



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Divisi Gizi Siloam Hospital di Jakarta Barat)

Megami Pratiwiningsih Hari Subagio
Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia
hari.subagyo@budiluhur.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment, compensation and workload on job satisfaction among Siloam Hospital employees, West Jakarta Nutrition Division.. The population in this study were 35 respondents including employees of the Siloam Hospital employees, West Jakarta Nutrition Division. The method used is multiple linear regression analysis method using software SPSS version 25. And the technique used is Non Probability Sampling with type sampling saturated. From the results of this study, the regression value is $Y = 15,512 + 0,379 X_1 + 0,314 X_2 - 0,228 X_3 + \epsilon$ that Work Environment (X_1) and Compensation (X_2) have a significant influence on Job Satisfaction. Meanwhile, Work Load (X_3) has no significant effect on Job Satisfaction (Y). The third contribution of independent variables R^2 of 79,7% against the Job Satisfaction (Y) and the remaining 20,3%% is influenced by other factors.

Keywords: Work Environment, Compensation, Workload and Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai semua manusia yang terlibat dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Seiring perkembangan organisasi akan terjadi peningkatan pekerjaan dan membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia yang di milikinya. Seiring peningkatan tersebut banyak dijumpai karyawan yang tidak sanggup bertahan dalam tekanan pekerjaannya dan tuntutan pekerjaan yang di milikinya. Di situasi seperti ini banyak masalah yang bisa menimpa individu tersebut atau para anggota organisasi seperti terjadinya konflik kerja.

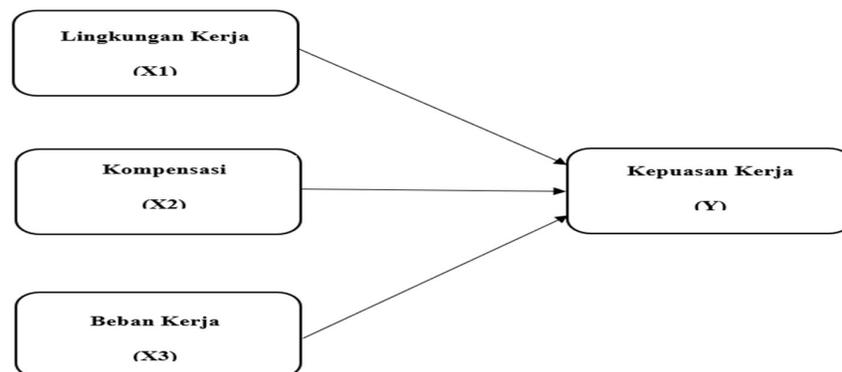
Karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan dari suatu organisasi bisnis. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan antara lain bagaimana melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting agar karyawan tetap loyal terhadap perusahaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan topik menarik yang dapat di jadikan kajian dalam penelitian. Variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Salah satunya adalah variabel lingkungan kerja. Paendong, dkk. (2019) dalam (Yuliantini & Santoso, 2020) mengemukakan bahwa selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagaimana yang telah dibuktikan signifikansinya oleh Sitinjak (2018) dan Paendong, dkk. (2019). Pemberian kompensasi menjadi salah satu yang di upayakan terkait dengan kepuasan kerja. apakah seorang karyawan puas atau tidak, memberikan kompensasi yang memadai dapat memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan mereka secara keseluruhan. Tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasinya berdampak langsung pada kinerja

pekerjaannya. Oleh karena itu, kecukupan kompensasi sangat menentukan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Tarwaka(2011) dalam (Hasyim, 2020) Beban Kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dapat diartikan juga bahwa beban kerja merupakan kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kepuasan pegawai dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan atasan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan tugas yang diembannya. Ketika karyawan merasa tidak puas, hal itu dapat berdampak pada kepuasan mereka secara keseluruhan. Sebagai akibatnya, perusahaan mungkin mengalami kemunduran keuangan jangka pendek dan jangka panjang. Penting untuk memperhitungkan beban kerja masing-masing karyawan untuk memastikan kinerja optimal dan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu terkait beban kerja (Mahendrawan, 2015; Paijan, 2019) menghasilkan penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang diterima setiap karyawan akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan, sehingga berpengaruh terhadap capaian target perusahaan. Fenomena kepuasan kerja pada Siloam Hospital Kebon Jeruk ditandai dengan menurunnya kepuasan karyawan. Hal ini terlihat pada kinerja pegawai yang sering menunda pekerjaan sehingga mengakibatkan semakin banyak pekerjaan yang belum terselesaikan dan rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya, karyawan cenderung sangat bosan dengan pekerjaannya dan merasa tidak nyaman, tidak disukai, atau kecewa dengan pekerjaannya. Perilaku karyawan ini membuat mereka menyadari bahwa pekerjaannya membuat stres dan merasa terpaksa. Karyawan tersebut sebenarnya tidak senang dengan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Siloam Hospitals Divisi Gizi Di Jakarta Barat).

