



Deskripsi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (PT Ni, Area Marketing Jawa Barat)

Melina Hermawan¹, Ronald Sukwadi²

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta, Indonesia

Email: MELINA.12024005279@student.atmajaya.ac.id¹,

ronald.sukwadi@atmajaya.ac.id²

INFO ARTIKEL

Kata kunci:
kinerja, kepuasan kerja,
motivasi kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan apakah hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja tersebut diperkuat dengan adanya motivasi kerja. Penelitian focus pada PT N I khususnya area marketing Jawa Barat memiliki pegawai dengan kinerja yang baik, pihak manajemen berpandangan bahwa pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Variabel kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi diperoleh berdasarkan penelitian Margareth Y.L. Variabel kinerja sebagai variabel terikat dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Pengumpulan tingkat kepuasan, motivasi dan kinerja dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai area Marketing Jawa Barat sebanyak 25 orang, dan dilakukan Focus Group Discussion (FGD) dengan pihak manajemen. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien korelasi 0,873 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi pada regresi pertama sebesar 23,43% sedangkan setelah ada persamaan regresi kedua nilai koefisien determinasi naik menjadi 76,21% yang berarti motivasi kerja memperkuat hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Sekalipun hasil koefisien korelasi dan determinasi tinggi namun hasil uji F dan uji t menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja baik ada maupun tanpa variabel intervening. Hasil tersebut dapat menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan, motivasi dan kinerja namun pengaruh kepuasan terhadap kinerja tidak secara signifikan, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, tidak berarti harus meningkatkan kepuasan kerja

Keywords:

*performance, job
satisfaction, work
motivation*

ABSTRACT

This study aims to obtain an overview of the influence of job satisfaction on performance, and whether the relationship between job satisfaction and performance is strengthened by work motivation. The focus of the study on PT N I, especially the West Java marketing area, has employees with good performance, the management believes that employees are satisfied with their jobs. The performance, job satisfaction, and motivation variables are obtained based on research by Margareth Y.L. The performance variable as the dependent variable and the job satisfaction variable as the independent variable. The collection of levels of satisfaction, motivation and performance was carried out by

distributing questionnaires to all employees in the West Java Marketing area as many as 25 people, and a Focus Group Discussion (FGD) was conducted with the management. The results of data processing showed a correlation coefficient of 0.873 indicating a very strong relationship between job satisfaction and performance which is influenced by work motivation. The determination coefficient value in the first regression was 23.43%, while after the second regression equation the determination coefficient value increased to 76.21%, which means that work motivation strengthens the relationship between the influence of job satisfaction on performance. Even though the results of the correlation and determination coefficients are high, the results of the F test and t test showed no significant influence between job satisfaction and performance either with or without intervening variables. These results can show that there is a relationship between satisfaction, motivation and performance, but the influence of satisfaction on performance is not significant, therefore, to improve performance, it does not mean having to improve job satisfaction.

PENDAHULUAN

Industri merupakan organisasi menghasilkan produk berupa barang dan jasa dengan melibatkan manusia, mesin, metode, uang dan sumber daya lainnya. Diantara elemen sistem dalam organisasi tersebut yang memegang peranan utama adalah manusia sebagai penggerak elemen lainnya. Organisasi perlu mencapai tujuan secara efisien efektif oleh karena itu diperlukan manusia selaku karyawan yang bekerja dengan etos kerja baik, produktif. Untuk mendukung produktifitas tersebut, dalam bekerja, karyawan memiliki kepuasan kerja dalam berinteraksi dengan sesamanya namun juga dengan lingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut, dalam pengelolaan manusia dengan baik manajemen perlu didukung dengan wawasan mengena karakteristik kepribadian manusia yang berbeda, faktor yang membentuk persepsi manusia, motivasi kerja dll. yang menentukan rasa kepuasan kerja.

Banyak buku secara teoritis dan penelitian yang ditulis berisi indikator kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, komitmen terhadap organisasi diantaranya adalah motivasi kerja, stress kerja, frustasi, kepemimpinan dll. Namun masih sedikit yang menuliskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih berkomitmen dan berdedikasi, serta produktif dalam berkontribusi terhadap perusahaan. Sebaliknya, pegawai dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung kurang disiplin dan kurang produktif, akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012).

