

Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Pada PT. Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan

Erika Triana Putri¹, Misna Ariani², Imam Arrywibowo³

^{1,2,3}Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

¹erikatrianapp@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan studi agar mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, serta Kepemimpinan ke Kepuasan Kerja PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan. Jenis studinya yakni penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampelnya yakni sampling purposive dengan jumlah sampel 40 karyawan yang berasal dari departemen workshop pada PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan. Metode pengumpulan dilakukannya penyebaran kuesioner. Studi ini pakai software SmartPLS. Hasil studi ini mengemukakan bahwa variable lingkungan kerja tak berpengaruh secara parsial ke kepuasan kerja pada PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan, variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial pada kepuasan kerja PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan.

Kata kunci: Lingkungan kerja; Beban kerja; Kepemimpinan; Kepuasan kerja.

ABSTRACT

The pupose of study was to detemine the efect of Work Environme, Work load, leadership on Employe Job Satifaction at PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan. type study use quntitative research. sampling techniq study was puposive sapling a sanple 40 employes workshop departemen at PT Liebher Indonesia Perkasa Balikpapan. mpling with a sample 31 employes at PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan. Method coletion is done ditributing questionnaire. study use SmartPLS to procesing data. result study indicat tha work enviroment variable no partial efect on employe job satifaction PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan, work load variable has a partial efect on employee job satifaction PT Liebher Indonesia Perkasa Balikpapan, leadership variable has no partial efect on employee job satifaction PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan.

Keywords: Work environment; Work load; Leadership; Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

PT Liebherr Indonesia merupakan salah satu anak perusahaan dari Liebherr group yang berada di Balikpapan guna sebagai penyedia dan perawatan produk-produk alat berat merk Liebherr. Perusahaan ini terlibat dalam berbagai proyek kontruksi, pertambangan, dan manufaktur di Kalimantan Timur. Dalam mencapai tujuan perusahaan PT Liebherr Indonesia Perkasa sumber daya manusia yang berkualitas supaya tujuan perusahaan bisa berjalan baik serta juga untuk mempertahankan eksistensi daya saing di pasar. Ada beberapa Perusahaan pesaing bagi PT Liebherr Indonesia Perkasa seperti PT. Trakindo Utama dan PT. Hexindo Adiperkasa Tbk. Oleh karena itu, ditengah maraknya pesaing untuk menjaga kualitas sumber daya manusia maka kepuasan karyawan pada PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan harus

terjaga supaya karyawan bisa terlankanya pekerjaan dengan baik hingga tujuan perusahaan bisa dicapai.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yakni proses cakupannya perencanaan, pengarahan, pengawasan, dan pengelolaan aspek-aspek terkait SDM, seperti pengadaan, organisasi, integrasi, pemeliharaan, kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai visi perusahaan (Sutrisno, 2023). Peran manajemen SDM sangat krusial dalam memastikan pencapaian tujuan perusahaan. Ketika kualitas SDM dalam suatu organisasi terkelola dengan baik, keberhasilan perusahaan pun akan lebih mudah tercapai.

Kepuasan kerja dapat tercapai ketika karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja mereka, baik itu di lingkungan maupun dalam hal pembagian tugas (Ariani, 2024) Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja bisa bertingkatnya kepuasan karyawan (Safitri dkk., 2023), serta beban kerja dan waktu yang ada juga memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja (Jasmin, 2023).

Selain lingkungan dan beban kerja, kepemimpinan menggenggam peran pada penciptaan kepuasan kerja. Ketika seorang pemimpin mampu menjalankan perannya dengan efektif, hal ini akan menumbuhkan rasa puas di kalangan karyawan. Safria (2023) menekankan bahwa kepemimpinan yakni faktor terpengaruhinya kepuasan kerja, sejalan dengan temuan Fidianti dkk (2023) yang mengemukakan kepemimpinan berpengaruh positif ke kepuasan kerja.

Berdasarkan studi empiris di atas, penulis akan menyelenggarakan penelitian kembali untuk mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan terpengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, serta kepemimpinan pada PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Mencerminkan sikap dan pandangan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang bisa bersifat positif atau negatif (Haris dkk., 2023:12-13). Perasaan ini, baik yang menyenangkan maupun yang tidak, bisa dipengaruhi oleh berbagai elemen pekerjaan, seperti gaji, kesempatan promosi, pengawasan, keuntungan, dan penghargaan yang diterima (Haris dkk., 2023:16).

Lingkungan Kerja

Mencakup segala aspek yang mengelilingi karyawan di tempat kerja, yang berperan penting untuk menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung kelancaran tugas mereka (Nurdin dkk., 2023:14). Faktor-faktor di sekitar karyawan yang mendukung kenyamanan dan rasa aman sangat berpengaruh, seperti hubungan baik antara atasan-bawahan serta hubungan antar rekan kerja.

