



ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PENGAWAS PERSAINGAN USAHA (KPPU)

Nova Sofiyanti

Universits Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor

Universits Negeri Jakarta

Eka Dewi Utari

Universits Negeri Jakarta

Jl. Rawamangun Muka Raya, Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur 13220

Korespondensi penulis: novasofiyanti60@gmail.com

Abstrak. *This study aims to analyze the relationship between employee performance and job satisfaction at the Business Competition Supervisory Commission (KPPU). The research employs a qualitative approach using descriptive analysis methods. Data were collected through observation, interviews, documentation, and literature review. The findings reveal that employee job satisfaction levels at KPPU are uneven; some employees feel satisfied due to a supportive work environment and leadership, while others have not fully experienced the contributing aspects of job satisfaction. This disparity affects employee motivation, productivity, and loyalty. KPPU is encouraged to implement strategic efforts to enhance job satisfaction, including improving the compensation system, creating a more conducive work environment, applying a fair system of rewards and sanctions, and strengthening communication between employees and management. These findings are expected to contribute to more effective human resource management within KPPU.*

Keywords: *Job satisfaction, employee performance, job satisfaction factors*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kinerja pegawai dan kepuasan kerja di Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di KPPU tidak merata, di mana sebagian merasa puas karena dukungan lingkungan kerja dan kepemimpinan, sementara sebagian lainnya belum merasakan aspek-aspek pendukung kepuasan kerja secara optimal. Ketidakmerataan ini berdampak pada motivasi, produktivitas, dan loyalitas pegawai. KPPU perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja, di antaranya dengan memperbaiki sistem kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil, serta memperkuat komunikasi antara pegawai dan manajemen. Temuan ini diharapkan menjadi masukan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif di lingkungan KPPU. Rekomendasi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu penciptaan lingkungan kerja yang lebih nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, adanya komunikasi terbuka antara atasan dan pegawai, pemberian gaji yang adil, penambahan fasilitas tempat tinggal bagi pegawai luar daerah, dan perbaikan sistem absensi pegawai.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, kinerja karyawan, faktor kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari sikap positif terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seorang individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang tidak puas menunjukkan sikap negatif. Dalam organisasi pemerintah seperti Kantor Komisi Pengawas

Persaingan Usaha (KPPU), kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas pelayanan publik. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Sinaga dan Sembiring (2020), lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat menciptakan rasa aman bagi karyawan, oleh sebab itu mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Dalam konteks ini, Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman agar semua pegawai dapat bekerja secara efektif dan merasa puas dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bukan hanya soal fisik atau yang terlihat seperti ruang kerja yang bersih, sejuk, tetapi juga mencakup hubungan baik yang terjalin di tempat kerja

Penelitian ini memiliki unsur kebaruan dibandingkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kardinah Indrianna Meutia et al. (2021). Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif, sementara dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia di sektor publik serta memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi peningkatan kepuasan kerja di instansi pemerintahan. Oleh karena itu, peneliti memfokuskan penelitian pada topik “Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU)” dengan tujuan memberikan Gambaran lebih jelas tentang bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi pekerjaan pegawai di kantor.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pegawai mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Rosita & Yuniati, 2016). Kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting karena kepuasan kerja dapat digunakan sebagai alat untuk mengaktualisasi diri sekaligus juga dapat meningkatkan kematangan psikologis karyawan (Andri Wijaya, 2018). Menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja secara lebih jauh, juga menunjukkan kesesuaian antara sebuah harapan terhadap pekerjaan (Vivy Kristinae, 2018). Kepuasan kerja timbul dari persepsi individu terhadap sejauh mana pekerjaannya mampu memberikan pengalaman emosional yang positif, seperti perasaan senang, nyaman, atau puas (Usman & Yuli, 2018). Berdasarkan pandangan para ahli, kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai kondisi psikologis yang dapat mencerminkan seseorang merasakan dan menilai pekerjaannya secara keseluruhan.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Kusniyati (2019) terdiri dari dua faktor kepuasan kerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja dan beban kerja, komitmen karir dan motivasi, sedangkan faktor eksternal adalah jenis pekerjaan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Berikut merupakan penjelasannya:

1. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2016). Dalam konteks kepuasan kerja, stress yang berlebihan menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman, merasa tertekan, bahkan kelelahan fisik maupun mental

