Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)
Vol. 2, No. 2 April 2024
e-ISSN : 2964-7800; p-ISSN : 2963-2307, Hal 12-21
DOI: https://doi.org/10.55606/jimas.v2i2.2381

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Putra Putri Jombang

Lailatus Sa'adah
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Akhmad Taqiyuddin
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Natasya Valeria
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Alamat: Jl. Garuda No. 9 Jombang, Indonesia
Korespondensi penulis: lailatus@unwaha.ac.id

Abstract. *The aim of this study was to find out how the working environment, workload and communication affect the job satisfaction of employees at CV. Putra Putri Jombang. A quantitative methodology was used in this study. 40 employees form the population of this study while 40 respondents form the sample. A saturated sample was used in this research. The data was collected using a questionnaire and analyzed using SPSS version 26 multiple regression analysis. The results show that workload has a major impact on employee job satisfaction, work environment has a significant impact on employee job satisfaction and communication has a negligible impact on employee job satisfaction. The results of the coefficient of determination analysis showed 0.311 or 31.1%, which means that the variables work environment, workload and communication account for 31.1% of the variation in employee job satisfaction, while the remaining proportion is influenced by variables not included in this regression model.*

Keywords: *communication, job satisfaction, work environment, workload.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Putra Putri Jombang. Metodologi kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Sebanyak 40 karyawan menjadi populasi dalam penelitian ini, sedangkan 40 responden menjadi sampel. Sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan komunikasi memiliki dampak yang dapat diabaikan pada kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan 0,311 atau 31,1%, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi menjelaskan 31,1% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Kata kunci: beban kerja, kepuasan kerja, komunikasi, lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan (Halisa 2020). Sumber Daya Manusia pun menjadi salah satu kunci penentu agar perusahaan tidak terdepak dari persaingan. Dengan fokus dalam mewujudkan tujuan perusahaan, perusahaan dapat memperoleh manfaat dari peningkatan kompetensi sumber daya manusianya jika membuat keputusan yang tepat. Salah satu hal yang

Received: November 30, 2023; Accepted: Januari 3, 2024; Published: Januari 30, 2024
* Zaitul, *Zaitul@bunghatta.ac.id*

paling penting untuk diingat adalah bahwa upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada fasilitas, infrastruktur, dan kemampuan teknologi saat ini, tetapi juga pada seberapa baik sumber daya manusia di dalam organisasi dimanfaatkan (Sutrisno 2022).

Karyawan, peralatan kerja, dan faktor lainnya hanyalah beberapa dari sekian banyak elemen pendukung lingkungan kerja perusahaan yang berkontribusi terhadap kelancarannya (Tanjung 2023). Faktor-faktor ini harus diperhitungkan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi berhasil dicapai. Karena lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dalam sebuah organisasi, topik-topik ini akan dibahas dalam diskusi ini (Widayati 2020).

Pada CV. Putra Putri lingkungan kerjannya sudah cukup baik serta mendukung untuk karyawan bekerja, seperti tersedianya fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja. Namun ada hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada saat bekerja yakni suasana kerja dimana karyawan harus sering mendengarkan suara bising saat produksi berlangsung. Suara bising tersebut berasal dari mesin-mesin produksi yang akan menyala saat proses produksi, Hal ini dapat memicu rendahnya rasa kepuasan pekerja karena suara yang dihasilkan oleh mesin tersebut cukup keras sehingga terkadang karyawan merasa terganggu dan tidak nyaman (Hakim 2019).

Adapun beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan yang juga bisa berdampak pada kepuasan karyawan saat bekerja (Sutarji 2016), dimana terkadang mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada dalam waktu singkat. Beban kerja yang cukup banyak itu pasti akan membuat mereka merasa kewalahan, namun meski begitu mereka harus bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut tepat waktuSelain lingkungan kerja dan beban kerja ada lagi faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yakni komunikasi (Sutrisno 2019).

Dalam sebuah lingkungan pekerjaan seringkali terjadi adanya permasalahan dalam komunikasi seperti ketidakjelasan dalam berkomunikasi (Gitosudarma 2015), adanya beberapa asumsi-asumsi dan konteks yang seringkali disalah artikan dalam berkomunikasi. Dalam CV. Putra Putri Jombang komunikasi yang terjadi antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan cukup baik, akan tetapi terkadang juga karyawan membutuhkan pemahaman lebih untuk memahami apa yang harus mereka lakukan dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang diatas penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Putra Putri Jombang".

