



Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan

Employee Job Satisfaction At The Company

Alma Diva Sari¹, Ira Kesuma Dewi²

1) Jurusan Psikologi, Universitas Medan Area

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan meninjau 15 literatur yang relevan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur dimana peneliti mengandalkan berbagai literatur untuk memperoleh data penelitian dan menggunakan pendekatan kualitatif karena data yang dihasilkan berupa kata atau deskripsi. Simpulan yang diambil dari kajian yang ditemukan oleh peneliti adalah bahwa kepuasan kerja dari karyawan dipengaruhi faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan latihan kerja. Sebagai seorang pegawai juga harus memperhatikan produktivitas kerja yang ingin dicapai, sehingga hal tersebut tentu akan memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Kata Kunci: karyawan; kepuasan kerja; perusahaan

Abstract

This research aims to determine the factors that influence employee job satisfaction. Data collection in this research was by reviewing 15 relevant literature to determine the factors that influence employee job satisfaction. The type of research used is literature study. Where researchers rely on various literature to obtain research data and use a qualitative approach because the data produced is in the form of words or descriptions. The conclusion drawn from the study found by researchers is that employee job satisfaction is influenced by leadership factors, work environment, compensation, and job training. As an employee, you must also pay attention to the work productivity you want to achieve, so that this will certainly have an indirect influence on employee job satisfaction

Keywords: employees; job satisfaction; company

How to Cite: Sari, A. D (2024). Kepuasan Kerja Karyawan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2020: 106-111,

*E-mail: almadivas20@gmail.com

ISSN 2550-1305 (Online)



PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Komitmen yang tinggi dimiliki oleh sebuah karyawan akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja yang diperolehnya. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi akan dimiliki oleh karyawan saat mereka memiliki keinginan dalam bekerja semaksimal mungkin melalui kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai ataupun karyawan. Kunci dari sebuah perusahaan adalah salah satunya dipengaruhi oleh adanya SDM yang berkualitas (Hoza et al., 2022). Bagi organisasi adanya kinerja serta produktivitas yang baik bagi perusahaan adalah dapat ditingkatkan melalui pengelolaan sumber daya manusia terlebih dahulu (Wijaya & Dewayani Soeharto, 2021). Berdasarkan hal tersebut, hal yang terpenting harus diperhatikan dalam sebuah instansi ialah terkait kepuasan kerja (Pranindhita & Wibowo, 2020) yang dapat ditinjau dari kinerja ataupun melalui produktivitas karyawan (Atrizka et al., 2020). Komitmen yang tinggi dimiliki oleh sebuah karyawan akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja yang diperolehnya (Maharani et al., 2023). Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi akan dimiliki oleh karyawan saat mereka memiliki keinginan dalam bekerja semaksimal mungkin melalui kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai ataupun karyawan (Haekal, 2016). Namun, bagi karyawan yang memiliki rendahnya produktivitas kerja serta kedisiplinan yang kurang tentu hasil kerja mereka akan minim serta memiliki dampak terhadap ketidakpuasan dalam pekerjaan (Pabisa, 2019)

Berdasarkan hal tersebut diperlukan kajian lebih mendetail yang memberikan pembahasan yang cukup luas terkait dengan kepuasan kerja, khususnya penjelasan terkait dengan faktor yang mempengaruhi. Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti promosi dan pelatihan, hubungan rekan kerja dengan karyawan (Iskandar & Andriani, 2019), lingkungan fisik (Panggabean & Satwika, 2024), lingkungan kerja (Larasati & Susilarini, 2024), reward, gaji, kompensasi (Mora et al., 2022), kepemimpinan, manajemen, evaluasi kinerja (Ayu & Nurani, 2023), kejelasan peran, otonomi, isi pekerjaan, dan lain sebagainya (Nurjayati et al., 2024). Hasil penelitian Wirawan et al. (2022) memaparkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Pelatihan dapat diperoleh melalui pendidikan di instansi perusahaan sehingga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan produktivitas kerja. Penelitian oleh Puspita & Atmaja (2020) memaparkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh keberadaan faktor kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi sesuai yang diberikan oleh perusahaan secara tidak langsung akan membuat rasa kepuasan tersendiri terhadap diri pegawai. Pemberian kompensasi tersebut juga disesuaikan dengan kinerja yang diberikan oleh pegawai serta disesuaikan dengan indikator instansi perusahaan.

