764	0,3		
	X1.13	0,551	0,3		
	X1.14	0,730	0,3		
Faktor Hygiene	X2.1	0,797	0,3	0,932	0,5
	X2.2	0,656	0,3		
	X2.3	0,678	0,3		
	X2.4	0,725	0,3		
	X2.5	0,681	0,3		
	X2.6	0,610	0,3		
	X2.7	0,769	0,3		
	X2.8	0,697	0,3		
	X2.9	0,797	0,3		
	X2.10	0,656	0,3		
	X2.11	0,678	0,3		
	X2.12	0,725	0,3		
	X2.13	0,681	0,3		
	X2.14	0,610	0,3		
	X2.15	0,769	0,3		
	X2.16	0,697	0,3		
Kepuasan Kerja	Y1	0,620	0,3	0,952	0,5
	Y2	0,614	0,3		
	Y3	0,670	0,3		
	Y4	0,768	0,3		
	Y5	0,807	0,3		
	Y6	0,678	0,3		
	Y7	0,699	0,3		
	Y8	0,624	0,3		
	Y9	0,564	0,3		
	Y10	0,620	0,3		
	Y11	0,624	0,3		
	Y12	0,564	0,3		
	Y13	0,807	0,3		
	Y14	0,768	0,3		
	Y15	0,807	0,3		
	Y16	0,807	0,3		
	Y17	0,614	0,3		
	Y18	0,678	0,3		
	Y19	0,807	0,3		
	Y20	0,678	0,3		
	Y21	0,768	0,3		
	Y22	0,678	0,3		

Y23	0,807	0,3
-----	-------	-----

Sumber: SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 6, seluruh indikator memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3). Hal ini menunjukkan bahwa semua item kuesioner dinyatakan valid (Sugiyono, 2016). Dengan demikian, instrumen yang digunakan layak untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini. Kemudian nilai reliabilitas pada seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,5 hal tersebut menunjukkan reliabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* di atas 0,5 (Rimper & Kawet, 2014).

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Kriteria	Skala	Hasil	Keterangan
Asumsi Klasik	Normalitas	0,05	0,987	Normal
	Multikolinearitas	T : 0,1 VIF : 10	Tolerance : 0,922 VIF : 1,084	Tidak terjadi multikolinearitas
	Heteroskedastisitas	0,05	X1 : 0,419 X2 : 0,821	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada skor residu dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan hasil nilai 0,987 melebihi standar 0,05 sehingga dapat dinyatakan normal. Menurut (Nuryadi, 2017) uji normalitas merupakan langkah-langkah yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval atau rasio.

Pada perhitungan multikolinearitas nilai tolerance 0,922 melebihi 0,1 dan VIF 1,084 kurang dari 10, maka faktor motivasi (X1) dan faktor *hygiene* (X2) dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antar variabel independen. Oleh karena itu, asumsi non multikolinearitas terpenuhi. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui model regresi dengan menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen. Model regresi yang baik yaitu model yang tidak memiliki korelasi yang tinggi antar variabel independen. Jika variabel independen berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal (nilai korelasinya tidak nol). Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (Mardiatmoko, 2020).

Pada pengujian heteroskedastisitas pada variabel faktor motivasi (X1) dan faktor *hygiene* (X2) terdapat nilai signifikan melebihi standar nilai 0,05 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini. Uji

heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan metode uji *Glejser* dengan syarat pengukuran apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. (Mardiatmoko, 2020).

4. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda - ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4032,86	2	2016,43	146,796	0,000
Residual	508,241	37	13,736		
Total	4541,10	39			

Sumber: SPSS, 2025

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda - Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	1,812	6,090		0,298	0,768
Faktor Motivasi	0,113	0,087	0,074	1,290	0,205
Faktor Hygiene	1,325	0,083	0,919	16,049	0,000

Sumber: SPSS, 2025

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda – Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,942	0,888	0,882	3,706

Sumber: SPSS, 2025

Uji-F yang bisa dikatakan sebagai uji simultan ini dilakukan bermaksud untuk menguji variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Rumus untuk menguji simultan (Sugiyono, 2018), adalah sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_n = Nilai Uji F

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Ketentuan yang digunakan dalam pengujian Uji-F yaitu:

1. Jika F hitung $\geq F$ tabel maka akan dikatakan signifikan

2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka akan dikatakan tidak signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (Uji F) pada tabel 8, dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima dan dinyatakan layak untuk menjelaskan variabel dependen yang dianalisis karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($146,796 > 3,22$). Kemudian berdasarkan tabel 9, uji signifikan parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui kekuatan variabel secara parsial yaitu X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y, rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial yaitu sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan:

- r_p = Korelasi parsial ditemukan
 n = Jumlah sampel
 t = t hitung

Ketentuan yang dipakai dalam Uji-t sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka akan dikatakan signifikan
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka akan dikatakan tidak signifikan

Pada uji t memperoleh nilai t-hitung pada faktor motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka H_{a1} ditolak $1,290 < 1,681$. Sedangkan nilai t-hitung faktor *hygiene* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka H_{a2} diterima $16,049 > 1,681$.

