



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, KETERLIBATAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (Studi Pada Karyawan PT. Bank Central Asia cabang Green Garden Jakarta Barat)

Reza Arsyad, Widi Wahyudi

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia
widi.wahyudi@budiluhur.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to ascertain if organizational commitment, work-life balance, and work engagement significantly impact organizational citizenship behavior at the PT Bank Central Asia Green Garden branch in West Jakarta. There were 52 workers at PT Bank Central Asia that made up the study's sample. A Likert scale questionnaire was used to gather the data, and Microsoft Excel 2021 and SPSS v. 22 were used to process the results. In this study, saturated sampling with non-probability sampling was employed as the sample method. Multiple linear regression analysis is the study method employed. The study's findings indicate that organizational citizenship behavior is positively and significantly impacted by the work-life balance variable, positively and significantly impacted by the organizational commitment variable, and not significantly impacted by the work-involvement variable.

Keywords: Work Life Balance, Work Engagement, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior

1. Pendahuluan

Salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusianya. Di era globalisasi saat ini, sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi, memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik agar dapat bersaing dan memberikan layanan terbaik. Berada di industri perbankan dan jasa keuangan, yang didirikan atas dasar kepercayaan, PT Bank Central Asia tahu betapa pentingnya layanan pelanggan yang baik bagi kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Selain itu, pegawai di PT Bank Central Asia juga harus mampu memupuk sifat sukarela dan gotong royong antar rekan kerja. Seiring dengan berjalannya waktu maka dari itu organizational citizenship behavior karyawan di PT Bank Central Asia ini perlu ditingkatkan agar karyawan dapat meningkatkan efektifitas dalam kinerja yang baik. Perilaku organizational citizenship behavior bukan menjadi persyaratan yang tertulis pada deskripsi jabatan formal dan tidak terikat pada "kontrak yang mengikat dengan perusahaan, namun lebih mudah ditentukan oleh masing-masing individu, sehingga tindakan organizational citizenship behavior bersifat bebas dan eksplisit."

Faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya organizational citizenship behavior salah satunya yaitu work life balance, juga dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja, adalah keadaan di mana orang mampu membagi dan mengelola pekerjaan, rumah, dan komitmen lainnya tanpa menimbulkan konflik. Hal ini mengarah pada tingkat motivasi, produktivitas, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap pekerjaan seseorang. Faktor lain yang mempengaruhi organizational citizenship behavior yaitu keterlibatan kerja menurut Pudjiomo dan Sahrah (2019) bahwa keterlibatan kerja itu karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka, dikenal menjadi orang yang termotivasi, sebagai akibatnya karyawan cenderung buat bekerja keras dan efisien dari pada karyawan lain pada

mencapai akibat prestasi dan diperhatikan perusahaan. Bahwa keterlibatan kerja dalam kinerja yang baik akan mengarah pada OCB. Keterlibatan kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingginya OCB pada karyawan dalam suatu organisasi, serta sebaliknya, rendahnya keterlibatan kerja akan menyebabkan rendahnya OCB di karyawan.

Dan yang terakhir, komponen penting dari Organizational Citizenship Behavior yaitu Komitmen organisasi. berfungsi sebagai indikator perilaku seorang karyawan harus memiliki komitmen organisasi untuk mendukung organisasi tertentu dan berharap untuk tetap menjadi anggotanya. Komitmen organisasi menurut (Aisyah, 2023) adalah dorongan internal seseorang untuk mengutamakan kepentingan organisasi dan terlibat dalam tindakan yang memajukan kinerja organisasi sesuai dengan tujuannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Zalfa dan Sugesti (2020), Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sikap atau perilaku karyawan yang melampaui tugas pokoknya. OCB yang baik dihasilkan dari karyawan yang mampu bersimpati, memahami orang lain, lingkungan sekitar, serta menyesuaikan diri dengan cita-cita pribadi dan profesionalnya. Sementara itu, Aisyah (2023) menjelaskan bahwa OCB merupakan komitmen sukarela individu terhadap perusahaan atau organisasi di luar kewajiban kontraknya. Dengan kata lain, OCB terjadi ketika seseorang bertindak dengan cara yang memberi nilai tambah pada lingkungan kerja, baik secara sosial maupun psikologis, di luar tanggung jawab yang ditugaskan.

Work-Life Balance

Menurut Iroth et al. (2022), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dikenal sebagai *Work-Life Balance*. Seorang pekerja yang mampu mengatur waktu secara efektif antara pekerjaan, kewajiban pribadi, aktivitas waktu luang, dan kehidupan keluarga dianggap memiliki keseimbangan kehidupan kerja. Namun, istilah ini memiliki berbagai makna teknis. May dan Shalahudin (2021) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* mengacu pada kemampuan individu untuk membagi dan mengelola tanggung jawab kerja, kehidupan keluarga, dan kewajiban lainnya. Hal ini bertujuan untuk mencegah konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas terhadap pekerjaan.