2. Beban kerja, menurut Ahmad Hannani (2016), beban kerja adalah sesuatu yang muncul sebagai hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, serta perilaku, persepsi, dan keterampilan yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu tinggi yang diberikan kepada pegawai dan tidak sebanding dengan waktu, serta kemampuan dapat memberikan tekanan terhadap pegawai.
3. Motivasi kerja, menurut Robbins (2016), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri seseorang untuk secara sukarela melakukan usaha demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam konteks ini berarti, seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja keras dan menunjukkan komitmennya disebabkan oleh kesadaran dari dalam dirinya sendiri.
4. Budaya organisasi, menurut Fahmi (2017), budaya organisasi terbentuk melalui proses penyatuan antara gaya dan perilaku individu yang sebelumnya dimiliki, kemudian disesuaikan dengan norma-norma baru yang berlaku dalam organisasi.
5. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain (Rompas dkk, 2018). Sikap suportif yang dimiliki oleh pemimpin akan memberikan dukungan motivasi secara emosional, hal tersebut dapat mengurangi tekanan stres kerja dan juga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Hubungan Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja

Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana individu mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sesuai tujuan organisasi (Hasbidin, 2017; Mangkunegara, 2015). Kinerja juga mencakup aktivitas, upaya, serta perilaku kerja yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian target perusahaan (Amalia et al., 2021). Tingkat kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan tanggung jawab pegawai, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Sari & Cipto, 2018). Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor internal seperti motivasi dan kepuasan kerja menjadi kunci dalam menciptakan kinerja yang optimal. Meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dilakukan dengan aspek-aspek non-teknis seperti motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penguatan aspek-aspek ini dapat dicapai melalui investasi jangka panjang dalam membangun sumber daya manusia yang produktif, profesional, dan berdaya saing tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Melalui pendekatan ini, bertujuan untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU). Penelitian ini menggunakan metode studi kasus, yang dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap pegawai Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling, dimana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan konteks penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah lima orang pegawai. Teknik pengumpulan data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi langsung terhadap kegiatan pegawai. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan berupa jurnal, buku, dan dokumen resmi yang relevan sebagai dasar teoritik dan pendukung interpretasi data. Untuk meningkatkan keabsahan data, digunakan triangulasi teknik dan sumber, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumentasi, serta mencocokkannya dengan literatur atau teori yang digunakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU)

Pada hasil observasi Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU), diketahui bahwa kepuasan kerja yang terjadi di kantor ini masih memiliki permasalahan yang dirasakan oleh pegawai. Pertama, terlihat bahwa sebagian pegawai tidak merasa nyaman dengan posisi pekerjaannya saat ini setelah dipindahkan posisi pekerjaannya, selain itu juga faktor ekonomi terkait aspek pendapatan. Kondisi tersebut akan menurunkan tingkat ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, beberapa pegawai merasa bahwa sudah merasakan kepuasan kerja di kantor ini. Perbedaan tersebut dapat terjadi, karena setiap individu memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda terhadap posisi pekerjaannya. Perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pegawai merupakan hal yang wajar namun ketimpangan kepuasan kerja tersebut perlu ditindaklanjuti kembali, karena kepuasan kerja merupakan faktor terpenting bagi pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawawi (2015), menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan hidup manusia karena sebagian besar waktu dihabiskan di tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu mendukung kenyamanan, dan kepuasan pegawai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU)

Menurut Kusniyati (2019) terdiri dari dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja dan beban kerja, komitmen karir dan motivasi, sedangkan faktor eksternal adalah jenis pekerjaan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Pernyataan tersebut berhubungan dengan hasil penelitian ini yaitu aspek-aspek kepuasan kerja pegawai di Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU). Setelah dilakukannya observasi diketahui aspek-aspek kepuasan kerja pegawai di kantor ini mencakup pendapatan (gaji), fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja, budaya kerja, dan penghargaan. Sebagian pegawai merasa aspek-aspek tersebut tidak sepenuhnya terpenuhi, terutama dalam hal keadilan pemberian gaji dan tingginya beban kerja. Pegawai juga mengeluhkan adanya senioritas dan lingkungan kerja yang kurang mendukung secara mental, meskipun fasilitas fisik seperti laptop dan pelatihan kerja dianggap sudah cukup memadai. Beberapa pegawai menyatakan bahwa hubungan kerja yang *toxic* dan keputusan pimpinan yang berubah-ubah juga menjadi tantangan tersendiri. Ketidakpuasan ini menunjukkan pentingnya perhatian lebih dari manajemen terhadap pemenuhan hak-hak dasar pegawai demi meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan perlu meninjau ulang sistem kompensasi agar lebih adil berdasarkan tanggung jawab dan kinerja, menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai, serta menciptakan budaya kerja yang sehat dan suportif.