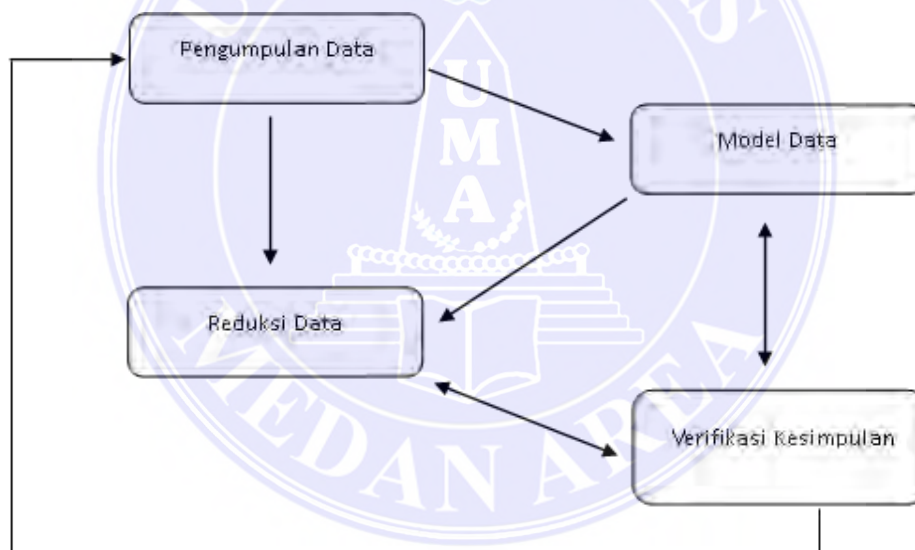
Penelitian terdahulu oleh Irma & Yusuf (2020) memaparkan faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di ruang lingkup pegawai serta dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti penerangan, keamanan kerja, suhu udara, kebersihan, dll. Lingkungan kerja sendiri memiliki dua jenis yaitu non fisik serta berbentuk fisik. Hasil penelitian Tanjung & Frinaldi (2023) memaparkan bahwa kepuasan kerja dari karyawan perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Peranan dari pemimpin sangatlah penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Selain itu, sebagai seorang pemimpin juga harus memperhatikan terkait dengan gaya kepemimpinan baik untuk jangka panjang ataupun pendek. Pemimpin juga harus dapat memberikan pengaruh terhadap para pegawai sehingga gerak gerik karyawan sesuai dengan peraturan ataupun prosedur.

Melalui pemaparan tersebut, penulis mengambil judul “Kepuasan Kerja Karyawan”. Tujuan penulisan ini ialah menganalisis terkait dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Batasan yang digunakan dalam penulisan ini hanya didasarkan pada library research melalui tinjauan beberapa literature yang relevan dengan judul yang diambil dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode tinjauan literatur di mana pencarian komprehensif dilakukan pada data base kepustakaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Sumber data yang dikumpulkan sebanyak 8 jurnal yang dipilih oleh peneliti dari Google Scholar dengan kata kunci “kepuasan kerja”. Pendekatan yang digunakan ialah literature review. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur dimana peneliti mengandalkan berbagai literatur untuk memperoleh data penelitian dan menggunakan pendekatan kualitatif karena data yang dihasilkan berupa kata atau deskripsi. Berikut adalah kegiatan literature review yang dilakukan untuk mendukung hasil temuan penelitian yang didapatkan, sebagai berikut:

Metode analisis data dilakukan saat seluruh data terkumpul, sehingga akan ditemukan terkait hasil penelian. Berikut adalah tahapan dari analisis data yang dilakukan, yaitu:



Gambar 1. Teknik Analisis Data

Sumber: Miles & Huberman (1992) dalam Diyati & Muhyadi (2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Literatur Kepuasan Kerja

Hasil kajian *library research* yang sudah dilakukan pada 15 jurnal yang menjadi sumber review dalam penelitian ini akan dipaparkan pada sub-bab ini.

