

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT FUNBIT SERVIS INDONESIA DI PEKANBARU

M. Asra Yudha, Hammam Zaki, Sri Rahmayanti
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304193@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi,, beban kerja, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, dengan menggunakan sampel jenuh seluruh populasi berjumlah 40 orang karyawan tetap. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. peningkatan beban kerja diikuti oleh peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan masih berada dalam batas wajar dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Tekanan kerja yang moderat dapat meningkatkan motivasi dan konsentrasi, sehingga karyawan mampu mencapai kinerja terbaik.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Fenomena ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Funbit Servis Indonesia masih berada pada tingkat yang relatif rendah. Hasil observasi di lapangan mengungkapkan bahwa beberapa karyawan mengalami kelelahan akibat beban kerja yang tidak seimbang dan fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti kurangnya ruang istirahat yang nyaman serta akses teknologi yang terbatas. Kondisi tersebut turut berkontribusi pada menurunnya semangat kerja dan loyalitas karyawan. Menurut Sudibjo and Ananta (2021), kepuasan kerja adalah sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Jika aspek-aspek tersebut, seperti kompensasi, beban kerja, dan fasilitas kerja, tidak sesuai dengan harapan, maka kepuasan kerja akan menurun, yang dapat memicu tingginya turnover dan rendahnya motivasi kerja. Hal ini selaras dengan pendapat Afandi (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi yang layak, beban kerja yang proporsional, dan fasilitas kerja yang memadai. Apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan cenderung mengalami penurunan motivasi dan komitmen terhadap perusahaan. Selain itu, penelitian oleh Fachrezi dan Prasetyo (2024) menegaskan bahwa kurangnya dukungan manajemen

dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan turut memperparah penurunan kepuasan kerja, sehingga perusahaan perlu segera mengambil langkah.

Kepuasan kerja karyawan menjadi elemen penting dalam menciptakan kinerja unggul. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan mulai dari kompensasi, beban kerja yang wajar, hingga fasilitas kerja yang memadai maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang mereka rasakan Palupi *et al*, (2023). Sebaliknya, jika aspek penting dalam pekerjaan seperti kompensasi yang layak, beban kerja yang wajar, dan fasilitas kerja yang memadai tidak terpenuhi, kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini dapat menyebabkan motivasi melemah, absensi dan pergantian karyawan meningkat, serta komitmen terhadap perusahaan berkurang. Akibatnya, pencapaian target dan daya saing perusahaan akan terganggu. Kepuasan kerja sendiri merupakan faktor penting yang mendorong karyawan bekerja secara produktif, berkualitas, dan berkelanjutan. (Afifah & Musadieg, 2021).

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan kerja mencakup persepsi dan emosi holistik individu terhadap pekerjaannya, termasuk faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kolaborasi dengan rekan kerja, penghargaan terkait pekerjaan, dan komponen fisik dan psikologis Pazrina (2024). Sebaliknya, ketika harapan terpenuhi atau bahkan melebihi, itu dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Jadi, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola harapan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan mendukung pertumbuhan individu.

Menurut Bora *et al.*, (2021), Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sikap positif atau negatif tersebut tercermin melalui respons individu terhadap tugas dan situasi yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Motivasi untuk memenuhi kebutuhan merupakan salah satu faktor pendorong utama di balik aktivitas manusia, dengan kebutuhan manusia sendiri memiliki beragam jenis dan tingkatannya. Kepuasan setiap orang berbeda-beda.

Menurut Rahmawati *et al* (2020) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Menurut Sedarmayanti (2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada Perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2023) mengemukakan bahwa kompensasi dapat dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati.

Beban kerja menurut Koesomowidjojo dalam Chandra (2024) adalah proses untuk mengetahui berapa jam kerja sumber daya manusia yang harus dikerahkan dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut

Sunyoto dalam Octavianti dan Hamni (2022) mengartikan beban kerja sebagai proses atau aktivitas yang berlebihan dapat menyebabkan beban dan ketegangan kerja seseorang.

Menurut Winata (2021) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Moenir dalam Jelatu & Jewaru (2024) Fasilitas kerja merupakan perlengkapan atau peralatan yang dapat dilihat secara jelas, baik berupa bentuk ataupun lainnya yang dapat dipergunakan sebagai penunjang kegiatan dengan tujuan untuk memudahkan apa yang hendak ingin didapat. Sedangkan menurut Dessler dalam Rachman et al., (2024) menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan berbagai elemen, mulai dari ruang kantor hingga peralatan dan teknologi yang diperlukan.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan Teknik sampling jenuh yaitu ketika seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian.