Berdasarkan tabel 10, yaitu pada hasil perhitungan uji koefisien determinasi. Analisis koefisien determinasi merupakan uji untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Marpaung & Winarto, 2018). Analisis ini untuk mengetahui besarnya pengaruh Faktor Motivasi (X1) dan Faktor *Hygiene* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

- Kd = Koefisien Determinasi
 r^2 = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk koefisien determinasi:

1. Jika “kd” mendekati 0, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah lemah.
2. Jika “kd” mendekati 1, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah kuat.

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji koefisien determinasi nilai R-square 0,888 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap dependen kuat karena mendekati nilai 1.

Pembahasan

1. Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara faktor motivasi dalam Teori Dua Faktor Herzberg dengan kepuasan kerja karyawan tetap di Departemen Central Inbound PT TIKI JNE Jakarta. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi linear berganda secara parsial, di mana nilai t-hitung untuk faktor motivasi sebesar 1,290 lebih rendah dari t-tabel sebesar 1,681 sehingga dinyatakan tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Meskipun demikian, nilai koefisien regresi yaitu 0,113, yang menandakan adanya hubungan positif secara statistik antara faktor motivasi dan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi penerapan faktor-faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri, maka cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja, meskipun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik dalam model regresi.

Temuan ini masih sejalan dengan penelitian Alrawahi et al. (2020), yang menemukan bahwa faktor-faktor motivator berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja di laboratorium klinis di Oman. Demikian pula, Büyükbese et al. (2023), juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bank selama pandemi COVID-19. Hasil deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh responden merupakan kurir dengan latar belakang pendidikan SMA dan pengalaman kerja antara 8-19 tahun. Kelompok ini menunjukkan kebutuhan akan pengakuan dan pengembangan diri yang relatif tinggi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat strategi manajemen SDM melalui pemberian penghargaan atas kinerja, peningkatan tanggung jawab, serta pelatihan dan pengembangan karier.

Penelitian oleh Nurdiansyah et al. (2020), juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Maka dari itu, meskipun dalam penelitian ini pengaruh motivasi belum signifikan secara statistik dalam regresi, penerapan faktor-faktor motivasi tetap penting untuk mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Lebih lanjut, manajemen perlu memahami bahwa peningkatan motivasi karyawan tidak hanya berpengaruh pada kepuasan kerja, tetapi juga pada retensi karyawan dan produktivitas organisasi.

Studi oleh Makhamreh et al. (2022), menekankan bahwa kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh motivasi karyawan juga berdampak pada kepuasan pelanggan dan pencapaian kinerja perusahaan secara menyeluruh. Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan perlu mempertimbangkan program strategis seperti jalur karier yang jelas, pelatihan kepemimpinan, dan sistem penghargaan yang efektif untuk meningkatkan motivasi. Langkah-langkah ini dapat membantu menurunkan *turnover* karyawan, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong pelayanan prima kepada pelanggan. Oleh karena itu, penguatan faktor-faktor motivasi tetap merupakan investasi strategis dalam menciptakan

budaya kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan bisnis jangka panjang.

2. Pengaruh Faktor *Hygiene* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor *hygiene* dalam Teori Dua Faktor Herzberg dengan kepuasan kerja karyawan tetap di Departemen Central Inbound PT Tiki JNE Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 1,325 dan nilai t-hitung > t-tabel sebesar 16,049 > 1,681. Artinya, semakin baik penerapan faktor-faktor *hygiene* seperti kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Alrawahi et al. (2020), yang menemukan bahwa faktor-faktor *hygiene* seperti keselamatan kerja, beban kerja, gaji, promosi, pengakuan, dan kebijakan organisasi berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja di laboratorium klinis rumah sakit di Oman. Dengan demikian, penting bagi manajemen untuk memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor *hygiene* guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lebih lanjut, penelitian oleh Büyükbeşe et al. (2023), yang dilakukan pada karyawan bank selama periode COVID-19 menunjukkan bahwa faktor-faktor *hygiene* memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut, peningkatan perhatian terhadap kondisi kerja dan keselamatan kerja selama pandemi berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal yang berkaitan dengan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja.