Beban Kerja

Beban kerja ialah sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan (Koesomowidjojo, 2021:21-22). Ketika beban kerja seperti kemampuan serta waktu diberikan, karyawan tidak merasa terbebani. Beberapa elemen yang memengaruhi beban kerja antara lain kondisi pekerjaan, durasi waktu kerja, serta target.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah upaya individu atau kelompok untuk mengarahkan dan mengkoordinasi anggota dalam organisasi tercapainya tujuan (Rusdiana & Jahari, 2020:22). Kepemimpinan yang efektif dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kepemimpinan yang pengarah, pendukung, partisipatif, serta berorientasi pada prestasi.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja nyaman serta mendukung bisa buat kepuasan kerja karyawan baik (Nofandy dkk., 2024). Ketika lingkungan kerja sehat dan kondusif, hal ini menciptakan hubungan yang positif antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka (Ariani dkk., 2023).

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja berlebih bisa berakibat stres dan membuat karyawan terbebani, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja mereka (Firdaus dkk., 2024). Namun, jika beban kerja disesuaikan dengan kemampuan karyawan, hal ini akan menciptakan hubungan yang baik dan meningkatkan kepuasan kerja keseluruhan.

H₂ : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan.

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

(Wahyuni, 2023) Kepemimpinan yang efektif, dapat meningkatkan rasa aman dan hubungan antara pemimpin ke bawahannya dimana akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan supaya memberi yang terbaik kepada perusahaan.

H₃: kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Studi dilakukan dipopulasi karyawan PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan, terdiri dari 268 orang, termasuk 236 tetap dan 32 subkontraktor yang tersebar di 12 departemen. Pengambilan sampel dilaksanakan teknik purposive sampling, pertimbangan tertentu oleh penulis (Ariani dkk., 2023:107), dan sampel yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan dari departemen workshop.

Supaya menganalisis data, studi ini pakai teknik analisis regresi berganda, pengolahan serta penyajian data dilaksanakan pakai software Smart-PLS3.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

| Data Responden | Jumlah | Persentase |
|----------------|-----------|-------------|
| Workshop | 40 | 100% |
| Total | 40 | 100% |
| Data Responden | Jumlah | Persentase |
| Laki-Laki | 37 | 92,5% |
| Perempuan | 3 | 7,5% |
| Total | 40 | 100% |
| Data Responden | Jumlah | Persentase |
| 20-30 Tahun | 23 | 57,5% |
| 31-40 Tahun | 11 | 27,5% |

| Data Responden | Jumlah | Persentase |
|----------------|-----------|-------------|
| 41-50 Tahun | 5 | 12,5% |
| > 50 Tahun | 1 | 2,5% |
| Total | 40 | 100% |
| Data Responden | Jumlah | Persentase |
| < 1 Tahun | 2 | 5% |
| 1-5 Tahun | 23 | 57,5% |
| 6-10 Tahun | 3 | 7,5% |
| > 10 Tahun | 12 | 30% |
| Total | 40 | 100% |

Sumber : Data Primer Diolah

Pengukuran Outer Model

Data responden dianalisis pakai Partial Least Square (PLS). Dalam uji validitas ada uji *Discriminant Validity* dan *Construct Reliability and Validity*.

Uji Validitas

Sebelumnya model mesti diuji instrument terlebih dulu pakai uji validitas serta reliabilitas. Hasilnya:

Tabel 2. Validitas Diskriminan (*Cross Loadings*)

| | Lingkungan Kerja (X1) | Beban Kerja (X2) | Kepemimpinan (X3) | Kepuasan Kerja (Y) |
|------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| X1.1 | 0,883 | 0,412 | 0,293 | 0,430 |
| X1.2 | 0,912 | 0,591 | 0,448 | 0,490 |
| X2.1 | 0,402 | 0,877 | 0,647 | 0,571 |
| X2.2 | 0,537 | 0,824 | 0,502 | 0,461 |
| X2.3 | 0,525 | 0,875 | 0,532 | 0,615 |
| X3.1 | 0,427 | 0,619 | 0,865 | 0,583 |
| X3.2 | 0,394 | 0,588 | 0,918 | 0,575 |
| X3.3 | 0,339 | 0,512 | 0,821 | 0,499 |
| X3.4 | 0,276 | 0,546 | 0,872 | 0,469 |
| Y.1 | 0,174 | 0,510 | 0,473 | 0,817 |
| Y.2 | 0,657 | 0,559 | 0,502 | 0,839 |
| Y.3 | 0,618 | 0,485 | 0,472 | 0,803 |
| Y.4 | 0,276 | 0,545 | 0,522 | 0,728 |
| Y.5 | 0,298 | 0,544 | 0,550 | 0,905 |

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Tabel 2 terlihat setiap indikator konstruk memiliki keterkaitan tinggi dengan indikator lainnya, yang menunjukkan bahwa semua indikator dalam uji validitas diskriminan telah terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3, nilai composite reliability yang > 0,60 menunjukkan semua variabel punya reliabilitas baik. Begitu juga Cronbach's alpha melampaui 0,60, yang menandakan indikator sudah reliabel.