Penelitian Nanda Namora (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bumisari Prima Medan”. Adapun tujuan penelitian adalah Memberikan hasil analisis terkait dengan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja pada PT. Bumisari Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah pelatihan kerja. Perencanaan serta pengembangan suatu perusahaan adalah suatu kewajiban yang harus

diberikan oleh perusahaan. Melalui pelatihan secara tidak langsung akan memberikan nilai lebih pada karyawan serta dapat memberikan dampak jarak waktu panjang. Selain itu, menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa keterampilan serta memberikan nilai lebih pada karyawan serta dapat memberikan dampak jarak waktu panjang. Selain itu, menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa keterampilan serta pengembangan pengetahuan dari karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan kerja.

Penelitian Wirawan *et al* (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar”. Tujuan penelitian yaitu mengetahui terkait dengan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja di Denpasar. Hasil dari penelitian ialah Beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan diantaranya (1) kinerja fungsi manajemen, (2) gaya belajar, (3) kompleksitas organisasi, (4) perkembangan teknologi, (5) komitmen para spesialis, (6) dukungan manajemen puncak. Hasil penelitian Wirawan, dkk. (2022) memaparkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Pelatihan dapat diperoleh melalui pendidikan di instansi perusahaan sehingga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Penelitian Puspita dan Atmaja (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan”. Tujuan penelitian ialah Memberikan hasil analisis terkait dengan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi sesuai yang diberikan oleh perusahaan secara tidak langsung akan membuat rasa kepuasan tersendiri terhadap diri pegawai. Pemberian kompensasi tersebut juga disesuaikan dengan kinerja yang diberikan oleh pegawai serta disesuaikan dengan indikator instansi perusahaan.

Penelitian Saputra (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Tujuan penelitian yaitu Bertujuan dalam mengetahui terkait dengan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pemberian kompensasi oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran kompensasi diantaranya fasilitas sarana prasarana, tunjangan, insentif, upah, dan gaji. Kompensasi sendiri merupakan sebuah bonus yang diberikan oleh perusahaan baik berbentuk barang ataupun uang. Harapan bagi karyawan yang telah memberikan kinerja baik terhadap perusahaan ialah dengan adanya imbalan atau yang disebut dengan kompensasi. Perusahaan sendiri telah memberikan aturan secara terperinci terkait dengan pemberian kompensasi.

Penelitian Irma dan Yusuf (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. Tujuan penelitian ialah Memberikan hasil analisis terkait dengan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ialah Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada diruang lingup pegawai serta dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti penerangan, keamanan kerja, suhu udara, kebersihan, dll. Lingkungan kerja sendiri memiliki dua jenis yaitu non fisik serta berbentuk fisik. Selain itu, menurut studi literature yang dilakukan memaparkan hubungan kerja termasuk dalam lingkungan kerja.

Penelitian Yulianti dan Santoso (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat”. Dengan tujuan untuk engetahui terkait dengan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan yang terdiri dari hubungan kerja, ketenangan, pencahayaan, kebersihan, alat bantu kerja, fasilitas, dll. Indikator lingkungan kerja

non fisik diantaranya kelancaran komunikasi, kerjasama antar kelompok, serta dukungan pemimpin. Indikator kerja fisik ialah fasilitas, kelembaban udara, penggunaan warna, kebisingan, sirkulasi udara, dan pencahayaan.

Penelitian Tanjung dan Frinaldi (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja”. Tujuan penelitian Memberikan hasil analisis terkait dengan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan. Adapun hasil penelitian memaparkan bahwa kepuasan kerja dari karyawan perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Peranan dari pemimpin sangatlah penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Selain itu, sebagai seorang pemimpin juga harus memperhatikan terkait dengan gaya kepemimpinan baik untuk jangka panjang ataupun pendek. Pemimpin juga harus dapat memberikan pengaruh terhadap para pegawai sehingga gerak gerik karyawan sesuai dengan peraturan ataupun prosedur.

Penelitian Noufal Alfadri (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung”. Tujuan penelitian ialah Bertujuan dalam mengetahui terkait dengan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh peran kepemimpinan. Adapun hasil penelitian adalah Beberapa indikator yang digunakan dalam kepemimpinan diantaranya adalah (1) mengendalikan emosi, (2) tanggung jawab, (3) mengendalikan bawahan, (4) kemampuan komunikasi, (5) memiliki kemampuan memotivasi, (6) memiliki kemampuan mengambil Keputusan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi diantaranya (1) tekanan tanggung jawab sosial, (2) pengaruh serikat dagang, (3) perubahan organisasi, (4) kemajuan dalam pengetahuan, (5) batas standar pendidikan, (6) perubahan sistem nilai, (7) meningkatkan kompetitif bisnis.