Keterlibatan Kerja

Menurut Jusup (2021), keterlibatan kerja adalah sejauh mana anggota staf secara aktif terlibat dalam berbagai aktivitas dan tugas di dalam organisasi, dengan diberikan wewenang untuk mengambil inisiatif dan keputusan sendiri. Hal ini dapat menumbuhkan rasa akuntabilitas. Sari dan Kurniawan (2023) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai keadaan mental yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan, yang ditandai dengan semangat, pengabdian, dan penyerapan.

Komitmen Organisasi

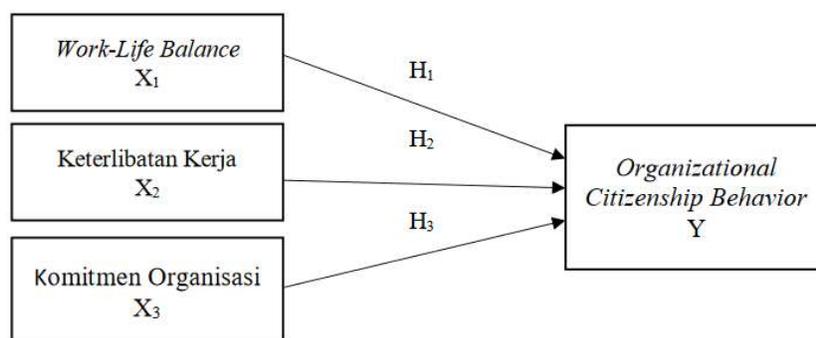
Aisyah (2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana seorang pekerja merasa percaya diri terhadap cita-cita dan tujuan perusahaan, sehingga ingin tetap bertahan di organisasi tersebut. Pekerja yang memiliki hubungan emosional dengan organisasi cenderung berbagi cita-cita yang sama, bersedia memberikan kontribusi lebih besar, termasuk berbagi ide dan bekerja dengan tekun (*conscientiousness*). Sementara itu, menurut Darmawan (2013) dalam Sihombing et al. (2023), komitmen organisasi adalah keinginan seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi serta kesediaannya untuk berupaya secara signifikan demi membantu organisasi mencapai tujuannya.

Keterlibatan “kerja, komitmen organisasi, dan Work-Life Balance yang sehat akan membantu menghasilkan dan mempertahankan organizational citizenship behavior dan membantu mencapai tujuannya. Berdasarkan latar belakang informasi di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Work-Life Balance, Keterlibatan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship

Behavior (OCB)” Studi Pada Karyawan PT. Bank Central Asia cabang Green Garden Jakarta Barat).

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan penelitian deskriptif. Penelitian ini bersifat asosiatif dan bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan. 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

X₁, X₂, X₃ = Variabel Independen (Bebas)

Y = Variabel Dependen (Terikat)

Keterangan :

Y = Organizational Citizenship Behavior

X₁ = Work-Life Balance

X₂ = Keterlibatan Kerja

X₃ = Komitmen Organisasi

Populasi Dan Sampel Penelitian.

Dengan memanfaatkan teknik sampling jenuh, semua pegawai (40 orang) di Bagian Umum Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, dijadikan sampel penelitian.

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 klasik 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).

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar dapat mengukur aspek-aspek yang sesuai dengan tujuan penelitian, seperti lingkungan kerja, kompensasi kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja. Hasil uji validitas yang signifikan menunjukkan bahwa instrumen dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hasil uji validitas dalam item penataan variabel X₁, X₂, X₃ dan Y, terlihat bahwa telah valid nilai Correct Item Total Correlation > R-Tabel (0,312) seperti tabel dibawah ini:

| Variabel Penelitian | Item Pernyataan Dalam Kuesioner | Correct Item Total Correlation | R-Tabel | Sig (a=0,05) | Keterangan |
|------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|---------|--------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X ¹) | X1.1 | .510 | 0,312 | 0,05 | Valid |
| | X1.2 | .581 | | | |
| | X1.3 | .454 | | | |
| | X1.4 | .630 | | | |
| | X1.5 | .463 | | | |
| | X1.6 | .404 | | | |
| | X1.7 | .538 | | | |
| | X1.8 | .468 | | | |
| Kompensasi kerja (X ²) | X2.1 | .314 | 0,312 | 0,05 | Valid |
| | X2.2 | .571 | | | |
| | X2.3 | .456 | | | |
| | X2.4 | .548 | | | |
| | X2.5 | .664 | | | |
| | X2.6 | .664 | | | |
| | X2.7 | .666 | | | |
| Pelatihan (X ³) | X3.1 | .317 | 0,312 | 0,05 | Valid |
| | X3.2 | .497 | | | |
| | X3.3 | .426 | | | |
| | X3.4 | .521 | | | |
| | X3.5 | .716 | | | |
| | X3.6 | .507 | | | |
| Kepuasan kerja (Y) | Y.1 | .686 | 0,312 | 0,05 | Valid |
| | Y.2 | .726 | | | |
| | Y.3 | .563 | | | |
| | Y.4 | .773 | | | |
| | Y.5 | .790 | | | |