Tabel 3 Construct Reliabilty and Validity

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| Lingkungan kerja | 0,760 | 0,769 | 0,892 | 0,806 |
| Beban Kerja | 0,823 | 0,838 | 0,894 | 0,738 |
| Kepemimpinan | 0,892 | 0,900 | 0,925 | 0,757 |
| Kepuasan Kerja | 0,877 | 0,882 | 0,911 | 0,673 |

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE konstruk > 0,50 mengemukakan variabel lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan, serta kepuasan kerja baik. Sesuai dengan syarat, konstruk validitas baik harus punya AVE melampaui 0,50, dan sesuai Tabel 3, nilai AVE masing-masing konstruk sudah memenuhi kriteria validitas.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)

Metodenya yakni perhitungan nilai *R-Square* (R^2), *Effect Size* (F^2) serta *Path Coefficients*.

R-Square (R^2)

Nilai R-Square dipakai agar terukurnya eksogen ke endogen. Kriteria R-Square mengemukakan nilai 0,67 menandakan model yang baik, 0,33 mengemukakan akibat moderat, serta 0,19 mengemukakan akibat yang lemah.

Tabel 4 Nilai R-Square (R^2)

| | R Square | R Square Adjusted |
|----------------|----------|-------------------|
| Kepuasan Kerja | 0,509 | 0,468 |

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2024)

Tabel 4, nilai R-Square 0,509 (50,9%) mengemukakan kepuasan kerja bisa dijabarkan oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja, serta kepemimpinan, sementara 49,1% sisanya terpengaruh variabel lain yang tak diteliti. Ini mengemukakan akibat variabel itu ke kepuasan kerja bersifat moderat.

Effect Size (F^2)

Nilai effect size dipakai menilai variabel laten berpengaruh ke model struktural. Nilai effect size 0,02 mengemukakan pengaruh yang lemah, 0,15 mengemukakan pengaruh medium, serta 0,35 mengemukakan pengaruh yang besar.

Tabel 5 Nilai Effect Size (F^2)

| Lingkungan Kerja (X1) | Beban Kerja (X2) | Kepemimpinan (X3) | Kepuasan Kerja (Y) |
|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| X1 | | | 0,053 |
| X2 | | | 0,102 |
| X3 | | | 0,118 |
| Y | | | |

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2024)

Tabel 4 mengemukakan variabel lingkungan kerja, beban kerja, juga kepemimpinan punya akibat lemahke kepuasan kerja nilai *F-Square* masing-masing 0,053, 0,102, serta 0,118.

Model FIT

Nilai SRMR serta niali Normal Fit Index (NFI). Nilai SRMR dibilang baik bila punya nilai < 0,08 serta nilai NFI baik punya nilai > 0,90.

Tabel 6 Nilai Model FIT

| | Saturated Model | Estimated Model |
|------------|-----------------|-----------------|
| SRMR | 0,102 | 0,102 |
| d_ULS | 1,082 | 1,082 |
| d-G | 1,133 | 1,133 |
| Chi-Square | 194,319 | 194,319 |
| NFI | 0,596 | 0,596 |

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2024)

Tabel 6 mengemukakan nilai SRMR yakni 0,102 maka belum memnuhi kriteria sehingga dikatakan marginal. Lain dari itu nilai NFI mengemukakan 0,596 maknanya nilai itu dibawah kriteria sehingga dikatakan kurang fit.

Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

Ujinya dilaksanakan perbandingan t-statistik dengan t-tabel upaya melihat adanya pengaruh antar variabel. Uji t digunakan untuk menghitung path coeficient dalam pengujian inner model, dengan kriteria p-value < 0,05 dan $t_{\text{statistic}} > t_{\text{tabel}}$ (1,96) sebagai indikasi signifikansi.

