

Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jakarta Prima Cranes

Dian Novitasari, Syahril Hasan, Tutik Yuliani
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan
diannvtabppn23@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the direct influence of leadership, job stress, and compensation variables on employee job satisfaction at PT. Jakarta Prima Cranes, Balikpapan. This research uses a sample of 40 respondents with a questionnaire data collection method and analysis tools using SPSS software. The results show that (1) Leadership has no significant effect on employee job satisfaction at PT. Jakarta Prima Cranes, Balikpapan; (2) Job stress has a negative and significant effect on employee job satisfaction at PT. Jakarta Prima Cranes, Balikpapan; (3) Compensation has a significant and positive effect on employee job satisfaction at PT. Jakarta Prima Cranes.

Keywords: Leadership; Job Stress; Compensation; Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jakarta Prima Cranes Kota Balikpapan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden dengan metode pengumpulan data kuesioner dan alat analisis dengan *software* SPSS. Hasil menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jakarta Prima Cranes Kota Balikpapan; (2) Stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jakarta Prima Cranes Kota Balikpapan; (3) Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jakarta Prima Cranes.

Kata kunci: Kepemimpinan; Stress Kerja; Kompensasi; Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perindustrian kota Balikpapan merupakan struktur ekonomi daerah yang di dominasi oleh sektor industri, sehingga sektor industri menjadi sektor andalan kota Balikpapan. Contoh perusahaan yang mencerminkan sektor industri manufaktur dan jasa di Balikpapan adalah PT. Jakarta Prima Cranes.

Didirikan pada tahun 1990 di Jakarta, PT Jakarta Prima Cranes atau lebih dikenal sebagai JPC, adalah perusahaan EPC swasta nasional yang bergerak dalam Sistem Penanganan Material Massal, serta Energi dan Peralatan Kelautan. Merupakan bagian dari dua grup perusahaan besar yaitu Pt. Tunas Sakti Persada dan Pt. Graha Curah Niaga, JPC Umumnya mengelola proyek dalam skala menengah ke atas dengan nilai kontrak antara 5 sampai 20 juta dolar. Memiliki sertifikat Iso 9001, ISO 14001 dan OHSAS 18001 menunjukkan bahwa JPC telah menjalankan usaha

secara profesional dengan mementingkan kualitas, keselamatan kerja serta kelestarian lingkungan. Dengan integritas tinggi serta komitmen untuk selalu memberikan pelayanan terbaik, selama lebih dari 30 tahun, JPC telah menyelesaikan ratusan proyek yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. (<https://jpc.co.id/>). JPC menyediakan produk *bulk material handling system* yang dalam hal ini berupa produk *overhead cranes* dan *conveyor system* yang umumnya dipergunakan di industri manufaktur, logistik, dan pertambangan. JPC menyediakan layanan menyeluruh untuk *bulk material handling system*, mulai dari perancangan, fabrikasi komponen, instalasi, pengujian, *commissioning*, pelatihan, perawatan, hingga proses sertifikasi sistem yang telah dibangun. Selain didukung tenaga ahli yang lengkap, JPC juga memiliki berbagai program analisa struktur, lengkap dengan lisensi resmi, untuk menjamin akurasi perhitungan.

Persaingan Industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat saat ini, sering kali menyebabkan permasalahan yang mengakibatkan perusahaan mengalami kegagalan (Hasan, Anwar, et al., 2024; Hasan, Fatta, et al., 2024). Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. (Hasan et al., 2023) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan yang pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan.

Sumber Daya Manusia memiliki potensi bagi manusia yang dapat menghasilkan suatu barang atau jasa kepada masyarakat. Apabila kegiatan Perusahaan berjalan dengan sukses maka, akan ada sumber daya manusia yang berdedikasi, kompeten, dan memiliki tujuan dalam mengembangkan bisnis secara efisien. Selain itu, makin rendah kualitas sumber daya manusia pada Perusahaan dapat menyebabkan kegagalan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Suatu Perusahaan mampu berkembang dan sukses dengan memiliki kemampuan inovatif dalam mengelola perubahan yang cepat dan sumber daya yang cukup, baik usaha domestik atau global.

Perusahaan tentunya memiliki tujuan dan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas pastinya akan memperoleh Kepuasan Kerja sesuai dengan yang diharapkan bagi karyawan maupun perusahaan. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang, dimana banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan jumlah hasil ganjaran yang dikerjakannya. (Fattah & Hasan, 2024; Fitriana et al., 2023) Kepuasan Kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk membangun sumber daya manusia untuk menghadapi era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Ketidakpuasan kerja muncul Ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.

Selain itu, menurut (Fattah & Hasan, 2025; Oly et al., 2024) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja dan kepemimpinan. Faktor utama dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja diantaranya Kepemimpinan, Stress Kerja dan Kompensasi.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan Kerja karyawan antara

lain kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. (Yuliani, 2023) Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama ke arah berbagai tujuan yang sama-sama mereka inginkan, dengan adanya kepemimpinan yang baik akan dapat memberikan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan tercipta kepuasan dan meningkatkan kinerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kurniawan & Lendrawati, 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aryudha et al., 2024) dan (Hasan & Bachtiar, 2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan di perusahaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan.