Sumber: *Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27.*

Hasil uji validitas yang signifikan menunjukkan bahwa semua variabel valid maka instrumen dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen. Hasil uji reliabilitas yang tinggi menandakan bahwa instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam kondisi yang sama pada waktu yang berbeda. Berikut adalah tabel nilai CA yang didapatkan tiap variabel:

| Variabel Penelitian | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------|------------------|------------|
| X1 | .791 | Reliable. |
| X2 | .817 | Reliable. |
| X3 | .747 | Reliable. |
| Y | .874 | Reliable. |

Sumber: *Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27.*

Hasil uji reliabilitas yang tinggi menandakan bahwa instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam kondisi yang sama pada waktu yang berbeda. Berdasarkan nilai CA, instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas baik, menunjukkan konsistensi dalam mengukur konstruk yang sama.

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah distribusi data sampel mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji ini membandingkan distribusi kumulatif dari data sampel dengan distribusi kumulatif yang diharapkan (distribusi normal). Uji K-S sangat berguna dalam analisis statistik, terutama ketika kita ingin menggunakan uji parametrik yang mengasumsikan data berdistribusi normal, seperti ANOVA dan regresi linear.

| | | Unstandardized Residual | |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 40 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 1.74591320 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .141 | |
| | Positive | .113 | |
| | Negative | -.141 | |
| Test Statistic | | .141 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .045 ^c | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | .375 ^d | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .362 |
| | | Upper Bound | .387 |

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27
 Mengacu pada tabel di atas, nilai signifikansi Monte Carlo sekitar 0,375, melebihi 0,05, memperlihatkan asumsi normalitas residual dalam model regresi terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Adalah metode dalam analisis regresi untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen memiliki hubungan linear yang kuat, yang dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi hasil analisis regresi dan memengaruhi estimasi koefisien regresi.

Jika terjadi multikolinearitas, koefisien regresi menjadi tidak stabil, artinya perubahan kecil dalam data dapat menyebabkan perubahan besar pada nilai koefisien. Hal ini juga dapat menyebabkan kesulitan dalam menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji multikolinearitas penting dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan model regresi yang digunakan memiliki estimasi yang andal dan dapat diinterpretasikan dengan baik.

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.820 | 2.818 | | 1.356 | .184 | | |
| | Lingkungan Kerja (X1) | .048 | .119 | .073 | .401 | .691 | .413 | 2.422 |
| | Kompensasi Kerja (X2) | .161 | .131 | .250 | 3.235 | .038 | .338 | 2.963 |
| | Pelatihan (X3) | .438 | .145 | .468 | 3.030 | .005 | .579 | 1.728 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

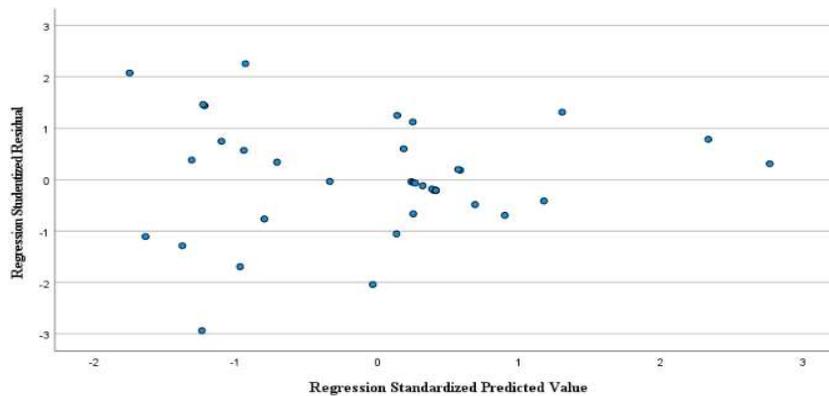
Sumber: Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27.

Analisis menunjukkan bahwa nilai toleransi semua variabel (X1, X2, X3) melebihi 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10, menandakan tidak ada isu multikolinearitas dalam model.