TEMPAT & WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Funbit Servis Indonesia, yang berlokasi di Jl. Rambutan Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, 28289. Lokasi tersebut dipilih karena relevan dengan fokus penelitian. Kegiatan penelitian berlangsung mulai November 2024 hingga Februari 2025.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau elemen yang menjadi fokus penelitian dan memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan studi. Seluruh anggota populasi tersebut menjadi acuan dalam penarikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Amin et al., 2023).

Sampel

Dalam konteks penelitian, sampel merupakan representasi dari keseluruhan populasi yang digunakan sebagai sumber data. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang dianggap mewakili keseluruhan populasi tersebut. Teknik sampling jenuh digunakan ketika seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari PT. Funbit Servis Indonesia di Pekanbaru yaitu 40 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel Jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner tersebut mampu mengukur perubahan yang

didapatkan dalam penelitian. Jika pertanyaan dalam kuesioner mampu diukur maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut valid dan sah.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r dihitung kita bandingkan dengan r table dimana $df = n - 2$ dengan sig 5% Jika $r_{table} < r_{hitung}$ maka valid. Berikut rincian hasil dari uji validitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
Kompensasi\$ (X1)	X1.1	0,786	0,312	0,000	Valid
	X1.2	0,673	0,312	0,000	Valid
	X1.3	0,522	0,312	0,000	Valid
	X1.4	0,734	0,312	0,000	Valid
	X1.5	0,753	0,312	0,000	Valid
	X1.6	0,766	0,312	0,000	Valid
	X1.7	0,589	0,312	0,000	Valid
	X1.8	0,755	0,312	0,000	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,527	0,312	0,000	Valid
	X2.2	0,625	0,312	0,000	Valid
	X2.3	0,729	0,312	0,000	Valid
	X2.4	0,633	0,312	0,000	Valid
	X2.5	0,729	0,312	0,000	Valid
	X2.6	0,633	0,312	0,000	Valid
Fasilitas Kerja\$ (X3)	X3.1	0,659	0,312	0,000	Valid
	X3.2	0,670	0,312	0,000	Valid
	X3.3	0,710	0,312	0,000	Valid
	X3.4	0,625	0,312	0,000	Valid
	X3.5	0,798	0,312	0,000	Valid
	X3.6	0,834	0,312	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,682	0,312	0,000	Valid
	Y.2	0,675	0,312	0,000	Valid
	Y.3	0,615	0,312	0,000	Valid
	Y.4	0,658	0,312	0,000	Valid
	Y.5	0,779	0,312	0,000	Valid
	Y.6	0,671	0,312	0,000	Valid
	Y.7	0,711	0,312	0,000	Valid
	Y.8	0,654	0,312	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,312 pada taraf signifikansi 5% (0,05). Sebuah item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 4.10, seluruh item pada variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja

(Y) menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Selain itu, semua item memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada keempat variabel tersebut dapat dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur variabel yang ditetapkan secara tepat.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI R^2

Analisis ini digunakan dalam berkaitan untuk mengetahui jumlah sumbangan pengaruh variabel *independent* dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel *dependent*. Uji ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R^2* pada tampilan model *summary*.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.630 ^a	.397	.347	4.25319	
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil uji koefisien determinasi (R^2), diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,347. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Fasilitas Kerja (X3) dalam menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 34,7%. Dengan kata lain, ketiga variabel independen tersebut memberikan kontribusi pengaruh sebesar 34,7% terhadap variasi perubahan Kepuasan Kerja. Sementara itu, sisanya yaitu 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UJI PARSIAL (UJI T)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah.

Dalam penelitian ini, pengujian t didasarkan pada :

1. Signifikansi $t < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).
2. Signifikansi $t > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hal ini berarti tidak ada

Pengaruh yang signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil dari uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji T

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.258	3.539		3.747	.001
	Kompensasi_X1	.479	.143	.554	3.356	.002
	BebanKerja_X2	-.589	.282	-.413	-2.093	.043
	FasilitasKerja_X3	.584	.233	.454	2.506	.017

