

Kepuasan Kerja Karyawan Dapat Ditingkatkan Melalui Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

Gita Wulandari¹, Ika Korika Swasti^{2*}

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
20012010017@studen.upnjatim.ac.id¹, ²*

ABSTRACT

The purpose of this study was to explain the effect of leadership, work motivation and work environment on employee job satisfaction using the research object at PLN con Plus Surabaya. This research uses a quantitative approach. The population n this study were employees of PLN con Plus Surabaya. While the sample n this study were 64 respondents. The data analysis used n this study used the component-based Structural Equation Modeling (SEM) method using the Partial Least Square (PLS) analysis tool. the results showed that leadership was able to have a positive and significant effect on employee job satisfaction, work motivation was able to have a positive and significant effect on employee job satisfaction. and the work environment s also able to have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: leadership; work motivation; work environment; employee job satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan objek penelitian pada PLN Icon Plus Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PLN Icon Plus Surabaya. Sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 64 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis komponen dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja mampu memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. dan lingkungan kerja juga mampu memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: kepemimpinan; motivasi kerja; lingkungan kerja ; kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua

perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

PLN Icon Plus merupakan Entitas Anak PT PLN (Persero). Dalam kapasitas sebagai anak perusahaan yang difokuskan untuk memenuhi kebutuhan terkait jaringan telekomunikasi di Jawa dan Bali untuk kebutuhan publik. Pada tahun 2000, PLN Icon Plus memulai kerja sama komersial dengan Network Operation Center yang berlokasi di Gandul, Cinere. Untuk memenuhi kebutuhan jaringan telekomunikasi, industri ini membutuhkan jaringan telekomunikasi dengan tingkat ketersediaan dan keandalan yang konsisten, maka PLN Icon Plus melakukan perluasan usaha dengan mengamankan kapasitas jaringan telekomunikasi dengan terminal serat optik di Jawa dan Bali untuk memenuhi kebutuhan publik. PLN Icon Plus menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan dan lembaga, terutama yang kegiatan operasionalnya membutuhkan jaringan telekomunikasi yang ekstensif dan andal.

Untuk pencapaian tujuan tersebut diperlukan karyawan yang memiliki Kepuasan kerja yang baik, kepuasan kerja ialah segala sesuatu yang harus diafirmasikan dan diketahui oleh organisasi perusahaan, sebab kepuasan kerja sebagai ukuran seberapa besar pengaruh perusahaan dalam melaksanakan kebijakan operasionalnya, kemudian melalui kepuasan kerja karyawan juga dapat mengetahui apakah dampaknya positif ataupun negatif terhadap individu karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Handoko (2016) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan perasaan, pandangan atau perspektif, dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan kondisi sekitarnya.

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja merupakan pendapat karyawan baik secara menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai perusahaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami pada lingkungan kerja yang mereka jalani. Fenomena yang menarik mengenai kepuasan kerja yang dialami di kantor PLN Icon Plus Surabaya yang penulis dapatkan melalui wawancara dari salah satu karyawannya yang berinisial Bapak M yaitu permasalahan mengenai kurangnya koordinasi antar anggota divisi yang berada dalam satu cakupan tugas serta kurangnya arahan yang detail pada anggota timnya sehingga membuat karyawan hanya mengandalkan kerja individu yang lebih dominan dibanding dengan kerja sama tim, selain itu mengenai lingkungan kerja yang kompetitif membuat karyawan melakukan berbagai cara untuk mencapai target yang ditetapkan. Hal ini membuat beberapa karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda seperti adanya perasaan takut dievaluasi karena kinerja yang belum tercapai dan ada yang merasa bahwa hal tersebut hanyalah hal biasa di dalam perusahaan sehingga motivasi yang dirasakan tidak setinggi karyawan yang lain. Sejalan dengan penelitian dari Byras dan Rue (dalam Sule & Priansa, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kinerja yang tinggi akan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara efektif, sedangkan tingkat kepuasan yang rendah akan menjadi ancaman bagi organisasi yang dapat membawa kemunduran bagi

perusahaan tersebut secara cepat atau perlahan. Merespons dari urgensi kepuasan kerja karyawan tersebut, maka juga perlu memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti kepemimpinan yang diterapkan, motivasi kerja yang dimiliki serta lingkungan kerja yang mereka rasakan untuk melihat sejauh mana faktor tersebut mempengaruhi dari kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan PLN Icon Plus Surabaya.

Kepemimpinan menurut (Siagian, 2002) dalam Nova Rina (2021) merupakan cara pimpinan mempengaruhi orang lain atau karyawannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan ke hendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi oleh karyawan. kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sehingga pemimpin perlu memikirkan kepemimpinannya. Dapat dilihat pada pra *survey* berikut mengenai kepemimpinan yang diterapkan pada PLN Icon Plus Surabaya.

