

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensai, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Java Agri Sukses Makmur, di Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto

Leo Nova Saputra ^{1*}, Ni Ketut Yulia Agustini²

^{1,2} Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Indonesia

* Leoleow774@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen produksi PT. Java Agri Sukses Makmur di Kecamatan Dawarblandong, Kabupaten Mojokerto. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada departemen produksi yang berjumlah 80 orang. Sampel penelitian sebanyak 75 orang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria: karyawan yang bekerja minimal satu tahun dan bertugas di departemen produksi. Instrumen pengumpulan data menggunakan *kuesioner* tertutup dengan skala *Likert*, yang telah diuji *validitas* dan *reliabilitasnya*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui *observasi*, wawancara, dan penyebaran angket. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (nilai sig. < 0,05). Secara spesifik, variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata 4,7; beban kerja 4,6; kompensasi 4,5; dan motivasi kerja 4,7 dari skala maksimal 5, yang menandakan responden sangat setuju dengan *indikator* masing-masing variabel. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki skor rata-rata 4,5. Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan 64,4% variasi dari kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, beban kerja yang proporsional, pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, serta pemberian motivasi atasan terhadap karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turnover* pada perusahaan.

Keywords: *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja.*

Pendahuluan

Era kerja yang semakin kompetitif, kepuasan kerja karyawan telah menjadi faktor yang sangat penting, karena secara langsung dapat memengaruhi Perusahaan secara keseluruhan baik dalam hal produktifitas, kualitas hasil kerja maupun Tingkat loyalitas karyawan yang berkontribusi menjaga stabilitas dan kemajuan Perusahaan, Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan cenderung bekerja dengan lebih fokus, teliti dan produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas produksi dan hasil kinerja Perusahaan (Zahara et al, 2017). Oleh sebab itu perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi untuk memperbaiki kualitas hasil produksi dan menciptakan daya saing

yang kuat di industri saat ini. Kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa faktor yang saling berkaitan, diantaranya adalah lingkungan kerja yang menciptakan suasana kondusif, beban kerja yang seimbang dengan kemampuan karyawan, kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan pada karyawan, serta motivasi yang dapat mendorong semangat dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Desyantoro et al, 2021). Jika faktor-faktor ini diabaikan, perusahaan dapat menghadapi ketidak stabilan internal yang serius. Permasalahan ini ditemukan di PT. Java Agri Sukses Makmur yang mengalami tingkat perputaran tenaga kerja tinggi dalam periode 2024–2025 yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Akumulasi Per Putaran Keluar Masuk Karyawan

Periode	Karyawan masuk	Karyawan keluar
Januaari – Maret 2024	9 orang	10 orang
April – Juni 2024	10 orang	11 orang
Juli – September 2024	11 orang	12 orang
Oktober – Desember 2024	12 orang	14 orang
Januari – Maret 2025	13 orang	15 orang