Tanggapan Perusahaan Terhadap Kondisi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Komisi Persaingan Dagang Usaha (KPPU)

Tanggapan perusahaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) masih menunjukkan beberapa kendala, terutama dalam hal komunikasi dan work-life balance. Sebagian pegawai merasa cukup nyaman menyampaikan kritik atau saran kepada atasan langsung, namun merasa kurang leluasa menyampaikannya kepada pimpinan tertinggi, yang dinilai kurang terbuka. Kondisi tersebut akan berdampak buruk bagi kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muktamar et al., (2024) yang menyatakan bahwa Pemimpin yang mampu menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki peluang untuk tumbuh, akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, sebaiknya pimpinan dapat lebih membangun hubungan yang harmonis dengan pegawai agar pegawai dapat terbuka dan nyaman. Selain itu, beberapa pegawai menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi hingga larut malam, serta kurangnya jaminan keamanan dalam menangani kasus hukum berat, menjadi faktor yang mengganggu keseimbangan kerja dan

kehidupan pribadi, serta menurunkan rasa aman di tempat kerja. Permasalahan lainnya terkait dengan pemberian gaji yang dianggap belum adil oleh sebagian pegawai, terutama dalam kaitannya dengan peningkatan tanggung jawab di posisi yang lebih tinggi. Selain itu, kenaikan harga kebutuhan pokok tiap tahun juga membuat sebagian pegawai merasa gaji yang diterima belum mencukupi kebutuhan hidup.

Strategi yang Diterapkan Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Komisi Pengawas Persaingan Dagang Usaha (KPPU)

Strategi yang diusulkan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) mencakup penerapan sistem *punishment* bagi pegawai yang melakukan kesalahan dan pemberian penghargaan bagi yang berprestasi. Bentuk penghargaan yang diharapkan tidak hanya berupa kompensasi finansial, tetapi juga waktu luang atau personal time yang dapat membantu pegawai menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Zucker, R. (2023) yaitu pemberian waktu luang yang memadai kepada pegawai dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik mereka, yang pada selanjutnya berdampak positif pada kepuasan kerja dan produktivitas. Selain itu, sebagian pegawai menekankan pentingnya batasan pribadi untuk mencegah burnout, serta mendorong pemimpin agar lebih peka terhadap kebutuhan waktu istirahat pegawai. Upaya lain yang dianggap efektif adalah perbaikan sistem absensi yang sering mengalami kendala teknis, serta peningkatan tunjangan kinerja dan pendapatan kerja sesuai dengan beban dan tanggung jawab pegawai. Pegawai juga mengusulkan agar perusahaan fokus pada pemenuhan salah satu aspek utama kepuasan kerja, waktu, atau fasilitas jika tidak memungkinkan untuk memenuhi semuanya secara bersamaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di Kantor Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) secara keseluruhan cukup baik, meskipun terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti pengelolaan stres kerja dan komunikasi yang lebih responsif terhadap masukan pegawai. Aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi beban kerja yang seimbang, motivasi kerja, serta budaya organisasi yang mendukung. Di sisi lain, tanggapan perusahaan terhadap kondisi kepuasan kerja pegawai menunjukkan adanya ruang terbuka untuk memberikan kritik, namun masih ada sebagian pegawai yang merasa kurang nyaman menyampaikan pendapat mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan saluran komunikasi dan respons terhadap keluhan pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan dan produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885.
- Gunawan, A., & Kusniawati, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. *Journal of Management Review*, 3(2), 307–319.

- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14–23.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Kaligis, J. N., Putrie, R. A., Nersiwad, N., Yeni, A., & Munizu, M. (2024). Motivasi Kerja Sebagai Moderasi Kepemimpinan Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- 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.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1407–1422.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) E-ISSN*, 2747, 0199.
- Setyaningrum, R. P., & Raihan, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Elite Recycling Indonesia. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 5(2), 146.
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17–24.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivis kerja karyawan pada singlaraja hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.