Faktor kedua setelah Kepemimpinan ialah Stress Kerja. Menurut (Qoyyimah et al., 2019; (De Grave & Hasan, 2022), stress kerja merupakan ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Selain itu, menurut (Hasan et al., 2022) Stress kerja merupakan sebuah fenomena dimana terdapat batasan antara seseorang dan jiwanya yang berada diluar batas kemampuan itu sendiri, hal tersebut berdampak pada Kesehatan dan mentalnya apabila penanganannya terlambat.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putra & Yeni, 2024) dan (Hasan & Grave, 2021) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan. Ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hassira & Kasmiruddin, 2023) menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain Kepemimpinan dan Stress kerja, Kompensasi juga mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Menurut (Hermingsih & Purwanti, n.d.) Kompensasi merupakan hal yang erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan, karena kompensasi merupakan *reward* atau *feedback* yang diberikan kepada karyawan sebagai sistem pengukuran kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Safrila & Oktiani, 2024) menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Selain itu, menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wulandari & Surabaya, 2022) dan (Hasan, 2017) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian di atas, penulis memilih judul “Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jakarta Prima Cranes”

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan dalam penelitian ini dilakukan di PT. Jakarta Prima Cranes. Dengan berfokus pada tiga variabel utama, yaitu Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Kompensasi, yang dianalisis dalam kaitannya dengan Kepuasan Kerja karyawan PT. Jakarta Prima Cranes. . Peneliti menggunakan pendekatan Kuantitatif untuk mengukur dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jakarta Prima Cranes. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Jakarta Prima Cranes Balikpapan yang berjumlah 40 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini berjumlah 40 Responden, yang diambil dari jumlah total karyawan tetap PT. Jakarta Prima Cranes Balikpapan atau dapat disebut *sampling* total atau sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68245404
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.065
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119 ^c

Sumber: *Output SPSS*

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,119 > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan(X1)	.466	2.145
	Stress Kerja (X2)	.839	1.192
	Kompensasi (X3)	.508	1.969
<i>Dependent Variable: Kepuasan Kerja</i>			

Hasil Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan

tidak terdapat gejala multikolinearitas atau dinyatakan lolos uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	1.326	3.277		.405	.688
	Kepemimpinan (X1)	-.047	.067	-.169	-.702	.487
	Stress Kerja (X2)	.026	.069	.067	.370	.714
	Kompensasi (X3)	.053	.100	.123	.534	.597

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS

Hasil Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	40.071	5.447		7.356	.000
	Kepemimpinan (X1)	-.157	.111	-.267	-1.411	.167
	Stress Kerja (X2)	-.296	.115	-.375	-2.567	.015
	Kompensasi (X3)	.498	.166	.563	3.003	.005

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS

- a. Nilai t-hitung sebesar -1,411 < t-tabel 2,024, dan nilai signifikansi sebesar 0,167 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis H1 tidak dapat diterima.
- b. Nilai t-hitung sebesar -2,567 < t-tabel 2,024, dan nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Arah pengaruhnya adalah negatif, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja,

semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Hipotesis H2 diterima.

- c. Nilai t-hitung sebesar $3,003 > t\text{-tabel } 2,024$, dan nilai signifikansi sebesar $0,005$ lebih kecil dari 0.05 . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Hipotesis H3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	61.105	3	20.368	6.642	.001
	<i>Residual</i>	110.395	36	3.067		
	<i>Total</i>	171.500	39			

Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Predictor: (Constant), Kompensasi (X3), Stress Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar $6,642 > F\text{-tabel}$ sebesar $2,86$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001$, yang lebih kecil dari ambang batas signifikan $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kompensasi, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dianggap valid untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut, sehingga model ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pembahasan

Adapun pembahasan dari setiap hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jakarta Prima Cranes Kota Balikpapan. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2020, pp.226-228; (Syahril, 2020) bahwa keberhasilan pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektualitas. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan (X1) disimpulkan bahwa tingkat kepemimpinan di PT. Jakarta Prima Cranes berada dalam kategori sangat baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh (Hasan, Fatta, et al., 2024) dengan hasil kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan

kerja para karyawan.

Pengaruh Stress Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Stress Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, arah pengaruhnya adalah negatif artinya semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2016, p. 205) dan (Hasan, 2024) bahwa stress kerja yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi dan menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel stress kerja (X2) disimpulkan bahwa stress kerja di PT. Jakarta Prima Cranes berada dalam kategori tidak baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh (Hassira & Kasmirudin, 2023) dengan hasil bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jakarta Prima Cranes. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2019, p. 118) bahwa pemberian kompensasi seperti tunjangan, bonus dan fasilitas kantor dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel kompensasi (X3) bahwa tingkat kompensasi di PT. Jakarta Prima Cranes berada dalam kategori sangat baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh (Safrila & Oktiani, 2024) dengan hasil bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Stress Kerja secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M., & Turangan, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 195–201.
- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3.