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito 2015) menjelaskan bahwa istilah "lingkungan kerja" mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi seberapa baik mereka memenuhi tugas-tugas yang diberikan, seperti musik dan kebersihan. Setiap organisasi harus berusaha untuk memastikan bahwa mereka memiliki pengaruh positif terhadap karyawan karena hal ini dapat memengaruhi pekerjaan yang harus dilakukan.

Beban Kerja

Beban kerja pemegang jabatan atau unit organisasi adalah jumlah total tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu (Saputra 2022). Prosedur atau aktivitas yang berlebihan dapat menyebabkan stres bagi seseorang. Hal ini dikenal sebagai beban kerja. Jika jumlah pekerjaan terlalu banyak, kecepatan kerja terlalu cepat, pengetahuan yang dibutuhkan terlalu tinggi, dan sebagainya, maka kinerja karyawan dapat menurun. Pekerjaan manusia melibatkan upaya fisik dan mental, sehingga tingkat stres bervariasi.

Komunikasi

Dalam kehidupan manusia, komunikasi merupakan interaksi sosial yang sangat penting. Menurut (Hamali 2016) Agar karyawan atau bawahan dapat melaksanakan tugas seefektif mungkin, manajer harus menyampaikan ide dan informasi kepada mereka dalam bentuk pedoman dan instruksi kerja. Transmisi pengetahuan, konsep, dan wawasan dari satu orang ke orang lain dengan harapan penerima akan memahaminya dalam hal tujuan yang dimaksudkan dikenal sebagai komunikasi.

Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja menurut (Tahir 2014) adalah kumpulan perasaan karyawan tentang kenikmatan pekerjaan mereka. Ketika seorang karyawan baru bergabung dengan sebuah organisasi, pengalaman, kebutuhan, dan tujuan mereka sebelumnya digabungkan untuk menciptakan ekspektasi terhadap pekerjaan, (Tahir 2014) Telah ditemukan bahwa berbagai perasaan yang membentuk kepuasan kerja bersifat dinamis dan dapat berubah dengan cepat. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dinamika kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan atau pekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan berhubungan dengan berbagai perasaan positif dan negatif di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mana dalam menguji asumsi yang telah terbentuk sebelumnya dan mendapatkan wawasan atau kesimpulan tentang suatu penelitian dengan menggunakan strategi pengambilan sampel tertentu bersama dengan metode pengolahan data dan statistic (Sugiyono 2016). Gambaran data kuantitatif dapat dilihat dari besaran statistic (Sa'adah 2022).

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian (Sa'adah 2021). Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan angket, wawancara dan studi pustaka. Populasi adalah sekumpulan objek atau orang dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti (Sugiyono 2018). Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan CV. Putra Putri Jombang yang berjumlah 40 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1 Hasil Regresi Linear Berganda

Cofficients[b]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Costant)	17.288	6.065		2.850	.007
	Lingkungan Kerja	.389	.154	.359	2.525	.016
	Beban Kerja	.417	.192	.371	2.165	.037
	Komunikasi	.005	.167	.006	.033	.974
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						

Sumber: Data SPSS 26, 2023

Persamaan Regresi:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3

Y= 17.288 + 0.389X1 + 0.417X2 + 0.005X3

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi berganda diatas dapat diartikan:

1. Nilai konstanta (α = 17.288) menunjukkan bahwa apabila semua nilai variabel bebas = 0 maka nilai variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 17.288 satuan.

2. Nilai koefisien lingkungan kerja (X1 = 0.389) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan berubah sebesar 0.389 satuan.
3. Nilai koefisien beban kerja (X2 =0.417) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor beban kerja sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan berubah sebesar 0.417 satuan.
4. Nilai koefisien komunikasi (X3 = 0.005) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor komunikasi sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan berubah sebesar 0.005 satuan.