Tabel 1. dapat dilihat tingginya Tingkat per putaran tenaga kerja yang terjadi dapat mengakibatkan ketidak stabilan dalam Perusahaan hal ini perlu ditangani dengan serius oleh Perusahaan, Kondisi ini terjadi diakibatkan adanya seperti Lingkungan yang panas dan minim ventilasi menyebabkan ketidak nyamanan bagi karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja nya serta efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, Beban kerja yang berlebihan juga mengakibatkan karyawan merasa stress dan mudah kelelahan (Arda, 2017). Adapun faktor lain yakni pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja memicu munculnya ketidak puasan karyawan, selain beberapa faktor diatas ada juga kuranya pemberian motivasi dari atasan yang berupa dukungan dukungan terhadap karyawan yang sering mengalami permasalahan dalam perusahaan, hal tersebut mengakibatkan karyawan merasa kurang dihargai dan hal tersebut berdampak pada hasil kinerjanya, dari semua permasalahan permasalahan yang telah dijelaskan diatas banyak karyawan PT. Java Agri Sukses Makmur yang mengundurkan diri dan memilih bekerja ditempat lain (Suryawan et al, 2022). Temuan penelitian sebelumnya pada variabel lingkungan kerja, penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Sekartini, 2016). Penelitian mengatakan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karayawan. Sedangkan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Saputra, 2022). Penelitian mangatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Variable beban kerja penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia menyatakan bahwa variable Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Hasyim, 2020). Sedangkan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan mengatakan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Saputra, 2022). Pada variabel kompensasi penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan mengatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Saputra, 2022). Sedangkan pada penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Hasyim, 2020). Yaskawa Electric Indonesia menyatakan bahwa variable Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Variable Motivasi, penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian mengemukakan variable Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, sedangkan penelitian dengan judul pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Rahayu et al, 2023). Penelitian mengemukakan variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Mappamiring, 2020). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan sejumlah permasalahan utama yang diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, beban kerja yang berlebihan, kompensasi yang tidak sesuai, serta minimnya motivasi dan dukungan dari atasan. Permasalahan tersebut berdampak pada menurunnya semangat kerja, meningkatnya stres, hingga keputusan karyawan untuk resign dan mencari pekerjaan di tempat lain.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada konteks dan pendekatannya yang menyeluruh, yaitu meneliti pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja di sektor manufaktur lokal, khususnya di departemen produksi perusahaan minyak kelapa sawit. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang hanya meneliti sebagian variabel, penelitian ini menekankan pada kondisi kerja nyata dan spesifik yang terjadi di perusahaan skala menengah di daerah pedesaan, di mana dinamika kerja dan tantangan SDM memiliki karakteristik yang unik. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antar variabel, serta menyesuaikan instrumen penelitian dengan realita kerja karyawan produksi yang telah bekerja minimal satu tahun. Hal ini memberikan gambaran yang lebih akurat dan aplikatif dalam merumuskan strategi manajemen SDM. Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh Lingkungan kerja, Beban kerja, Kompensasi, dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan departemen produksi PT. Java Agri Sukses Makmur. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui apakah lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan penting bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan, memperbaiki kondisi kerja, serta menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan efisien.

Metode

Kajian Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh dari Lingkungan kerja, Beban kerja, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan departemen produksi PT. Java Agri Sukses Makmur, di Kecamatan Dawarblandong, Kabupaten Mojokerto. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka” (Sahir 2022). Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan departemen produksi PT. Java Agri Sukses Makmur sebanyak 80 orang .

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut” (Nuryatin, 2020). Penelitian tertulis menggunakan teknik sampling non-probabilitas, sementara pengambilan sampel purposive (Sugiyono, 2019). Metode pengambilan sampel non-probabilitas tidak memberi setiap anggota populasi kesempatan atau peluang yang sama saat memilih sampel. Sedangkan teknik Purposive sampling adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk

dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Sehingga peneliti menentukan beberapa kriteria dalam pengambilan sampel pada penelitian kali ini yakni : a). Karyawan yang bekerja minimal 1 tahun. B). Karyawan yang bekerja pada departemen produksi. Identifikasi variabel terdapat dua variabel dalam penelitian ini yakni Variabel terikat (Variabel *Dependen*) yaitu Kepuasan kerja. Variabel bebas (Variabel *Independent*) yaitu Lingkungan kerja (X_1), Beban kerja (X_2), Kompensasi (X_3), Motivasi (X_4).

Sumber data : data primer “data primer adalah data yang dikumpulkan dengan cara diperoleh secara langsung dari subyek/obyek penelitian atau narasumber dalam penelitian (Darwin et al., 2021). Peneliti mengumpulkan data secara langsung dengan menggunakan instrument. penelitian ini data primer diperoleh dengan cara menyebarkan Kuesioner kepada karyawan departemen produksi PT Java Agri Sukses Makmur dan kemudian diukur dengan menggunakan skala likert. Data sekunder “Data sekunder adalah jenis data yang dikumpulkan dengan cara diperoleh secara tidak langsung, dimana data sekunder berasal dari pihak tertentu, lembaga, atau institusi terkait, atau hasil dari penelitian sebelumnya” (Darwin et al., 2021). Data sekunder pada penelitian kali ini diperoleh peneliti dari buku, jurnal dan literatur sebelumnya.

Teknik pengumpulan data

Peneliti melakukan observasi pada PT. Java Agri Sukses Makmur guna mengidentifikasi dan memahami permasalahan yang terjadi. Wawancara Untuk memperoleh data dan informasi yang lebih mendalam peneliti melakukan wawancara dengan HRD dan juga karyawan PT. Java Agri Sukses Makmur. Kuesioner / angket. Dalam memperoleh data peneliti memberikan formulir kuesioner kepada karyawan responden dengan tahapan yang diberikan dapat memberikan gambaran yang relevan mengenai variabel yang diteliti (Hasanah et al, 2023). Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, memasukkan ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain (Sugiyono, 2018). Proses ini meliputi pengelompokan, penjabaran, dan pengolahan data berdasarkan variabel yang diteliti. Tujuan utamanya adalah untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis melalui perhitungan yang sistematis dan terstruktur.