Setelah melakukan pra *survey* pada karyawan pada PLN Icon Plus Surabaya ditemukan berbagai fenomena seperti kurangnya perhatiannya atasan terhadap kinerja anggotanya seperti pemberian apresiasi dan pembagian tugas secara detail sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, kemudian fungsi komunikasi tidak berjalan baik antara karyawan dan atasan serta fungsi penyampaian informasi dan pengawasan yang tidak berjalan sebagaimana mestinya yang menyatakan bahwa mereka kurang setuju jika penyampaian informasi yang disampaikan atasan berjalan dengan baik.

Adapun Jenis-jenis kepemimpinan menurut Siagian dalam Busro (2018) antara lain Kepemimpinan Otokratis, Kepemimpinan Militeristis, Kepemimpinan Paternalistis, Kepemimpinan Karismatik, dan Kepemimpinan Demokratis. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan karyawan lalai dan hasil pekerjaan kurang maksimal karena tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini didukung dengan penelitian Mary and Coulter (2010) dalam Hardi (2022) yang menjelaskan bahwa suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kepuasan kerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. Seperti dalam penelitian Prasetya (2017) yaitu Hal yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Di dalam kepuasan kerja faktor lingkungan kerja menjadi faktor paling penting guna meningkatkan hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi untuk mencapai sasaran dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar. Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai suatu organisasi haruslah memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik-baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi kepuasan kerja para pegawainya (Lesmana & Ananda, 2021). Berdasarkan uraian di atas, penulis menentukan topik penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PLN Icon Plus Surabaya”.

METODE PENELITIAN

Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Accidental Sampling*. *Sampling Insidental* atau *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja orang yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016:85). Hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti mendapatkan jawaban responden sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Pada teknik ini, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PLN Icon Plus Surabaya sejumlah 175 karyawan dengan terbagi 4 divisi. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan 64 responden sebagai sampel. SmartPLS digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini, dan analisis data dilakukan melalui penggunaan pendekatan SEM (Structural Equation Modeling) berbasis komponen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepimpinan -> Kepuasan Kerja	0,287	0,312	0,125	2,286	0,023
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,320	0,301	0,155	2,062	0,040
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,348	0,359	0,154	2,260	0,024

Sumber: Data Diolah

Hipotesis 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima dengan, path coefficients sebesar 0,287 dan nilai T-

Statistic sebesar $2,286 > 1,96$ (nilai T-tabel dari $\alpha = 0,05$), atau P-Value $0,023 < 0,05$ maka hasil Signifikan (positif)

Hipotesis 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima dengan, path coefficients sebesar 0,320 dan nilai T-Statistic sebesar $2,062 > 1,96$ (nilai T-tabel dari $\alpha = 0,05$), atau P-Value $0,040 < 0,05$ maka hasil Signifikan (positif)

Hipotesis 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima dengan, path coefficients sebesar 0,348 dan nilai T-Statistic sebesar $2,260 > 1,96$ (nilai T-tabel dari $\alpha = 0,05$), atau P-Value $0,024 < 0,05$ maka hasil Signifikan (positif)

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa hipotesis mengenai kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sepatu Bata dapat diterima, Artinya hasil ini menunjukkan adanya pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, semakin baik Kepemimpinan yang diterapkan maka akan berdampak pada meningkatnya Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

Dari hasil analisis variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengambilan keputusan. hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan oleh atasan merupakan peran penting dalam membangun kepuasan karyawan. ini dikarenakan dengan keputusan pemimpin yang baik seperti dalam menentukan sebuah kebijakan maupun melakukan pembagian kerja yang sesuai akan mempengaruhi aliran kerja yang lancar dan mengurangi ketidakpastian serta konflik di tempat kerja. selain itu, dengan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan menjadikan karyawan tersebut merasa dihargai karena dengan keterlibatan pengambilan keputusan tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa suara mereka didengar dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Hendrik, Agus Zul Bay, & Muh. Sri Bintang Lakay. (2023) menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Serta pada penelitian Iniken Herawati, dan Asrah Tandirerung Ranteallo (2020) juga menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperoleh karyawan didalamnya.

PLN Icon Plus Surabaya diharapkan mampu memberikan sistem kepemimpinan yang baik seperti membentuk pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan dengan visi yang jelas serta dapat melibatkan karyawan dalam melakukan pengambilan keputusan. Dengan hal itu akan membentuk

kepuasan karena karyawan atau bawahan menganggap pemimpin memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkembang dan berinovasi dalam meningkatkan kinerja yang mereka lakukan. Maka dari itu, akan terbentuk kepuasan karyawan yang disebabkan oleh sistem kepemimpinan yang baik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa hipotesis mengenai motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PLN Icon plus dapat diterima, artinya hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, semakin baik motivasi kerja maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Dari hasil analisis variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah semangat kerja. hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang dibangun oleh diri karyawan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi biasanya juga menimbulkan adanya motivasi karyawan yang meningkat juga. ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka karena mereka merasa berhasil dan produktif. selain itu, dengan adanya semangat kerja tinggi akan mengurangi *turnover* karyawan dan absensi karena karyawan yang merasa puas dengan produktivitas yang mereka miliki yang ditimbulkan dari semangat kerja tersebut maka akan membuat karyawan cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Michael dan Muhammad Tony Nawawi (2020) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dan pada penelitian ST Mubaroqah dan Muhammad Yusuf (2020) juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