2. Metode

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang telah disitentiskan dari fakta-fakta, observasi dan telah kepustakaan. Kerangka pemikiran dapat disajikan dengan bagian yang menunjukkan alur pikiran peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti. Kerangka pemikiran merupakan gambaran dari semua penelitian yang telah dilakukan. kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan pada gambar diatas:
 Y : Variabel Dependen (Terikat)

X1,X2,X3	: Variabel Independen (Bebas)
Y	: Kepuasan Kerja Karyawan
X1	: Lingkungan Kerja
X2	: Kompensasi
X3	: Beban Kerja

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Gizi pada Siloam Hospitals Kebon Jeruk sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus karena semua karyawan bagian Gizi pada Siloam Hospital yang berjumlah 35 orang dijadikan sampel. Peneliti menggunakan sampel jenuh karena populasi relatif kecil dan ingin melakukan penelitian secara general dengan kesalahan yang sangat kecil.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Secara umum terdapat empat macam teknik pengumpulan data, yaitu : observasi, wawancara, Kuesioner (Angket), dan gabungan/triangulasi.

- a. **Observasi**, Observasi dalam penelitian ini tidak dilakukan dikarenakan tempat penelitian adalah tempat peneliti bekerja.
- b. **Wawancara/ Interview**, Wawancara terstruktur di gunakan sebagai teknik pengumpulan data, nila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan di peroleh.
- c. **Kuesioner (Angket)**, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data primer dan sekunder sebagai berikut:

- a. Data Primer adalah data mentah yang telah diolah langsung oleh penulis dari responden individual yaitu berupa kuesioner tentang kemudahan menggunakan, kualitas produk, harga dan kepuasan konsumen.
- b. Data Sekunder adalah data yang sudah diolah oleh pemilik usaha seperti tentang sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan kondisi usaha lainnya.

Teknik Pengujian Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan teknik-teknik statistika sebagai berikut :

- a. Statistik deskriptif, Menggunakan distribusi frekuensi untuk menggambarkan variabel geografis (untuk mengetahui profil responden secara umum).
- b. Statistik Inferensial, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang terdapat pada penelitian ini.

Teknik Statistik

Teknik Statistik yang digunakan adalah analisis validitas dan reliabilitas, korelasi, regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji asumsi klask yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, alat analisa data yaitu analisis korelasi sederhana, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yaitu dengan uji parsial atau uji t), determinasi uji R²). Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 21.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah membandingkan nilai R hitung dan R tabel, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan suatu pernyataan dianggap valid. Nilai R_{tabel} dicari dengan $df = N - 2 = 35 - 2 = 33$ dan tingkat kesalahan 0,05 (Sugiyono 2019). maka diperoleh nilai R_{tabel} sebesar 0,3338.

<u>Lingkungan Kerja</u>		<u>Kompensasi</u>		<u>Beban Kerja</u>		<u>Kepuasan Kerja</u>	
	Corrected Item-Total Correlation		Corrected Item-Total Correlation		Corrected Item-Total Correlation		Corrected Item-Total Correlation
X1.1	.354	X2.1	.843	X3.1	.653	Y.1	.561
X1.2	.591	X2.2	.802	X3.2	.439	Y.2	.715
X1.3	.680	X2.3	.639	X3.3	.694	Y.3	.590
X1.4	.651	X2.4	.745	X3.4	.362	Y.4	.701
X1.5	.743	X2.5	.852	X3.5	.578	Y.5	.698
X1.6	.779	X2.6	.801	X3.6	.484	Y.6	.706
X1.7	.778	X2.7	.668			Y.7	.671

Berdasarkan hasil olah data di atas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terlihat bahwa seluruh item yang diuji dari hasil output diketahui semua pernyataan mendapatkan hasil nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} hasil output atau r_{tabel} dapat diketahui bahwa uji validitas di atas dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > 0,3338$ dan boleh dilakukan untuk proses data berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Penghitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan dibantu program SPSS v.25, diketahui $n = 35$, *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka pernyataan dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

<u>Lingkungan Kerja</u>		<u>Kompensasi</u>	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.872	7	.923	7

<u>Beban Kerja</u>		<u>Kepuasan Kerja</u>	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.752	6	.879	7

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat pada nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05* maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika *Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05* maka data residual tidak berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44338123
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.093
	Positive	.049
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pada data diatas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