Uji T ini dilakukan dengan taraf signifikan sebesar 5% (α=0,05) yang dapat dilihat pada tabel 4.15 di atas. Berdasarkan tabel 4.15 di atas disimpulkan bahwa:

1. Uji untuk variabel lingkungan kerja

   Nilai t hitung 2.525 > 2.021 maka Ho ditolak Ha diterima yang menunjukkan arti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Uji untuk variabel beban kerja

   Nilai t hitung 2.162 > 2.021 maka Ho ditolak Ha diterima yang menunjukkan arti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Uji untuk variabel komunikasi

   Nilai t hitung 0.033 < 2.021 maka Ho diterima Ha ditolak yang menunjukkan arti bahwa pengaruh tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	188.187	3	62.727	5.416	.004
	Residual	416.918	36	11.581		
	Total	605.100	39			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja						

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS diatas didapatkan nilaik F hitung 5.416 > F tabel 2.84. dengan demikian variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. **Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Putra Putri Jombang**

   Variabel lingkungan kerja terdapat indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja (Yesa 2019). Pada indikator suasana kerja dipengaruhi oleh suasana ditempat kerja yang terasa cukup nyaman dan menyenangkan, namun ada suara mesin yang sedikit mengganggu saat dilakukannya proses produksi (Lestari 2021). Pada indikator hubungan dengan rekan kerja dipengaruhi oleh hubungan yang terjalin antar karyawan dimana, ikatan yang terjalin antar karyawan cukup (Lestari 2020). Pada indikator tersedianya fasilitas kerja dipengaruhi oleh adanya fasilitas kerja yang dapat mendukung produktivitas para karyawan dalam bekerja. Disini fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai, serta peralatan tersebut dapat dengan mudah digunakan oleh para karyawan (Santoso 2020).

   Variabel ini terdapat, 40 responden penelitian ini 6 orang atau 15,0% masuk kriteria yang baik, 33 orang atau 82,5% masuk kriteria cukup dan 1 orang atau 2,5% masuk kriteria kurang. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (uji T) diatas terlihat bahwa nilai t hitung 2.525 > 2.021 maka Ho ditolak Ha diterima yang menunjukkan arti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingkat lingkungan kerja pada karyawan di CV. Putra Putri Jombang cukup menentukan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Maka CV. Putra Putri perlu memperhatikan lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Sejalan dengan penelitian (Novita 2020), menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh tempat kerja mereka. Tempat kerja yang menyenangkan dapat membantu karyawan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan juga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

2. Pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Putra Putri Jombang

Variabel beban kerja terdapat indikator waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh dan faktor eksternal. Pada indikator waktu kerja dipengaruhi oleh ketepatan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Karyawan dituntut untuk bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pada indikator jumlah pekerjaan dipengaruhi oleh seberapa banyak pekerjaan yang ada dan apakah pekerjaan yang ada tersebut sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. Pada indikator faktor internal tubuh dipengaruhi oleh beban pikiran serta kondisi kesehatan para karyawan dalam bekerja, apakah hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Pada indikator eksternal dipengaruhi oleh faktor luar dari karyawan dan ini lebih mengarah ke kendala apa saya yang ditemui oleh karyawan saat bekerja (Steven 2020).

Variabel ini terdapat, 40 responden dalam penelitian ini 16 orang atau 40,0% masuk kriteria baik, 23 orang atau 57,5% masuk kriteria cukup dan 1 orang atau 2,5% masuk kriteria kurang. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (uji T) diatas terlihat bahwa nilai t hitung 2.162 > 2.021 maka Ho ditolak Ha diterima yang menunjukkan arti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingkat beban kerja pada karyawan di CV. Putra Putri Jombang cukup menentukan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Maka CV. Putra Putri perlu memperhatikan beban kerja pada karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Sejalan dengan penelitian (Aprillina 2021), menyatakan bahwa beban kerja secara positif berpengaruh pada kepuasan kerja PT. Kreasicipta Aksesdasisno Jakarta, dimana karyawan PT Kreasicipta Aksesdasisido Jakarta merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena dapat menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang diberikan dan memenuhi target kerja.

3. Pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Putra Putri Jombang

Variabel komunikasi terdapat indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan makin baik dan tindakan (Kurniawan 2020). Pada indikator pemahaman dipengaruhi oleh seberapa mudah para karyawan dalam memahami setiap informasi yang diberikan. Pada indikator kesenangan dipengaruhi oleh perasaan karyawan pada saat melakukan komunikasi antara satu dengan yang lain. Pada indikator pengaruh pada sikap dipengaruhi oleh dampak pada diri karyawan yang terjadi dengan adanya komunikasi antar

karyawan. Pada indikator hubungan makin baik dipengaruhi oleh kualitas hubungan yang terjalin antar karyawan dengan adanya komunikasi di setiap harinya. Pada indikator tindakan dipengaruhi oleh komunikasi yang dapat mempermudah sekaligus menyelesaikan permasalahan yang terjadi saat bekerja (Hariani 2021).