Tabel 7 Nilai Pengujian *Path Coefficient*

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|------|---------------------------|--------------------|----------------------------------|-----------------------------|--------------|
| X1>Y | 0,196 | 0,194 | 0,217 | 0,904 | 0,366 |
| X2>Y | 0,327 | 0,340 | 0,156 | 2,087 | 0,037 |
| X3>Y | 0,320 | 0,314 | 0,163 | 1,958 | 0,051 |

Sumber : Data Diolah SmartPLS (2024)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasilnya menerangkan p-value 0,366, > 0,05, serta t-statistik 0,904 < t-tabel 1,96, membuktikan lingkungan kerja (X1) tak terpengaruh parsial ke kepuasan kerja (Y), hingga hipotesis pertama ditolak. Sebagian besar responden sangat setuju dengan indikator hubungan antar karyawan, namun yang paling rendah adalah hubungan atasan dengan bawahan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nuramdhani & Mahanani (2023), bahwa lingkungan kerja tak terpengaruh ke kepuasan kerja, dan bertentangan dengan studi Nofandy dkk (2024) serta Aprilian dkk (2023), yang menyatakan akibat positif lingkungan kerja di kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasilnya menerangkan p-value 0,037, < 0,05, serta t-statistik 2,087, > t-tabel 1,96, terbukti beban kerja (X2) terpengaruh ke kepuasan kerja (Y), hingga hipotesis 2 diterima. Sebagian besar responden setuju indikator waktu kerja, sementara yang paling rendah adalah indikator target. Temuan ini disuport oleh Jasmin dkk (2023), menerangkan bahwa beban kerja berakibat positif, namun bertentangan Safria dkk (2023), yang mengemukakan beban kerja berakibat negatif ke kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasilnya menunjukkan p-value 0,051, > 0,05, serta t-statistik 1,956, < t-tabel 1,96, yang membuktikan bahwa kepemimpinan (X3) tak terpengaruh parsial ke kepuasan kerja (Y), hingga hipotesis 3 ditolak. Sebagian besar responden sangat setuju dengan indikator kepemimpinan pendukung dan berorientasi prestasi, sedangkan yang paling rendah adalah kepemimpinan pengarah. Penelitian ini mendukung Rivaldo & Ratnasari (2020), mengemukakan kepemimpinan tak terpengaruh ke kepuasan kerja, namun bertentangan dengan Tanjung & Frinaldi (2023), menerangkan kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja.

SIMPULAN

Sesuai analisis, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Liebherr Indonesia Perkasa Balikpapan, sehingga hipotesis pertama ditolak. Sebaliknya, beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang membuat hipotesis kedua diterima. Sementara itu, kepemimpinan tak menerangkan pengaruh yang signifikan ke kepuasan kerja, mengarah pada penolakan hipotesis ketiga.

Supaya meningkatkan kepuasan kerja, disarankan agar PT Liebherr Indonesia Perkasa memperkuat hubungan antara atasan-bawahan serta sesamanya di lingkungan kerja. Selain itu,

penting bagi pemimpin untuk lebih berpartisipasi dalam pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar bisa terciptanya suasana kerja yang lebih mendukung serta memotivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilian, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Auto2000 MT Haryono Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(1), 17–29.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. PT Rajagrafindo Persada.
- Ariani, M., Tamara, D., Anam, S. K., & Hendawan, Y. (2023). *Journal geoekonomi fakultas ekonomi universitas balikpapan*. 14(1), 17–29.
- Dewi Safitri, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan P T Petrolog Indah Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- Fidianti, I., Pujiastuti, R., Setiawan, H., & Harstuti, H. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Rosa Sejahtera Eyelashes Purbalingga. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 20(1), 54–66.
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Penerbit Deepublish.
- Jasmin, M., Ridwan, & Wahdani Asbara, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 338–348.
- Koesomowidjojo, S. R. (2021). *Analisis Beban Kerja* (Andriansyah (ed.)). Raih Asa Sukses.
- Nofandy, F., Hadiyatno, D., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Pelayaran Agung Samudra Di Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 411–420. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.481>
- Nuramdhani, D., & Mahanani, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ. *Ikraith-Ekonomika*, 6(3), 264–274.

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i2.640>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/640>

- Nurdin, M. A., Erislan, D., & Soehatman, R. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan* (R. Sahabuddi (ed.); Vol. 11, Issue 1). Mitra Ilmu. [http://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%](http://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0)
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of China Universities of Posts and Telecommunications*, 15(2), 505–515. [https://doi.org/10.1016/S1005-8885\(08\)60090-4](https://doi.org/10.1016/S1005-8885(08)60090-4)
- Rusdiana, & Jahari, J. (2020). *Buku Kepemimpinan Pendidikan Islam* (E. Hermawan (ed.)). Yayasan Darul Hikam.
- Safria, A. N., Sumantri, P. E., & Achadi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Royal Korindah Purbalingga. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 20(1), 1–10.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- 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>
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 15(1), 161–175.
- Yusuf, T., Ariani, M., Yuliani, T., Hendrawan, Y., & Wahyudi, I. (2024). Kepuasan Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (Bkpsdm) Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1), 65–74. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.336>.