Hasil penelitian Wirawan et al. (2022) memaparkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Pelatihan dapat diperoleh melalui pendidikan di instansi perusahaan sehingga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan produktivitas kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan diantaranya: (1) Kinerja fungsi manajemen, (2) Gaya belajar, (3) Kompleksitas organisasi, (4) Perkembangan teknologi, (5) Komitmen para spesialis, (6) Dukungan manajemen puncak.

Hasil penelitian memaparkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh keberadaan faktor kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi sesuai yang diberikan oleh perusahaan secara tidak langsung akan membuat rasa kepuasan tersendiri terhadap diri pegawai. Pemberian kompensasi tersebut juga disesuaikan dengan kinerja yang diberikan oleh pegawai serta disesuaikan dengan indikator instansi perusahaan (Puspita & Atmaja, 2020). Beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran kompensasi diantaranya fasilitas sarana prasarana, tunjangan, insentif, upah, dan gaji. Kompensasi sendiri merupakan sebuah bonus yang diberikan oleh perusahaan baik berbentuk barang ataupun uang. Harapan bagi karyawan yang telah memberikan kinerja baik terhadap perusahaan ialah dengan adanya imbalan atau yang disebut dengan kompensasi. Perusahaan sendiri telah memberikan aturan secara terperinci terkait dengan pemberian kompensasi (Saputra, 2021).

Hasil penelitian memaparkan bahwa kepuasan kerja dari karyawan perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Peranan dari pemimpin sangatlah penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Selain itu, sebagai seorang pemimpin juga harus memperhatikan terkait dengan gaya kepemimpinan baik untuk jangka panjang ataupun pendek. Pemimpin juga harus dapat memberikan pengaruh terhadap para pegawai sehingga gerak gerik karyawan sesuai dengan peraturan ataupun prosedur (Tanjung & Frinaldi, 2023). Beberapa indikator yang digunakan dalam kepemimpinan diantaranya sebagai berikut: (1) Mengendalikan emosi, (2) Tanggung jawab, (3) Mengendalikan bawahan, (4) Kemampuan komunikasi, (5) Memiliki kemampuan memotivasi, (6) Memiliki kemampuan mengambil keputusan. Sedangkan faktor yang

mempengaruhi diantaranya: (1) Tekanan tanggung jawab social, (2) Pengaruh serikat dagang, (3) Perubahan organisasi, (4) Kemajuan dalam pengetahuan, (5) Batas standar Pendidikan, (6) Perubahan sistem nilai, (7) Meningkatkan kompetitif bisnis (Noufal & Alfadri, 2020)

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada diruang lingup pegawai serta dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti penerangan, keamanan kerja, suhu udara, kebersihan, dll. Lingkungan kerja sendiri memiliki dua jenis yaitu non fisik serta berbentuk fisik. Selain itu, menurut studi literature yang dilakukan memaparkan hubungan kerja termasuk dalam penerapan faktor lingkungan kerja (Irma & Yusuf, 2020).

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan yang terdiri dari hubungan kerja, ketenangan, pencahayaan, kebersihan, alat bantu kerja, fasilitas, dll. Indikator lingkungan kerja non fisik diantaranya kelancaran komunikasi, kerjasama antar kelompok, serta dukungan pemimpin. Indikator kerja fisik ialah fasilitas, kelembaban udara, penggunaan warna, kebisingan, sirkulasi udara, pencahayaan dan lain sebagainya (Yuliantini & Santoso, 2020).

Simpulan dari pemaparan diatas adalah bahwa kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia akan puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya (Wirawan et al., 2022). Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah pelatihan kerja. Perencanaan serta pengembangan suatu perusahaan adalah suatu kewajiban yang harus diberikan oleh perusahaan. Melalui pelatihan secara tidak langsung akan memberikan nilai lebih pada karyawan serta dapat memberikan dampak jarak waktu panjang. Selain itu, menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa keterampilan serta pengembangan pengetahuan dari karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan kerja (Nanda & Namora, 2020).

SIMPULAN

Kesimpulan yang diambil berdasarkan paparan diatas ialah kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan latihan kerja. Sebagai seorang pegawai juga harus memperhatikan produktivitas kerja yang ingin dicapai, sehingga hal tersebut tentu akan memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja.