Saran untuk pengembangan motivasi karyawan yang dapat dilakukan oleh PLN Icon Plus Surabaya yaitu perusahaan dapat memberikan apresiasi pada karyawan seperti memberi *reward* ataupun penghargaan. Hal ini diupayakan agar karyawan merasa kinerja yang mereka lakukan selama bekerja dihargai dan dianggap penting di dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk memberikan kebijakan promosi yang menarik dengan menawarkan jalur jenjang karir yang jelas dan transparan sehingga karyawan tahu bagaimana langkah yang perlu diambil untuk mencapai hal tersebut. Dengan cara itu akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja yang mereka miliki.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa hipotesis mengenai lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PLN Icon Plus dapat diterima, Artinya hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja, semakin baik Lingkungan Kerja maka akan berdampak pada meningkatnya Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Dari hasil analisis variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja. hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. jika pada suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang *toxic* seperti persaingan yang tidak sehat, tidak adanya keharmonisan dengan rekan kerja serta perselisihan yang terjadi antar rekan kerja akan menjadikan suatu lingkungan pekerja kurang nyaman dan menimbulkan suatu ketidakpuasan pada karyawan di dalamnya. sebaliknya jika pada lingkungan kerja tersebut terdapat rekan kerja yang *men-support* dan saling bekerja sama untuk menggapai tujuan perusahaan maka akan terbangun suatu lingkungan yang sehat dan karyawan pun nyaman dalam bekerja sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022) menunjukkan bahwa Lingkungan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dan pada penelitian Rizki Agung Pradana (2021) juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan didalamnya

Maka dari itu, PLN Icon Plus harus dapat meningkatkan fasilitas perusahaan seperti fasilitas penunjang didalam kantor untuk mendukung produktivitas karyawannya sehingga dengan adanya hal itu membuat kinerja karyawan akan meningkat pula. Selain itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan positif dengan memberikan pengembangan ketrampilan maupun kegiatan yang dapat meningkatkan keharmonisan antar karyawan disamping peningkatan kemampuan dari keterampilan karyawan tersebut. Dengan cara itu, maka akan terbentuk lingkungan kerja yang baik dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang meningkat

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis PLS untuk menguji pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PLN Icon Plus Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu Kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja pada PLN Icon Plus Surabaya. Maka dari itu, Semakin baik Kepemimpinan yang

diberikan maka Kepuasan Kerja juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya apabila Kepemimpinan kurang baik maka Kepuasan Kerja juga akan menurun., Motivasi Kerja memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja pada PLN Icon Plus Surabaya. Maka dari itu, Semakin baik Motivasi Kerja maka Kepuasan Kerja juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya apabila Motivasi Kerja kurang baik maka Kepuasan Kerja juga akan menurun dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja pada PLN Icon Plus Surabaya. Maka dari itu, Semakin baik Lingkungan Kerja maka Kepuasan Kerja juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya apabila Motivasi Kerja kurang baik maka Kepuasan Kerja juga akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman* (Doctoral dissertation, Unvers)
- Budiono, A., & Charoline, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Divisi Mall Operational Di Mall Pacific Place Jakarta. *Human Capital Development*, 6(2).
- Fahraiini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Inikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humainiora*, 1(10), 1-14.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Jariyah, A. A., & Swasti, . K. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 964-971.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bengkulu. In *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate SSN* (Vol. 2828, p. 2728).
- Marjaya, ., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.

- Mubarogah, S. M. S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Kepuasan kerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 222-226.
- Nuh, M., & Saptono, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Rumah Sakit Dr. Iqbal Taufan. *Mimbar Administrasi*, 20(1), 33-42.
- Rosida, N. F., & Swasti, . K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(3), 285-294
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kepuasan kerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi slami*, 1(2), 43-53.
- Sicillia, M., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Adonara Bakti Bangsa Jakarta Pusat. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 833-841. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i4.389>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Tsanyatha, M., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 379–386.
- Uma, A. T., & Swasti, . K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181-193.
- Widodo, D. A., & Swasti, . K. (2024). The nfluence Of Compensation And Work Motivation On Job Satisfaction At PT. MMP Central Sulawesi. *nternational Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 3(1), 64–70. <https://doi.org/10.53067/ijomral.v3i1.196>