Pengujian instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas instrumen, maka hitung nilai koefisien korelasi (R_{hitung}) yang diuji. Hasil R_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai korelasi pada R_{tabel} dengan dengan taraf signifikansi yang dipilih 5%, Adapun kriteria validitasnya adalah : Instrumen dikatakan valid jika $R_{hitung} > R_{tabel}$. Apabila dilihat dari nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka instrumen dapat dikatakan valid, ”(Soesana, et al., 2023). R_{hitung} diperoleh dari melihat nilai total *pearson correlation* pada hasil *out put* spss. Sementara untuk R_{tabel} didapatkan dari ($df = n-2$) dengan taraf signifikansi 5% dan kemudian hasil dilihat pada R_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah nilai kepercayaan suatu hasil pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan alat ukur (instrumen) data penelitian yang dapat dipercaya keabsahannya sehingga menghasilkan data yang benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. (Soesana, et all.,2023).

Adapun cara yang digunakan peneliti untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program komputer. Penelitian ini menggunakan rentang Nilai *Cronbach's Alpha* $\alpha > 0.70$ maka dianggap reliabilitas mencukupi standar ukuran reliabilitas (Soesana et al 2023). Data hasil pengukuran dapat dianggap reliabel dan bisa digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen” (Ghozali 2021). Tujuan dari metode ini adalah untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Beban kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$. Keterangan: Y = Kepuasan kerja, α = Konstanta, X_1 = Lingkungan kerja, X_2 = Beban kerja, X_3 = Kompensasi, X_4 = Motivasi, β_1 = Koefisien Regresi Variabel Lingkungan kerja, β_2 = Koefisien Regresi Variabel Beban kerja, β_3 = Koefisien Regresi Variabel Kompensasi, β_4 = Koefisien Regresi Variabel Motivasi, dan e = Standart Error

Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel *dependen*. Pada pengujian koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*adjuster* R^2) untuk mengetahui seberapa jauh *independen* yaitu Lingkungan kerja (X_1), Beban kerja (X_2), Kompensasi (X_3), Motivasi (X_4), dalam menjelaskan variabel *dependen* yaitu Kepuasan kerja (Y). Nilai (*adjuster* R^2) mempunyai interval antara 0 dan 1. Jika nilai *adjuster* R^2 bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*adjuster* R^2) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel *dependen* sangat terbatas (Ghozali,2021).

Uji t.

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel *dependen* secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing *independen* yaitu: Lingkungan kerja (X_1), Beban kerja(X_2), Kompensasi (X_3), dan Motivasi (X_4) terhadap satu variabel *dependen*, yaitu kepuasan kerja (Y), maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaan. “Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*” (Ghozali, 2021). Untuk menentukan hasil uji t dari masing masing variabel penelitian maka dilihat nilai t_{hitung} pada kolom t out put spss , Sedangkan nilai t_{tabel} diperoleh dari ($df = n - k - 1$) kemudian dilihat pada t tabel untuk memperoleh nilainya, Kriteria dalam uji parsial (t-tes) dapat dilihat sebagai berikut:

1. Uji hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} : (a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. dan (b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji hipotesis berdasarkan signifikansi: (a) Jika angka Sig. > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan (b) Jika angka Sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektifitas kerja karyawan, baik yang bersifat materiil seperti sarana produksi, maupun psikologis seperti suasana hubungan sosial antara personal perusahaan (Prihantoro, 2019). Indikator Lingkungan kerja sebagai berikut : 1. Terciptanya hubungan baik antar pegawai 2. Adanya suasana kerja yang nyaman dan aman 3. Adanya fasilitas kerja yang memadai (Prihantoro, 2019). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja (Budiasa, 2021). Indikator pengukuran lingkungan kerja meliputi: 1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas kerja 3. Keamanan dan keselamatan kerja 4. Hubungan antar rekan kerja 5. Keadilan dalam lingkungan kerja (Budiasa, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankannya.” Indikator dari lingkungan kerja adalah : 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja, 3. Fasilitas kerja. (Nitisemito, 2001).