Saran ditujukan kepada penulis selanjutnya untuk menuliskan data kuantitatif yang didasarkan pada kajian olah data berbasis SPSS. Sebab, penelitian ini memiliki keterbatasan berbasis literature review, sehingga hasil penelitian yang didapatkan dapat mengalami keterbaruan. Selain itu, direkomendasikan pula kepada karyawan untuk memperhatikan dengan seksama terkait dengan produktivitas kerja yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga karyawan dapat merencanakan strategi untuk mencapai kepuasan kerja. Direkomendasikan pula terhadap perusahaan untuk menerapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Segala puji syukur dan terima kasih kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang telah melindungi dan membimbing saya sehingga dapat menyelesaikan Jurnal Tabularasa yang berjudul "Kepuasan Kerja Karyawan". Jurnal Tabularasa ini tidak akan terlaksana tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada: Ibu Siti Alsyah, S.Psi, M.Psi, psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Ibu

Laili Alfita, S.Psi, MM,M.Psi, Psikolog, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu saya dalam pembuatan Jurnal Tabularasa ini, Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi., M.Psi., selaku dosen pembimbing saya yang menuntun pembuatan Jurnal Tabularasa ini, Bapak Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Kaprodi Universitas Medan Area yang selalu memotivasi saya untuk menyelesaikan sarjana saya, Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan. Semoga apa yang telah diajarkan dapat bermanfaat bagi diri penulis dan orang lain, Seluruh staf pengajaran Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu dalam segala urusan administrasi, Kedua Orang Tua saya Bapak Bayu Santoso dan Ibu saya Sari Sarfianti, yang telah mendukung saya dari segi materi maupun moril sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan sarjana, Terima Kasih untuk saudara saya tercinta Tartila Patma Sari, Andy Ma'ruf K.P dan Atha Ramadhana yang selalu memberi dukungan untuk saya sampai di tahap ini, Terima Kasih untuk Muhammad Rizky Aditya karena selalu memberikan support dan menyemangati saya dalam pembuatan Jurnal ini, Teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Angkatan 2017 kelas B, terima kasih telah memberikan dukungan dan menjadi keluarga yang sangat luar biasa, dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

REFERENSI

- Atrizka, D., Afifa, A., & Dalillah, Y. (2020). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 225–236. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4249>
- Ayu, R. P., & Nurani, G. A. (2023). Peran Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Karyawan Borong & Harian. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 14(1), 12–22. <https://doi.org/10.26740/jppt.v14n1.p12-22>
- Diyati, H., & Muhyadi, M. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Sekolah Di SDN Kwayuhan, Kecamatan Minggir, Sleman. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(1), 28–43. <https://doi.org/10.21831/amp.v2i1.2407>
- Haekal, F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 269–276. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i2.4012>
- Hoza, C. Y., Mora, L., & Simatupang, M. (2022). Work Engagement Ditinjau Dari Self-Efficacy Dan Work-Study Pada Mahasiswa Bekerja Di Tingkat Akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Psikologi Prima*, 4(2), 29–39. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v4i2.2255>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Iskandar, Y., & Andriani, I. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Bumh. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 169–178. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2441>
- Jeremy, T., & Pangalo. (2020). Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kepatuhan Minum Obat Pada Pasien Hipertensi: Studi Literatur Sebagai Evidence Based Promosi Kesehatan. *Journal Promosi Kesehatan*, 1(1), 1–6.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 19–98.
- Mora, L., Arif, R. H., & Marhisar, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27–36. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v7i2.3424>
- Nanda, R., & Namora, I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 321–332. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>
- Noufal, F., & Alfadri, F. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 12–20. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.34>
- Nurjayati, I., Widyarini, N., & Chrisnatalia, M. (2024). Peran Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 136–146. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1.4322>

Alma Diva Sari & Ira Kesuma Dewi, Kepuasan Kerja Karyawan

- Pabisa, Y. (2019). Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 294–301. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i2.4785>
- Panggabean, T. F., & Satwika, P. A. (2024). Memahami Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Loyalitas Kerja Pada Generasi Z. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 22(1), 1–7.
- Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1), 570–580. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>
- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- 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>
- Tanjung, A., & Frinaldi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 506–518. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.24713>
- Wijaya, P., & Dewayani Soeharto, T. N. E. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(3), 266–272. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>
- Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widayawati, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(2), 119–134.
- 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/oikonamia/article/view/1153/941>