Uji Heteroskedastisitas

Adalah metode dalam analisis regresi untuk memeriksa apakah varians dari residual atau galat (error) model regresi konstan atau tidak. Dalam regresi linier, asumsi heteroskedastisitas mengharuskan varians residual bersifat konstan atau homogen di seluruh rentang nilai variabel independen. Ketika varians dari error berubah atau tidak konstan (tidak homogen), maka kondisi ini disebut heteroskedastisitas.

Jika terjadi heteroskedastisitas, hasil analisis regresi menjadi kurang andal karena estimasi koefisien regresi memiliki variabilitas yang tinggi dan menyebabkan estimasi tidak efisien. Hal ini juga mempengaruhi kesalahan standar dan nilai *p-value*, sehingga uji signifikansi menjadi tidak valid.



Sumber: Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27.

Plot residual menunjukkan titik data tersebar merata di sekitar garis nol tanpa pola sistematis, menandakan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan kata lain, varians residual konstan untuk semua pengamatan, sehingga model regresi dapat digunakan untuk inferensi statistik.

Uji Parsial (Uji t)

Adalah metode statistik dalam regresi linier yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individual), dengan mengendalikan variabel independen lainnya dalam model. Dalam konteks regresi linier berganda, Uji T dilakukan untuk setiap variabel independen untuk menguji apakah koefisien regresi dari variabel tersebut signifikan atau tidak dalam mempengaruhi variabel dependen.

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.820 | 2.818 | | 1.356 | .184 | | |
| | Lingkungan Kerja (X1) | .048 | .119 | .073 | .401 | .691 | .413 | 2.402 |
| | Kompensasi Kerja (X2) | .161 | .131 | .250 | 3.235 | .038 | .338 | 2.963 |
| | Pelatihan (X3) | .438 | .145 | .468 | 3.030 | .005 | .579 | 1.728 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27.

Berdasarkan dari hasil diatas, dapat diperoleh informasi berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1): Memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.691, yang lebih besar dari 0.05. Ini berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi Kerja (X2): Memiliki nilai signifikansi 0.038, yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pelatihan (X3): Memiliki nilai signifikansi 0.005, yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Adalah ukuran statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk menunjukkan seberapa baik variabel-variabel independen dalam model regresi menjelaskan variabel dependen. Adjusted R², atau R-squared yang disesuaikan, memberikan informasi tentang proporsi variasi total dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel.

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .709 ^a | .503 | .461 | 1.817 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2)
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Output Statistical Product and Social Science (SPSS) Version 27.

Mengacu pada tabel di atas, diperoleh nilai R-kuadrat sebesar 0,461 menunjukkan bahwa sekitar 46% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tidak terpaku yang ditelaah Selebihnya di beri dampak oleh aspek lain.

4. Simpulan

Analisis data yang dilakukan menghasilkan sejumlah temuan penting, yang dapat dirangkum:

1. Lingkungan kerja tidak memengaruhi secara bermakna terhadap kepuasan kerja di kantor Bagian Umum Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian yang berada di Pasar Minggu, Jakarta Selatan.
2. Kompensasi memengaruhi kepuasan kerja secara bermakna di kantor Bagian Umum Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian yang berada di Pasar Minggu, Jakarta Selatan.
3. Variabel X3 memengaruhi kepuasan kerja secara bermakna di kantor Bagian Umum Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian yang berada di Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

Daftar Rujukan

Aghatanisa. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 84-95.
- Danang Sunyoto. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209
- Firdaus, N. A., Kusuma, K. A., & Sari, H. M. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4294-4303.
- Gunawan. K. N., (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv. Riyah Indah Tanggerang Selatan). Jakarta.
- Hasby. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 84-95.
- Jufrizen & Rahmadhani. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13-19. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i1.714>
- Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 79-84.
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10-22.
- Prayekti, P., & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 5(2).
- Pranogyo, A. B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Atas Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Distribusi Obat Dan Alat Kesehatan. *Prima Ekonomika*, 14(1), 39. <https://doi.org/10.37330/prima.v14i1.143>
- Resnadita, N. (2020). Pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 813-817.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- Rodhiyatu Aliya & Saragih. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 573-588.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Rosa, N., Zebua, Y., & Siregar, M. R. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhan batu. *EKOMA*, 3(3), 1575-1582.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6 (1), 849-858.
- Simanjorang, E. F. (2019). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kapuas besar desa aek kota batu kabupaten labuhanbatu utara. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 46-59.

- Santosa, G. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 34-42.
- Sitompul, D. H., Sinaga, D., Sitanggang, I. M., & Purba, M. I. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Sinar Jernih Suksesindo. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 432-440.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sultani. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Sinar Jernih Suksesindo. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 432-440.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan
- Mantab AL Hamid. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 602-627.
- Yademawi, D., & Nasrul, H. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 573-588.
- Zaki & Saiman. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 17-30. <https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283>