Dalam konteks PT. Tiki JNE, perbaikan pada aspek-aspek seperti kondisi kerja, supervisi yang efektif, dan kebijakan perusahaan yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan juga berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sebagai implikasi praktis, manajemen PT Tiki JNE perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap faktor-faktor *hygiene* yang ada di lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan kerja, diskusi kelompok terfokus, atau wawancara mendalam dengan karyawan untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Selain itu, pelatihan bagi manajer dan supervisor tentang pentingnya faktor-faktor *hygiene* dan cara mengelolanya secara efektif juga dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan juga dapat mengembangkan kebijakan dan prosedur yang mendukung lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Dengan demikian, perbaikan pada faktor-faktor *hygiene* tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga dapat *berdampak* positif pada retensi karyawan, produktivitas, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh

karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor *hygiene* merupakan langkah strategis yang penting bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan.

3. Pengaruh Faktor Motivasi dan *Hygiene* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi *linear* berganda secara simultan, diketahui bahwa faktor motivasi dan faktor *hygiene* dalam Teori Dua Faktor Herzberg secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di Departemen Central Inbound PT. TIKI JNE Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 146,796 yang jauh lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,22 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, yaitu artinya adanya pengaruh simultan antara kedua variabel independen terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,888 menunjukkan bahwa 88,8% variabilitas kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi faktor motivasi dan faktor *hygiene*, sedangkan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Angka ini mencerminkan pengaruh yang sangat tinggi dan menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut merupakan prediktor penting dalam menjelaskan tingkat kepuasan kerja karyawan tetap di Departemen Central Inbound PT. TIKI JNE Jakarta. Hasil ini mendukung temuan Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh dua kategori faktor, yaitu faktor motivasi (*motivator*) dan faktor *hygiene*. Ketika kedua faktor tersebut diimplementasikan secara bersamaan dan optimal, maka akan tercipta lingkungan kerja yang tidak hanya bebas dari ketidakpuasan, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan tetap di Departemen Central Inbound PT. Tiki JNE Jakarta, dapat disimpulkan bahwa baik faktor motivasi maupun faktor *hygiene* dalam Teori Dua Faktor Herzberg memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Faktor motivasi seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan walaupun tidak secara signifikan. Sementara itu, faktor *hygiene* seperti kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal juga menunjukkan korelasi positif terhadap kepuasan kerja. Meskipun efeknya lebih bersifat mencegah ketidakpuasan dibandingkan meningkatkan kepuasan secara langsung, peran faktor *hygiene* tetap penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan nyaman. Oleh karena itu, keberhasilan peningkatan kepuasan kerja sangat bergantung pada kombinasi strategi antara peningkatan faktor *motivator* dan pemenuhan faktor *hygiene* secara optimal. Penelitian ini juga mendapatkan temuan bahwa faktor motivasi dan *hygiene* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap Departemen Central Inbound di PT. Tiki JNE Jakarta.

Dengan demikian, penelitian ini mengonfirmasi validitas Teori Dua Faktor Herzberg dalam konteks dunia kerja di sektor logistik di Indonesia. Perusahaan seperti PT. Tiki JNE Jakarta disarankan untuk memperkuat program manajemen sumber daya manusia yang menyoroti aspek motivasional karyawan, seperti jalur pengembangan karier, sistem penghargaan, dan pelatihan kepemimpinan. Di sisi lain, peningkatan kualitas supervisi, perbaikan kebijakan kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat juga perlu menjadi prioritas untuk meminimalisir ketidakpuasan. Kedua aspek ini akan saling melengkapi dalam membangun kepuasan kerja yang berkelanjutan dan produktivitas yang optimal. Penelitian ini juga membuka ruang bagi studi lanjutan untuk mengukur pengaruh jangka panjang dari kebijakan motivasional terhadap loyalitas dan performa karyawan. Secara keseluruhan, pendekatan holistik terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja akan menjadi strategi efektif dalam menciptakan keunggulan kompetitif berbasis sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar manajemen PT. Tiki JNE Jakarta meningkatkan implementasi faktor motivasi dan *hygiene* secara bersamaan untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan dapat mengembangkan program penghargaan atas pencapaian kerja serta menyediakan jalur karier dan pelatihan bagi pengembangan karyawan. Supervisi yang suportif dan lingkungan kerja yang aman serta nyaman juga perlu diperkuat guna menciptakan suasana kerja yang positif. Selain itu, evaluasi berkala terhadap kepuasan kerja karyawan penting dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan ekspektasi karyawan secara dinamis. Penerapan sistem umpan balik dua arah antara manajemen dan karyawan juga dapat memperkuat komunikasi dan keterlibatan kerja. Dengan strategi ini, perusahaan dapat meningkatkan retensi, produktivitas, dan pada akhirnya mendorong keberhasilan organisasi secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829.
- Arka'a, A. (2018). The Effect of Motivator Factors and Hygiene Factors on Employee Work Motivation. *JEM Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 1-15. Retrieved from <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/92155/>
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Sakernas Februari 2021* (No. Publikasi 04100.2107; ISBN 2714-853X). Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan. Badan Pusat Statistik.
- Büyükbeşe, T., Dikbaş, T., Çavuş, Ö., & Asiltürk, A. (2023). *Herzberg's Two Factor Theory And Its Impact On Job Satisfaction: A Research On Bank Employees During The Covid-19 Period*. *KMU Journal of Social and Economic Research*, 25(45), 998-1013.

- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., & Hakim, Y. R. A. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>
- Dartey-Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 1-8. Retrieved from <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/642>
- Dhir, S., Dutta, T., & Ghosh, P. (2020). Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS–SEM modelling. *Personnel Review*, 49(8), 1695–1711. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0107>
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1). <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/17196>
- Gyedu, E. K. (2019). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory (Two Factor Theory)*. Retrieved from https://www.academia.edu/39546026/Herzbergs_Motivation_Hygiene_Theory_Two_Factor_Theory
- Herzberg, 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Hubeis, Musa. 2012. *Manajemen Kreativitas dan Inovasi Dalam Bisnis*. Penerbit PT. Hecca Mitra Utama. Jakarta.
- Kasmin, K., Siregar, N. R., & Marhan, C. (2023). Kepuasan kerja dengan turnover intention pada karyawan. *Sublimapsi: Jurnal Psikologi*, 4(2), 211–219.
- Khaq, S. I., Asiyah, S., & Wahono, B. (2021). Pengaruh Lingkungan, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan (Studi Kasus Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(07).
- Lopang, Y. L., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Faktor Hygiene, Motivator dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, 11(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49481>
- Mahendra, I. G. P. O., & Mahyuni, L. P. (2021). Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Pengiriman Barang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(2). <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/14656>

- Makhamreh, H. Z., Alsakarneh, A., Eneizan, B., & Ngah, A. H. (2022). *Employee motivation, job satisfaction, customer satisfaction, and firm performance: the moderating role of employee empowerment*. *Business: Theory and Practice*, 23(2), 357–364.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Miah, M. T., & Hasan, M. J. (2022). Impact of Herzberg Two-Factor Theory on Teachers' Job Satisfaction: An Implication to the Private Universities of Bangladesh. *International Journal of Business and Management Research*, 10(1), 1-5.
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). *Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance*. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153-162.
- Ozsoy, E. (2019). An empirical test of Herzberg's two-factor motivation theory. *Marketing and Management of Innovations*, (1), 11-20. Retrieved from <https://acikerisim.sakarya.edu.tr/bitstream/handle/20.500.12619/45546/10.21272%20mmi.2019.101.pdf?sequence=1>
- Purba, D. F., & Rangkuti, F. (2022). Pengaruh teori motivasi dua faktor terhadap kepuasan kerja karyawan (survei pada 16 sekolah Perkumpulan Strada cabang Jakarta Utara Timur). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 727.
- Putra, Y. T. D., Taba, M. I., & Sobarsyah, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen dan Kinerja Dalam Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Vale Indonesia Tbk). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2), 28–38.
- Savas, N., Nazlican, E., Turhan, E. (2012). Job satisfaction and sociodemographic factors affecting garbage workers' quality of life in Antakya (antioch), Turkey. *Primary Health Care: Open Access*. 2 (1). doi: 10.4172.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Teck-Hong, T., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector: *The mediating effect of love of money*. *Asian Academy Of Management Journal*. 16:1. 73-94.
- Virratih, D. T., & Widyastuti, W. (2020). Differences in job satisfaction between permanent employees and outsourcing employees of PT. Domusindo Perdana: Perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing PT. Domusindo Perdana. *Proceedings of the ICECRS, 8*, Educational and Psychological Conference in the 4.0 Era.

EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies

Vol 5 No 3 (2025) 722 – 739 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269

DOI: 47467/eduinovasi.v5i3.9288

Wardhana, M. W., & Permanasari, L. (2021). Pengaruh Efek Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Krida Bahari (Logistik). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(2).
<https://ejurnal.poliban.ac.id/index.php/JBM/article/view/2432>