PT N I merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan minuman dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen berpersepsi bahwa kinerja pegawai khususnya area marketing dinilai baik karena pegawai merasakan kepuasan kerja. Pengelolaan pegawai dalam Manajemen sumber daya manusia berperan

membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Prabu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. (A.A Prabu Mangkunegara, 2010). Pegawai yang merasakan kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja namun sebaliknya pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk. PT N berkomitmen untuk mencapai keunggulan yang mencakup pemenuhan kebutuhan dan kepuasan dari setiap karyawan yang dipekerjakan.

Pramesti melakukan penelitian faktor yang mempengaruhi turn over karyawan. Dalam penelitian Mutia Arda kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun pengaruh secara linier koefisien determinasi hanya 16,35 %, yang berarti hubungan antara kepuasan dan kinerja tidak kuat secara linier, ada bentuk hubungan yang lainnya. (Arda, 2017). Indikator kepuasan kerja beragam (Pitasari & Perdhana, 2018). Wayan Juniantara menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. (Juniantara & Riana, 2015). Hasil penelitian Jufrizen menunjukkan pengaruh positif signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja karyawan pada PT. Socfin I Medan. (Jufrizen, 2017) komunikasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada karyawan produksi PT. Pabrik Kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. (Ardiansyah, 2016). Hasil penelitian Cindi Ismi Januari di PT. Telekomunikasi I, Tbk Wilayah Malang menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja. (Januari, 2015). Penelitian di Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik I diperoleh hasil Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. (Sudiarditha et al., 2016).

Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja hasil simpulan pada penelitian (Wibowo, 2014) (Aruan & Fakhri, 2017) (Nugraha et al., 2016) (Ardianti et al., 2018). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh stress kerja seperti hasil penelitian Peni (Tunjungsari, 2011). Penelitian Nugraha menggambarkan kepuasan kerja dipengaruhi lingkungan kerja dan promosi (Nugraha et al., 2016). Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi kepuasan pegawai, tapi juga motivasi kerja dan disiplin kerja, sebagaimana hasil penelitian Deni Candra (Purba et al., 2019). Lantara meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Lantara, 2019). Hasil penelitian Prasetyo menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Prasetyo & Marlina, 2019)

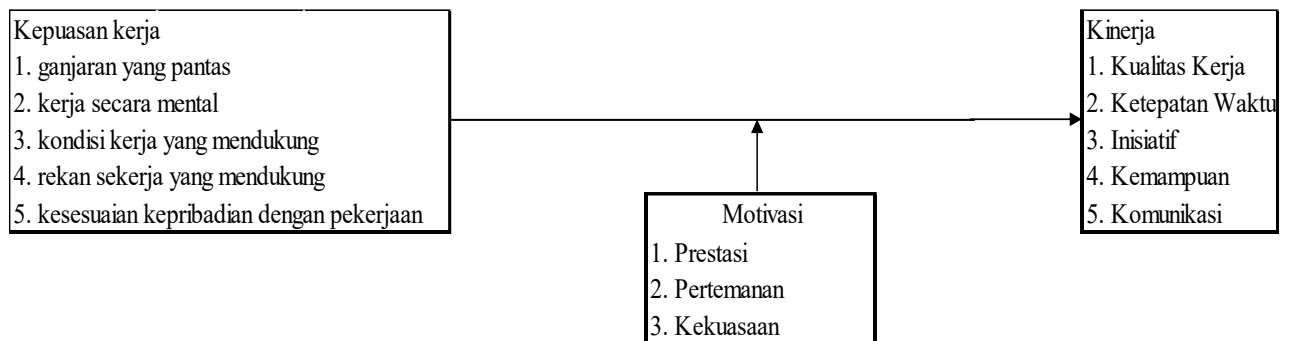
Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana tingkat kepuasan pegawai khususnya area marketing dan bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan

tiga variabel yaitu variabel dependen (kinerja), variabel independen (kepuasan kerja), dan variabel moderasi (motivasi kerja).

Hasil penelitian dapat dijadikan pertimbangan untuk manajemen mempertahankan bentuk pengelolaan sumber daya manusia, lebih meningkatkan hal-hal yang dapat memperkuat kepuasan kerja dan atau motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian dapat diperoleh gambaran yang memperkuat atau melemahkan persepsi manajemen bahwa pegawai di area marketing Jawa Barat puas dalam bekerja selaras dengan hasil kinerja yang telah dicapai.