Beban kerja

Beban kerja merupakan tuntutan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu (Nugroho, 2017). Indikator Beban kerja yakni : 1. Banyaknya volume pekerjaan yang harus diselesaikan 2. Besarnya tekanan kerja yang diakibatkan beban kerja 3. Kecepatan waktu dalam ngemgerjakan beban kerja yang diberikan (Nugroho, 2017). Beban kerja merupakan suatu kondisi di mana tenaga fisik dan mental digunakan secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu” (Tarwaka, 2017). Indikator beban kerja yaitu : 1. Beban Fisik. Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem kesehatan tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. 2. Beban Mental. Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya (Tarwaka, 2017). Beban kerja adalah volume pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam kurun waktu tertentu dan sesuai tanggung jawabnya (Handoko, 2019). Indikator Beban kerja meliputi : 1. Banyaknya volume pekerjaan 2. Banyaknya waktu kerja yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Seberapa besar kompetensi pekerja yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan (Handoko, 2019).

Kompensasi

Kompensasi adalah insentif yang diberikan oleh perusahaan baik berupa gaji, upah, maupun tunjangan kerja lainnya (Mardatillah, 2023). Indikator Kompensasi meliputi : 1. Gaji yang diterima karyawan 2. Upah lembur yang diperoleh karyawan 3. Pemberian insentif yang didapatkan 4. Tunjangan (Mardatillah, 2023). Kompensasi adalah balas jasa yang diberi perusahaan pada karyawan yang bersifat finansial ataupun non finansial” (Kasmir, 2017). Indikator dari Kompensasi meliputi : 1. Gaji 2. Upah 3. Bonus 4. Insentif 5. Tunjangan (Kasmir, 2017). “Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan" (Hasibuan, 2017). Indikator – indikator kompensasi terdiri dari : 1. Asuransi 2. Gaji 3. Bonus 4. Tunjangan (Hasibuan, 2017). "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi dapat berbentuk finansial maupun non-finansial dan bertujuan untuk memotivasi serta mempertahankan karyawan" (Afandi, 2018). Indikator-indikator kompensasi diantaranya: 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Afandi, 2018).

Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang menggerakkan karyawan sehingga mampu bekerja secara terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2017). Indikator Motivasi kerja yaitu: 1. Gaji / pendapatan 2. Asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan. 3. Hubungan antar pekerja dan kerjasama antar pekerja. 4. Pujian atasan terhadap prestasi dan penghargaan terhadap prestasi. 5. Kesempatan dalam menyampaikan gagasan / ide (Mangkunegara, 2017). "Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, yang memberi kekuatan untuk bertindak dalam mencapai tujuan kerja" (Afandi, 2018). Indikator Motivasi kerja sebagai berikut: 1. Kompensasi 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Pengakuan dari atasan (Afandi, 2018). "Motivasi kerja adalah faktor pendorong psikologis yang memengaruhi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien dan berkualitas sesuai target" (Sari et al, 2022).

Indikator Motivasi Kerja sebagai berikut : 1. Gaji, upah lembur, tunjangan makan. 2. Stabilitas kerja, perlindungan keselamatan. 3. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan. 4. Insentif, promosi jabatan, apresiasi kinerja (Sari et al, 2022). "Motivasi kerja merupakan elemen penting dalam peningkatan kinerja melalui pembentukan budaya organisasi yang mendukung (Faizal et al, 2019). Indikator Motivasi yakni : 1. Rasa Tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugasnya 2. Adanya tantangan kerja yang membuat karyawan termotivasi 3. Pengakuan dari rekan kerja maupun dari atasan (Faizal et al, 2019).