Variabel ini terdapat 40 responden, dalam penelitian ini 19 orang atau 47,5% masuk kriteria baik, 20 orang atau 50,0% masuk kriteria cukup dan 1 orang atau 2,5% masuk kriteria kurang. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (uji T), diatas terlihat bahwa nilai t hitung 0,033 < 2.021 maka Ho diterima Ha ditolak yang menunjukkan arti bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjuk bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan di tempat kerja. Gaya komunikasi karyawan CV. Putra Putri Jombang memberikan dampak yang lebih rendah terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi CV. Putra Putri Jombang tetap perlu memperhatikan komunikasi yang terjadi sehari-hari untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Meski hanya memberikan kontribusi pengaruh yang kecil. Hal ini sama penelitian yang dilakukan (Mistar 2020), bahwa variabel komunikasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (DISDUKCAPIL) Kota Bima.

4. Pengaruh antara lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Putra Putri Jombang

Jadi dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS diatas didapatkan nilai F hitung 5.416 > F tabel 2.84. Dengan demikian lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya keterikatan hubungan antar karyawan serta rasa tanggung jawab karyawan pada pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka miliki agar CV. Putri Putri dapat selalu menjaga eksistensinnya dan agar selalu dipercaya oleh para konsumen. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan (Aprillina 2021), yakni kepuasan kerja, dampak dari komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja Di PT Kreasicipta Aksesdasisido, Jakarta, perbaikan beban kerja, komunikasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas karyawan, atasan mengakui kinerja karyawan, kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban kerjanya. Selain itu, komunikasi antar karyawan dan bawahan berjalan

komunikatif dan mudah dimengerti dengan waktu yang ditentukan, dan karyawan bekerja sesuai target yang telah ditetapkan (Potale 2015). Hasil penelitian ini mengkonfirmasi temuan dari penelitian lain yang menunjukkan bahwa memperbaiki beban kerja, komunikasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Variabel lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Aprillina, Nona. 2021. "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta." *GARUDA* 22(3).

Gitosudarma. 2015. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.

Hakim, Al Rahman Yusuf. 2019. "Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *IKBIS* 3(2).

Halisa, Nour Novia. 2020. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia 'Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan' Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review." *ABDI JURNAL* 1(2). doi: https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168.

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta: CAPS.

Hariani, Mila. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *MADA* 1(2).

Kurniawan, Soni Ignatius. 2020. "Pengaruh Stres Kerja , Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT . Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep." *JURNAL MANAJEMEN TERAPAN DAN KEUANGAN* 2(1). doi: https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141.

Lestari, Puji Utami. 2020. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *JESYA* 3(2). doi: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.615.

Lestari, Rini. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JURNAL RISET AKUNTANSI* 1(2). doi: doi: https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419.

Mistar. 2020. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima." *Economy Deposit Journal* 2(1).

Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Novita, Ririn. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup)." *JMMIB* 1(2). doi: https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i2.18.

Potale, Rocky. 2015. "Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado." *Jurnal EMBA* 3(1). doi: https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6567.

Sa'adah, Lailatus. 2021. *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. LPPM Universitas KH. A. Wahab. Hasbullah.

Sa'adah, Lailatus. 2022. *Analisis Kualitatif Dan Kuantatif*. LPPM Universitas KH. A. Wahab. Hasbullah.

Santoso. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 16(2). doi: http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v16i2.1153.

Saputra, Aditya Agung. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *TMJ* 1(7). doi: https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755.

Steven, Jessie Hartono. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *IPTEKS* 5(1). doi: https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sutrisno. 2022. "Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3(6). doi: https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.

Tahir. 2014. *Kebijakan Publik Dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Bandung: Alvabeta.

Tanjung, ALber. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja." *JIMPS* 8(2).

Widayati, Fatriani. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1(3). doi: doi: https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29.

Yesa, Redita Gede I. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *E-Jurnal Manajemen Unud* 8(3). doi: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p2.