METODE PENELITIAN

Penentuan Model Penelitian berdasarkan penelitian Margareth Yenibekrist Larosa, 2016 (<http://repository.maranatha.edu/21102/>), sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Penjabaran masing-masing variabel berdasarkan penelitian Margareth Yenibekrist Larosa, 2016 (<http://repository.maranatha.edu/21102/>)

Variabel Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut pendapat Stephen Robbins adalah

- Ganjaran yang pantas. Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.
- Kerja secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.
- Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
- Rekan sekerja yang mendukung. Mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantarkan kepada kepuasan begitu juga perilaku atasan yang merupakan determinan utama dari kepuasan.

Variabel Motivasi Kerja

Variabel moderasi merupakan variabel yang akan memiliki pengaruh kontingen yang kuat terhadap hubungan variabel independen – variabel dependen, yang menjadi variabel moderasi di sini adalah motivasi kerja yang diambil dari teori motivasi *McClelland*. *McClelland* berpendapat bahwa pada tiga kebutuhan yang dipelajari yaitu, prestasi (*achievement*), afiliasi (*affiliation*), dan kekuasaan (*power*). (Robbins et al., 2013)

- Kebutuhan akan prestasi (*Achievement*). Dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasarkan seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses.
- Kebutuhan akan pertemanan (*Affiliation*). Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab
- Kebutuhan akan kekuasaan (*Power*). Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang – orang itu [tanpa dipaksa] tidak akan berperilaku demikian.

Variabel Kinerja

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja, Indikator-indikator yang akan digunakan dalam menilai kinerja dalam penelitian ini adalah menggunakan teori Mitchell yaitu (Dr. H. A. Hussein Fattah, 2017)

- Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian, ketetapan dan kesiapannya yang tinggi.
- Ketepatan Waktu (Promptness) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapkan melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling*, seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebagai responden yaitu sebanyak 25 orang pegawai area marketing Jawa Barat dengan pertimbangan marketing merupakan *boundary spanning* yang berhubungan erat dengan konsumen.

Alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner dan Focus Group Discussion (FGD). Kuesioner digunakan untuk mendapatkan data – data tentang kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai. Sedangkan

FGD digunakan untuk mendapatkan data – data lain yang mendukung penelitian ini. Manajemen menyadari bahwa keberhasilan perusahaan bergantung pada kontribusi masing-masing pegawai, karena itulah PT N I berkomitmen untuk mencapai keunggulan yang mencakup pemenuhan kebutuhan dan kepuasan dari setiap pegawai yang dipekerjakan. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Uji reliabilitas menggunakan model alpha cronbach.

Pengujian regresi linier berganda dilakukan dua kali, yang pertama untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja (variabel independen) dengan kinerja (variabel dependen), sedangkan yang kedua untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja (variabel independen) dengan kinerja (variabel dependen) yang dimoderasi oleh motivasi kerja (variabel moderator), nilai koefisien korelasi yang dapat dilihat dari nilai R dan R² yang dihasilkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan regresi dengan metode enter diperoleh variabel – variabel yang masuk terdiri dari variabel *independent* (bebas) yaitu K5, K3, K4, K1, K2 dan variabel *dependent* (terikat) yaitu K. Nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,484 menunjukkan adanya hubungan sedang antara kepuasan kerja dengan kinerja, sedangkan koef determinasi diperoleh pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja sebesar 23,43%, sedangkan 76,57% sisanya merupakan pengaruh dari faktor lainnya.

Persamaan regresi kedua merupakan regresi antara variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen, variabel motivasi kerja sebagai variabel moderator dan variabel kinerja sebagai variabel dependen. menunjukkan bahwa variabel – variabel yang masuk terdiri dari variabel *independent* (bebas) yaitu K5M3, K5, K1, K3M1, K4, K3, K2, K5M2, K1M3, K1M2, K2M1, K4M3, K5M1, K3M2, K3M3, K2M3, K2M2, K4M2 dan variabel *dependent* (terikat) yaitu Kinerja, nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,873 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dengan koefisien determinasi sebesar 76,21%, sedangkan 23,79% sisanya merupakan pengaruh dari faktor lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil uji F dan uji t menggambarkan diperoleh F hitung = 1,163 dengan F tabel, $F_{0.05,4,19} = 2,90$ maka H_0 diterima. Dengan kata lain tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Dari gambar distribusi t, setiap variabel memperoleh t hitung lebih kecil dari t tabel yang ada dengan t tabel = $\pm 2,069$ maka H_0 diterima. Dengan kata lain tidak ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hasil uji F dan uji t untuk regresi dengan variabel motivasi sebagai intervening menunjukkan diperoleh F hitung = 1,067 dengan F tabel, $F_{0.05,17,6} = 3,91$ maka H_0 diterima. Dengan kata lain tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja jika dimoderasi oleh motivasi kerja. Dari gambar distribusi t, diperoleh t hitung dengan t tabel = $\pm 2,069$ maka H_0 diterima., semua variabel tidak berpengaruh signifikan.