<https://doi.org/10.59832/jpmk>

- Aryudha, F., Abdurachman, U., Situbondo, S., & Wahyuni, I. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpina Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Seebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 3(4), 789–803.
- Hassira, & Kasmiruddin. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang*. 7.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (n.d.). The Effect Of Compensation And Work Load On Job Satisfaction With Work Motivation As Moderating Variabels.
- De Grave, A., & Hasan, S. (2022). Pengaruh Rasio Likuiditas, Solvabilitas, dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Sektor Food And Beverages di Bursa Efek Indonesia. *Bisnis Dan Terapan (JESIT)*, 3(1), 111–128. <https://doi.org/https://doi.org/10.47178/1tra1m29>
- Fattah, A., & Hasan, S. (2024). Konsep Peran dan Pentingnya Organisasi Relawan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Terhadap Dimensi Sosial , Ekonomi , Lingkungan ,. *Journal of Digital Literacy and Volunteering*, 2(2), 91–96.
- Fattah, A., & Hasan, S. (2025). Konsep Peran dan Pengaruh Organisasi Relawan TIK Dalam Pengembangan Literasi Digital: Analisis Tujuan , Kebutuhan , dan Rekrutmen. *Journal of Digital Literacy and Volunteering*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.57119/litdig.v3i1.117>
- Fitriana, F., Hasan, S., & Hasbi, H. (2023). The Effect of Price, Product Quality, Promotion, Brand Image, and Location on the Purchasing Decision of Traffic Bun Grancity Balikpapan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 933. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.705>
- Hasan & Bachtiar. (2016). Analisis Generic Strategy Model Michael Porter Pada PT. Cahaya Murni Borneo Timur Untuk Menentukan Pilihan Strategi di Balikpapan. *JEMI Vol 16/No 2/Desember/2016*, 16(02), 130–138.
- Hasan, S. (2017). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pilihan kampus stie balikpapan*. 11(1), 1–17.
- Hasan, S. (2024). *Kewirausahaan proses kreatifitas dan inovatif*. 01(December), 192.
- Hasan, S., Anwar, F., & Nurlia, N. (2024). *Revolusi Perilaku Organisasi di Era Digital* (A. Gunawan & A. Saidah (eds.); 001 ed., Issue July). Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteureka.com/publications/569437/revolusi-perilaku-organisasi-di-era-digital>
- Hasan, S., Fatta, A., & Nurlia, N. (2024). *Revolusi perilaku organisasi di era digital* (A. Gunawan & A. Saidah (eds.); 001 ed., Issue July). Eureka Media Aksara.
- Hasan, S., & Grave, A. De. (2021). Determinants of Net Profit Margin in Aico Energy

- Technology, Pt in Balikpapan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 15, 149–159.
<https://journals.umkt.ac.id/index.php/JEM/article/view/2221>
- Hasan, S., Made Santi, N. D., Nugroho, H., Muniarty, P., Amruddin, Santoso, A., Sarjana, S., Afandi, A., Puspito Sari, Y., AKhmad Tarigan, B., & Solehudin. (2022). Pengantar Manajemen. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi* (Issue September).
- Hasan, S., Sukomardojo, T., Fatmawati, E., Tinggi, S., Ekomomi, I., Surabaya, P. P., Diponegoro, U., Pasuruan, U. Y., Merek, C., & Pembelian, K. (2023). *Determining Factors Pada Keputusan Pembelian Gadget*. 4(1), 159–166.
- Oly, O. P., Hasan, S., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT . DUTA MEGA. *Jurnal Edueco*, 7(2), 149–156.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36277/edueco.v7i2.247>
- Syahril, H. (2020). Determinants Of Customer Satisfaction And Loyalty Of Sharia Commercial Banks In Province East. *International Journal of Mananagement (IJM)*, 11(12), 1468–1479. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.12.2020.133>
- Kurniawan, T., & Lendrawati. (2023). Pengaruh Penyelesaian Konflik, Beban Kerja, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada RSUD Pasaman Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1496–1510. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1368>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruuh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213.
<https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Putra, M., & Yeni, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akutansi*, 04.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 2.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Wulandari, P., & Surabaya, U. N. (2022). Nomor 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya 2022. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Aggraini, A. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja UMKM Frozen Food. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(5).
- Dewi, S. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.

Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial*, 1(1), 1-13.

Hermingsih, A. &. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.

Marcella, J. &. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213-223

Qoyyimah, M. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).

Safrila, A. &. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akutansi*, 2(1), 35-49.

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41-52.

Yuliani, T. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim. *Jurnal Geo Ekonomi*, 14(2), 187-197.