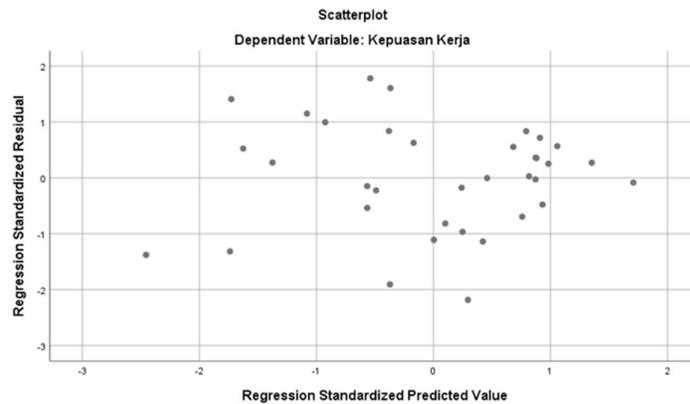
Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0.1 maka, dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	15.512	2.100		7.387	.000		
Lingkungan Kerja	.379	.058	.575	6.526	.000	.768	1.303
Kompensasi	.314	.049	.545	6.441	.000	.831	1.203
Beban Kerja	-.228	.073	-.254	-3.120	.004	.901	1.110

Dari tabel diatas menunjukkan nilai Tolerance dan VIF masing – masing variabel independen sebagai berikut : Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar $0,768 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,303 < 10$. Kompensasi (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar $0,831 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,203 < 10$. Beban Kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar $0,901 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,110 < 10$.

Hasil dari uji multikolinieritas data diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, menggunakan model regresi linier berganda ditujukan untuk mengukur besarnya “Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja”.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.512	2.100		7.387	.000
Lingkungan Kerja	.379	.058	.575	6.526	.000
Kompensasi	.314	.049	.545	6.441	.000
Beban Kerja	-.228	.073	-.254	-3.120	.004

Dari data tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,512 + 0,379 X_1 + 0,314 X_2 - 0,228 X_3 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta 15,512, artinya jika Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja 0 maka Kepuasan Karyawan bernilai 15,512.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,379. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 37,9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Lingkungan Kerja meningkat maka Kepuasan Kerja juga akan naik.
- Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,314. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 31,4% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Kompensasi meningkat, maka Kepuasan Kerja juga akan naik.
- Koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar -0,228. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambah 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan Kepuasan Kerja

sebesar -22,8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin Beban Kerja menurun, maka Kepuasan Kerja juga akan turun.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Pada tabel di bawah ini menunjukkan Koefisien Determinan dari model Koefisien Determinan (*r Square/R²*).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.797	1.279

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Dari tabel 4.24 di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,797 atau 79,7% yang artinya variabel Kepuasan Kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 79,7% dan sisanya 20,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji ini pada *output SPSS v.25* dapat dilihat pada tabel *Coefficient* nilai dari uji t dapat dilihat dari *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t_{hitung} (pada kolom t) lebih besar dari t_{tabel} (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k - 1$) $n =$ banyaknya jumlah sampel $k =$ banyaknya variabel $df = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$, maka $t_{tabel} = 2,039$. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.512	2.100		7.387	.000
Lingkungan Kerja	.379	.058	.575	6.526	.000
Kompensasi	.314	.049	.545	6.441	.000
Beban Kerja	-.228	.073	-.254	-3.120	.004

Hasil Uji t pada tabel:

1. Lingkungan Kerja (X₁)

- a. t_{hitung} Lingkungan Kerja (6,526) > t_{tabel} (2,039), maka H₁ diterima dan H₀ ditolak.
- b. Sig. Lingkungan Kerja (0,000) < alpha (0,05), maka H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X₁), berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

2. Kompensasi (X₂)

- a. t_{hitung} Kompensasi (6,441) > t_{tabel} (2,039), maka H₂ diterima dan H₀ ditolak.
- b. Sig. Kompensasi (0,000) < alpha (0,05), maka H₂ diterima dan H₀ ditolak.

Artinya, variabel Kompensasi (X₂), berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

3. Beban Kerja (X₃)

- a. t_{hitung} Beban Kerja (-3,120) < t_{tabel} (2,039), maka H₃ ditolak dan H₀ diterima.
- b. Sig. Beban Kerja (0,004) < alpha (0,05), maka H₃ diterima dan H₀ ditolak. Artinya, variabel Beban Kerja (X₃), berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

4. Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Siloam Hospital Kebon Jeruk Divisi Gizi. Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Siloam Hospital Kebon Jeruk Divisi Gizi. Beban Kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Siloam Hospital Kebon Jeruk Divisi Gizi. Manajemen harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi dapat berdampak pada hasil kerja para pegawainya, sehingga organisasi dapat melihat seberapa besar kepuasan kerja setiap pegawainya. Pihak lembaga sebaiknya memperhatikan lagi tugas – tugas yang di berikan sudah sesuai dengan *job desk* masing – masing pegawainya. Perlu adanya pengawasan yang khusus untuk para pegawai sehingga pegawai lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil dari kerja pegawai juga dapat menunjukkan seberapa efektif dan efesienya sistem manajemen yang digunakan pada Siloam Hospital Kebon Jeruk.

Daftar Rujukan

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127-1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Cahya, A. D., Prabowo, V. T., & Suryawan, A. F. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel). *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 313-318. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i3.700>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7938>
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)e-ISSN 2723-424X*, 1(2), 164-173.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 1-6. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1-13. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>