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja (Ghozali, 2018). Indikator kepuasan kerja meliputi : 1. Kesempatan untuk maju 2. Keamanan bekerja 3. Penghargaan atas pencapaian prestasi 4. Fasilitas yang diterima (Ghozali, 2018). "Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yaitu perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima". (Robbins et al, 2015). Indikator Kepuasan kerja meliputi : 1. Gaji yang didapatkan sesuai dengan harapan 2. Kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan posisi yang lebih tinggi 3. Intensitas pekerjaan yang harus dilakukan 4. Suasana kerja yang harmonis dan aman. (Robbins et al, 2015). Dalam penelitian ini terdapat beberapa faktor dalam menentukan karakteristik responden yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan bagian. Penelitian ini menggunakan sebanyak 75 responden. Berikut penjelasan karakteristik responden : Berdasarkan usia jumlah karyawan yang usia 21-25 ada sebanyak 16 orang dengan persentase 22%, jumlah karyawan yang bekerja usia 26-30 ada sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 37% , jumlah karyawan yang kerja pada usia 31-35 ada sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 24%. Jumlah karyawan yang bekerja pada usia 36-40 ada sebanyak 9 oarang dengan persentase sebesar 12%, jumlah karyawan yang bekerja pada usia 40 tahun lebih ada sebanyak 4 oarang dengan persentase sebesar 5%. Berdasarkan jenis kelamin lebih banyak responden perempuan dibandingkan dengan laki laki jumlah responden perempuan sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 56% dan yang laki laki sebanyak 33

orang dengan persentase 44%. Berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa karyawan dengan masa lama bekerja paling dominan yakni 1-3 tahun sebanyak 48 orang dengan persentase 64%. Sebanyak 17 orang dengan lama bekerja 4-6 tahun dengan persentase 22%, 7 orang dengan lama bekerja 7-9 tahun dengan persentase 9,4%, dan sebanyak 3 orang memiliki lama bekerja lebih dari 9 tahun dengan persentase sebesar 4%. Berdasarkan bagian responden yang berada pada bagian penerimaan bahan baku sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 4%, pada bagian pengemasan refil ada sebanyak 24 orang dengan persentase 32%, pada bagian pengemasan botol ada sebanyak 24 oarang dengan persentase sebesar 32%, pada bagian *Quality control* ada sebanyak 9 orang dengan persentase 12% dan pada bagian *packing* ada sebanyak 15 orang dengan persentase 20%.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,865	0,227	0,000	Valid
	X1.2	0,874	0,227	0,000	Valid
	X1.3	0,866	0,227	0,000	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,836	0,227	0,000	Valid
	X2.2	0,872	0,227	0,000	Valid
	X2.3	0,869	0,227	0,000	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,793	0,227	0,000	Valid
	X3.2	0,831	0,227	0,000	Valid
	X3.4	0,818	0,227	0,000	Valid
	X3.5	0,789	0,227	0,000	Valid
Motivasi (X4)	X4.1	0,744	0,227	0,000	Valid
	X4.2	0,810	0,227	0,000	Valid
	X4.3	0,734	0,227	0,000	Valid
	X4.4	0,733	0,227	0,000	Valid
	X4.5	0,744	0,227	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,821	0,227	0,000	Valid
	Y.2	0,803	0,227	0,000	Valid
	Y.3	0,725	0,227	0,000	Valid
	Y.4	0,813	0,227	0,000	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 2 menampilkan bahwasannya semua survei item pertanyaan kuesioner variabel yang berupa “ Lingkungan kerja (X₁), Beban kerja (X₂), Kompensasi (X₃), Motivasi (X₄), dan Kepuasan kerja karyawan (Y)” dinyatakan valid karena setiap item memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel dan signifikansi < 0,05 .

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Minimum	Keterangan
Lingkungan kerja	0,841	0,70	Reliabel
Beban kerja	0,823	0,70	Reliabel
Kompensasi	0,822	0,70	Reliabel
Motivasi	0,809	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,803	0,70	Reliabel

Berlandaskan olah pengujian reliabilitas yang dihasilkan dalam tabel 3. di atas, menunjukkan bahwasanya variabel Lingkungan kerja (X₁), Beban kerja (X₂), Kompensasi (X₃), Motivasi (X₄), dan Kepuasan kerja karyawan (Y) mempunyai hasil yang menunjukkan nilai cronbach alpha seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari cronbach alpha minimum 0,70 , berdasarkan hal tersebut seluruh variabel dapat dikatakan reliabel dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,086	0,246		8,492	0,000
Lingkungan Kerja	0,134	0,024	0,391	5,464	0,000
1 Beban Kerja	0,117	0,022	0,378	5,299	0,000
Kompensasi	0,207	0,022	0,665	9,411	0,000
Motivasi	0,077	0,028	0,197	2,802	0,007

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel 4 maka dapat diketahui nilai koefisien regresi dari masing masing variabel dan nilainya dapat dilihat pada kolom B, berikut merupakan persamaan regresi linear berganda :