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah peneliti, 2025

Nilai T_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 5%. dengan $T_{\text{tabel}} = t_{(a/2 ; n-k-1)}$. Dimana k = jumlah variabel (bebas + terikat) dan n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi, $= 40 - 3 - 1 = 36$. Hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,028. Hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk melihat pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,356, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,028. Karena $3,356 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat dibuktikan bahwa **H1 diterima**, yang berarti bahwa "*Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.*" Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.
- Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk melihat pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,093, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,028. Karena $-2,093 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat dibuktikan bahwa **H2 diterima**, namun temuan penelitian menunjukkan bahwa "*Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.*" Meskipun hipotesis awal menduga arah pengaruhnya positif, hasil penelitian justru menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang lebih rendah dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk melihat pengaruh Fasilitas Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,506, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,028. Karena $2,506 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Funbit Service Indonesia

Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Funbit Service Indonesia Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja mampu meningkatkan kenyamanan serta apresiasi karyawan terhadap perusahaan.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Funbit Service Indonesia Pekanbaru. Artinya, semakin tinggi tekanan dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung menurun. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan kenyamanan, dan berdampak pada menurunnya rasa puas terhadap pekerjaan.
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Funbit Service Indonesia Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin lengkap, layak, dan nyaman fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Kualitas sarana kerja yang baik turut menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, mendukung produktivitas, dan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Saran-Saran Untuk PT Funbit Service Indonesia Pekanbaru

Berdasarkan uraian kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti dapat mengemukakan beberapa saran yang dianggap relevan, antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang berjalan agar lebih sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kebutuhan karyawan. Kompensasi yang adil dan transparan akan meningkatkan rasa puas dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penyesuaian insentif, tunjangan, dan sistem penghargaan perlu diperhatikan agar lebih selaras dengan kontribusi yang diberikan karyawan.
2. Perusahaan perlu mengatur dan menyeimbangkan beban kerja secara lebih proporsional. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kenyamanan kerja dan berdampak pada kepuasan. Oleh karena itu, pembagian tugas yang proporsional, pengaturan waktu kerja yang realistis, serta pemberian jeda istirahat yang cukup sangat penting dilakukan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan potensi kelelahan kerja dengan cara memberikan dukungan manajerial dan memastikan lingkungan kerja tetap kondusif.
3. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas fasilitas kerja, baik dari sisi kelayakan, kenyamanan, maupun pemeliharaan. Fasilitas kerja yang memadai, seperti perangkat kerja yang berfungsi baik, ruang kerja yang

nyaman, pencahayaan yang cukup, serta sarana pendukung lainnya akan meningkatkan efektivitas kerja dan berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Pemeliharaan berkala serta peremajaan fasilitas yang sudah tidak layak juga perlu diperhatikan.

Saran-Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang secara teoritis memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau peluang pengembangan karier. Penambahan variabel tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan kembali dengan objek yang berbeda, misalnya perusahaan dari sektor industri lain, instansi pemerintahan, atau perusahaan yang memiliki karakteristik organisasi berbeda. Alternatif lainnya adalah menggunakan variabel yang sama namun memilih objek penelitian yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan secara lebih luas. Untuk mendukung kualitas penelitian, disarankan agar peneliti berikutnya memperkaya referensi dari jurnal, buku, dan literatur yang relevan agar landasan teori serta pembahasan dapat tersusun lebih kuat dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, Dan Indikator*.
- Afifah, T., & Musadieuq, M. Al. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *(JAB)Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 122–129.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Agus, A. W., & Idris, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), 2021.
- Alfredo, R., Okparia, D., Wulandari, W., Safira, N., Sabirin, Mi., Jodi, A., & Okparia Setiawan, D. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Telkom Lubuklinggau. *Proceedings Economic, Social Science, Computer, Agriculture and Fisheries (Escap) 1st 2022*, 391–401. <https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escap/article/view/149>
- Ali, A. M., Zuhdi, U., Fatimah, N., & Nofitasari, D. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Berkah Mulia Mandiri Surabaya*. 10(2), 128–133.
- Aliya, S., & Ardila, B. (2024). Determinasi Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Stl, Palembang. *EKUILNOMI: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 6(3), 2614–7181.

- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- AMRI, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23–31. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- Anggreani, S., & Saroyo, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *Japb*, 6(1), 51–60.
- Apriliyani, N. K. N., & Meryawan, W. (2024). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah AirMinum (PDAM) Tirta Danu Arta Kabupaten Bangli. *Journal Human Resources 24/7 : Business Management*, 1(4), 1–16. <https://jhr247.org/index.php/JHR247BISMA/article/view/135>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Ayuningtyas, A. R., Luh, N., & Kemala, P. (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT Bali Coklat Junglegold Bali PT Bali Coklat Junglegold Bali merupakan perusahaan yang bergerak di industri coklat dan telah dikenal oleh banyak wisatawan , baik . 2017*