Untuk variabel faktor-faktor kepuasan kerja paling tinggi adalah pernyataan nomor 12 sebesar 4,640 yaitu lingkungan kerja yang bersih dan nyaman. Artinya kondisi

lingkungan kerja di PT. NI sudah memberikan kepuasan kepada pegawai dengan keadaan lingkungannya yang bersih dan nyaman. Maka dari itu, perusahaan diharapkan mempertahankan hal tersebut. Untuk variabel faktor-faktor kepuasan kerja yang paling kecil adalah pernyataan nomor 1 dan nomor 4 sebesar 4,080 yaitu mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan dan mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan. Hasil FGD menyatakan bahwa manajemen memberi kesempatan yang luas untuk promosi naik jabatan, namun hasil kepuasan kerja menunjukkan kecilnya kesempatan naik jabatan, sekalipun masih berada pada skala puas, oleh karena itu perlu menjadi perhatian pihak manajemen apakah kebijakan luasnya kesempatan promosi belum diketahui oleh seluruh pegawai. Nilai total rata – rata untuk variabel kepuasan kerja adalah 4,332. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. NI berada pada skala nilai sangat puas (4,01-5,00).

Motivasi yang paling banyak dimiliki oleh pegawai di PT. NI adalah motivasi pertemanan yakni pegawai yang lebih menyukai situasi dimana kinerja mereka timbul karena dukungan dari rekan kerja.

Untuk variabel kinerja, diperoleh nilai rata-rata terkecil 4,280 yaitu variabel pegawai yang dinilai mampu memberi penjelasan sesama rekan kerjanya dalam pekerjaan, sedangkan variabel dengan nilai rata-rata terbesar 4,880 yaitu pegawai yang dinilai melakukan pekerjaan dengan benar sesuai ketepatan atau peraturan yang ada. Hasil menunjukkan manajemen menilai diantara pegawai kurang ada relasi sosial, pegawai dinilai kurang mampu memberi penjelasan sesama rekan, namun hasil motivasi kerja menunjukkan pegawai termotivasi karena dukungan rekan kerja. Manajemen perlu memperhatikan dengan detil tentang hal kemampuan memberi penjelasan seperti apa yang dinilai kurang mampu, karena hasil FGD manajemen mewajibkan secara rutin mengadakan pertemuan diantara pegawai untuk mereka berinteraksi erat secara sosial tanpa harus topik yang berkaitan dengan pekerjaan, dan hasil FGD tersebut selaras dengan yang dirasakan oleh pegawai adanya dukungan dari rekan kerja.

KESIMPULAN

Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien korelasi 0,873 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi pada regresi pertama sebesar 23,43% sedangkan setelah ada persamaan regresi kedua nilai koefisien determinasi naik menjadi 76,21% yang berarti motivasi kerja memperkuat hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Sekalipun hasil koefisien korelasi dan determinasi tinggi namun hasil uji F dan uji t menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja baik ada maupun tanpa variabel intervening. Hasil tersebut dapat menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan, motivasi dan kinerja namun pengaruh kepuasan terhadap kinerja tidak secara signifikan, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, tidak berarti harus meningkatkan kepuasan kerja. Manajemen perlu senantiasa memperhatikan kepuasan kerja, namun tidak berarti jika tingkat kepuasan tidak meningkat, pasti berpengaruh pada kinerja yang tidak akan meningkat pula. Kepuasan kerja dan kinerja

berhubungan erat, namun tidak berarti memuaskan karyawan pasti akan meningkatkan kinerjanya, perlu eksplorasi lebih lanjut hal yang dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg*.
- Dr. H. A. Hussein Fattah, M. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Elmaterra*. Elmaterra. <https://books.google.co.id/books?id=w3pCDwAAQBAJ>
- Januari, C. I. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk wilayah malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628.
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja*. Udayana University.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605–612.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational Behaviour*. Pearson Higher Education AU. <https://books.google.co.id/books?id=-C7iBAAAQBAJ>
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A. W. S., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada direktorat umum lembaga pelayanan publik televisi republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278–292.
- Sugiono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d. *Bandung: Alfabeta*.

Melina Hermawan, Ronald Sukwadi

- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1–14.
- Wibowo, M. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1).