Persaman regresi linear berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 2,086 + 0,134 X_1 + -0,117 X_2 + 0,207 X_3 + 0,077 X_4 + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 2,086 Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dengan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independent Lingkungan kerja (X_1), Beban kerja (X_2), Kompensasi (X_3), Motivasi (X_4) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah 2,086.
2. Nilai koefisien regresi (β_1) variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai nilai sebesar 0,134 artinya jika variabel indepen Lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Kepuasan mengalami kenaikan sebesar 0,134satuan, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat Kepuasan kerja para karyawan.
3. Nilai koefisien regresi (β_2) variabel Beban kerja (X_2) sebesar 0,117 artinya jika variabel independen Beban Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Kepuasan kerja juga mengalami kenaikan sebanyak 0,117 satuan, arah hubungan positif artinya terjadi hubungan searah antara Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan, dapat diartikan bila mana Beban kerja mengalami kenaikan dan diiringi dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka Kepuasan kerja juga akan meningkat.
4. Nilai koefisien regresi (β_3) variabel Kompensasi (X_3) sebesar 0,207 artinya jika variabel independen kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Kepuasan kerja juga mengalami kenaikan sebanyak 0,207 satuan, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kompensasi dengan Kepuasan kerja, hal ini mengindikasikan apabila pemberian Kompensasi meningkat maka Kepuasan kerja para karyawan juga akan meningkat.
5. Nilai koefisien regresi (β_4) variabel Motivasi (X_4) sebesar 0.077 artinya jika variabel independen Motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai Kepuasan kerja juga mengalami kenaikan sebesar 0,077 satuan. Arah hubungan positif artinya terjadi hubungan searah antara Motivasi dengan Kepuasan kerja karyawan. Dapat diartikan pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel dependen. Pada pengujian koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (adjusted R^2) untuk mengetahui seberapa jauh variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai (adjusted R^2) mempunyai interval antara 0 dan 1. Jika nilai adjusted R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (adjusted R^2) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil pengujian nya :

Tabel 5. Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,814	0,663	0,644	0,1027
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja				

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat nilai Adjuster R Square sebesar 0,644 yang artinya bahwa Lingkungan kerja (X_1), Beban kerja (X_2), Kompensasi (X_3), Motivasi (X_4) memiliki kontribusi sebesar 64,4 % terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) hal ini menandakan bahwa sannya variabel independen dapat cukup menjelaskan variabel dependen, namun demikian terdapat sisa sebesar 35,6 % dampak dari variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini seperti Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Jenjang karir.

Uji t test

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas Lingkungan kerja (X_1), Beban kerja (X_2), Kompensasi (X_3), Motivasi (X_4) berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat Kepuasan kerja karyawan (Y). Ada pun pengukuran yang dipakai yakni : uji berdasarkan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji berdasarkan nilai signifikasinya Jika nilai Signifikansinya $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,086	0,246		8,492	0,000
Lingkungan Kerja	0,134	0,024	0,391	5,464	0,000
1 Beban Kerja	0,117	0,022	0,378	5,299	0,000
Kompensasi	0,207	0,022	0,665	9,411	0,000
Motivasi	0,077	0,028	0,197	2,802	0,007
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Dari tabel 6 hasil out spss dapat dilihat nilai dari t_{hitung} masing masing variabel penelitian ini, nilai t_{hitung} dapat dilihat pada kolom t, Sedangkan nilai t_{tabel} diperoleh dari : ($Df = n - k - 1$). Maka : ($df = 75 - 5 - 1 = 69$) dengan taraf signifikansi 0,05 kemudian dilihat pada t tabel maka diperoleh angka sebesar (1,994), sehingga dari ketentuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan kerja (X_1) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,464 > 1,994$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan departemen produksi PT. Java Agri Sukses Makmur, di Kecamatan Dawarblandong, Kabupaten Mojokerto

2. Variabel Beban kerja (X_2) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,299 > 1,994$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan departemen produksi PT. Java Agri Sukses Makmur, di Kecamatan Dawarblandong, Kabupaten Mojokerto.
3. Variabel Kompensasi (X_3) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $9,411 > 1,994$ dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan departemen produksi PT. Java Agri Sukses Makmur, di Kecamatan Dawarblandong, Kabupaten Mojokerto
4. Variabel Motivasi (X_4) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,802 > 1,994$ dengan taraf signifikansi $0,032 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan departemen produksi PT. Java Agri Sukses Makmur di Kecamatan Dawar Blandong Kabupaten Mojokerto.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis (uji t) yang telah dilakukan, nilai uji koefisien regresi dari lingkungan kerja sebesar 5,464 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis pertama menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Java Agri Sukses Makmur terbukti adanya. Hal ini dapat diakibatkan oleh beberapa faktor, seperti adanya hubungan yang terjalin dengan harmonis antar karyawan, suasana kerja yang aman dan nyaman, serta adanya fasilitas kerja yang berupa alat produksi yang memadai. Beberapa faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Saputra, 2022).

Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis (uji t) yang telah dilakukan, nilai uji koefisien regresi dari beban kerja sebesar 5,299 dengan taraf signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Java Agri Sukses Makmur terbukti adanya, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti karyawan sering menerima banyak tugas yang harus diselesaikan, beban kerja yang diberikan dapat membuat karyawan sering merasa tertekan, karyawan sering dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang singkat namun hal tersebut diimbangi dengan pemberian gaji yang sesuai, beberapa faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Hasyim, 2020).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis (uji t) yang telah dilakukan, nilai uji koefisien regresi dari kompensasi sebesar 9,411 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis ke tiga menyatakan Kompensasi

perpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Java Agri Sukses Makmur terbukti adanya. Hal ini disebabkan beberapa faktor, seperti besaran gaji pokok dan upah lembur yang diterima karyawan sesuai dengan beban pekerjaannya, upah lembur yang diberikan sesuai dengan pekerjaan, serta pemberian insentif yang berupa uang dan juga tunjangan BPJS ketenaga kerjaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Hasyim, 2020).

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis (uji t) yang telah dilakukan, nilai uji koefisien regresi dari lingkungan kerja sebesar 2,802 dengan signifikansi $0,032 < 0,05$ diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis pertama menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Java Agri Sukses Makmur terbukti adanya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti pemberian gaji dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, asuransi yang diberikan dapat membuat karyawan merasa aman saat bekerja, hubungan dengan rekan kerja yang berjalan dengan baik dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terhadap data dari 75 responden di PT. Java Agri Sukses Makmur, penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan departemen produksi. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,644 menunjukkan bahwa 64,4% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas tersebut. Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja memberikan pengaruh paling dominan dengan rata-rata skor 4,7, disusul lingkungan kerja (4,7), beban kerja (4,6), dan kompensasi (4,5), berdasarkan data tanggapan responden menggunakan skala Likert. Temuan ini mengonfirmasi keempat rumusan masalah dan mendukung tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja. Secara praktis, hasil ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan beban kerja yang proporsional, sistem kompensasi yang adil, dan membangun sistem motivasi internal yang efektif.

Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi ruang lingkup yang hanya mencakup satu departemen (produksi) dan satu perusahaan, Oleh karena itu, disarankan pada penelitian selanjutnya untuk memperluas objek ke departemen lain, mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan. Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

- 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. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Budiasa, I. G. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Denpasar: Udayana University Press.
- Darwin, M., Hidayat, R., & Marbun, J. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: CV. Tri Star Publisher.
- Desyantoro, I., & Widhiastuti, H. (2021). Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(1), 31-46. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3262>
- Faizal, M., Sari, P., & Nurjanah, S. (2019). *Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 25*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 26*, Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, F., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333-1348. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.646>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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. <http://dx.doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mappamiring. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Makassar: *Jurnal Administrasi dan Organisasi*.
- Mardatillah. (2023). *Manajemen Kompensasi Modern*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, R. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik*. Depok: Rajawali Pers.
- Nuryatin, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 309-316. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i6.9832>
- Prihantoro. (2019). *Manajemen Organisasi dan SDM*. Malang: Literasi Nusantara.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat, 109-182.
- Sahir, M. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Ilmu Sosial*. Surabaya: Pena Nusantara.
- Saputra, A. A. (2022). 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>
- Sari, R. N., & Yuliana, D. (2022). *Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Psikologi Industri*. Bandung: Pustaka Humaniora.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 3(2), 64-75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Soesana, R., Nurul, F., & Amalia, H. (2023). *Statistik Penelitian: Teori dan Praktik dengan SPSS*. Bandung: CV. Pustaka Jaya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tarwaka. (2017). PGDip.Sc.,M.Erg. (2017) : *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota batam. *Journal of applied managerial accounting*, 1(2), 150-156. <https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500>