

PENGARUH PRESTASI KERJA, HUBUNGAN MANUSIAWI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA

(Studi Pada Karyawan Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Solo)

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

Dimas Rahmanda Antares
NIM : C0119050

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu R, M.M
Pembimbing 2 : Abdullah Zailani, SE,S.Ag, M.Pd, M.Si

FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
2022



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : **PENGARUH PRESTASI KERJA, HUBUNGAN MANUSIAWI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Solo)**

Nama : Dimas Rahmanda Antares
NIM : C0119050

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 21 Januari.....2022



Dimas Rahmanda Antares



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judu : PENGARUH PRESTASI KERJA, HUBUNGAN MANUSIAWI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Solo)

Nama : Dimas Rahmanda Antares
NIM : C0119050

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 21 Januari 2022

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Abdullah Zaenani, SE,S.Ag, M.Pd, M.Si)
NIDN : 0010127201

Pembimbing I

(Dra. Mrihrahayu R, M.M)
NIDN : 0602025901



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : PENGARUH PRESTASI KERJA, HUBUNGAN MANUSIAWI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Solo)

Nama : Dimas Rahmanda Antares
NIM : C0119050

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
tanggal : 31 Januari 2022

Ketua Penguji : Dra. Sri Wijastuti, MM
Sekretaris : Dr. Rini Adiyani, SE, MM
Anggota : Dra. Mrihrahayu, R, MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Drs. Trio Handoko, M.M)
NIDN : 0630055901

Ketua Program Studi Manajemen

(Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M)
NIDN : 0621019302

PENGARUH PRESTASI KERJA, HUBUNGAN MANUSIAWI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Solo)

Dimas Rahmanda Antares, Mrihrahayu, Abdullah Zailani,
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail : dimasantares7@gmail.com

ABSTRAKSI: Kepuasan kerja adalah faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi keseluruhan organisasi. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan yang senang dalam menjalankan pekerjaan. Tujuan dari riset ini adalah 1) untuk menguji dan mengukur pengaruh secara individual prestasi kerja, hubungan manusiawi, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik, terhadap kepuasan kerja pegawai. 2) untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai 3) Untuk mengetahui interaksi pengaruh secara simultan antara prestasi kerja, hubungan manusiawi, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik, terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Solo dengan menggunakan responden sebanyak 40 karyawan dengan metode *sampling jenuh* yaitu semua populasi yang ada 40 karyawan di jadikan sampel semua.

Hasil penelitian ditemukan bahwa secara individual dan secara bersama-sama prestasi kerja, hubungan manusiawi, dan lingkungan kerja fisik, positif dan signifikan memengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja pegawai. Dari keempat variabel independen tersebut, diketahui bahwa prestasi kerja paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai. Besarnya interaksi pengaruh secara bersama-sama 89,20%, sementara sisanya dari pengaruh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: prestasi kerja, hubungan manusiawi, beban kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.

ABSTRACT: Job satisfaction is a factor that is considered important, because it can affect the entire organization. The satisfaction that employees feel in work is a clue that employees have feelings who are happy to carry out work. The purpose of this research were 1) to test and measure individual effects of work performance, human relations, workload, and physical work environment, towards employee job satisfaction. 2) To find out the most dominant variables on employee job satisfaction 3) to determine the interaction of simultaneous influences between work performance, human relations, workload, and physical work environment, towards employee job satisfaction.

This research was conducted at a general company of the Indonesian flight navigation service organizing agency branch office Solo. By using 40 respondents with saturated sampling methods, namely all populations that existed 40 employees made all samples..

The results of the study found that individually and jointly work achievements, human relations, and physical work environment, positive and significantly influenced employee job satisfaction, while the workload had a negative and significant effect of employee job satisfaction. Of the four independent variables, it is known that the work performance is most dominant influence on employee job satisfaction. The amount of interaction of influence together 89.20%, while the rest of the influence of other factors outside of this study.

Keywords: work performance, human relationships, workload, physical work environment and job satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat memengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan yang senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap yang positif terhadap berbagai keadaan yang ada di lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2011:122-123). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat penting dan dapat diperhatikan agar kualitas hasil kerja lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan yang dirasakan karyawan harus dijaga oleh perusahaan untuk menunjang kehidupan organisasi, banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya adalah faktor prestasi kerja, hubungan antar manusia, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari prestasi kerjanya, artinya dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Perlu disadari bahwa prestasi kerja tersebut tidak dapat timbul dengan mudah. Secara intern dari pribadi manusia, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman, dan belajar. Secara ekstern, prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan berat ringannya beban kerja yang diemban dan lingkungan kerja yang baik. Untuk itulah peran sumber daya manusia sebagai penggerak roda perusahaan. Menurut Puspasari, M., (2019) prestasi kerja adalah "sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya". Makna dari pendapat di atas adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Disamping prestasi kerja, hubungan manusiawi sangat diperlukan dalam suatu

organisasi karena hubungan manusiawi merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan hubungan manusiawi adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya (Mutaqin, 2021).

Beban kerja diperlukan untuk dapat membantu individu meningkatkan cara kerja karyawan. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri No. 12/2008). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka akan timbul rasa bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*overcapacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan perasaan ketidakstabilan terhadap karyawan. Namun dari segi beban kerja dan kepuasan kerja dapat dirasakan walaupun beban kerja sangat tinggi, namun kepuasan kerja yang diperoleh juga seimbang dengan apa yang mereka rasakan.

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar instansi atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi

yang baik, karyawan yang cukup, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi (Manullang, 2015).

Hasil penelitian Iroth, et al., (2018). Menyimpulkan adanya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan Restoran di Manado". Rahman & Kasmiruddin (2017) Suriadi, dan Idris (2020) menemukan bahwa "hubungan manusiawi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja". Cahya, et al., (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan Hermingsih, dan Purwanti, (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan prestasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

➤ Tinjauan Pustaka

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah "sikap bahwa individu memiliki pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini merupakan tingkatan dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang intrinsik dan/atau aspek ekstrinsik mengenai pekerjaan tersebut" (Bhuian dan Menguc dalam Boles et al., 2011).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. "Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya" (Robbins & Judge, 2018).

Dari penjelasan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaan-

nya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya

b. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (dalam Gibson, 2011) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Pengakuan yang merupakan suatu penghargaan dari atasan atau penghargaan dari rekan kerja.

2) Tanggung jawab adalah sebuah tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan pendelegasian wewenang.

3) Kemajuan karir adalah dorongan untuk berprestasi dan kepercayaan pada kemampuan diri.

4) Daya tarik pekerjaan adalah perasaan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan dan kemampuan menyelesaikan tugas.

5) Kemungkinan untuk berkembang adalah pertumbuhan dan perkembangan atas perasaan terhadap jalur karier yang ada dan pemberian program pendidikan atau pelatihan.

2. Prestasi Kerja

Manajemen adalah proses pengkoordinasian penampilan kerja atau pencapaian hasil melalui orang lain. Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau prodak/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang Dharma (2015 : 1). Dengan demikian manajemen prestasi kerja berfokus pada pekerjaan para manajer yang memungkinkan mereka mengkoordinasikan penampilan kerja para pegawai. Manajemen prestasi kerja menekankan pada keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan para manajer. Tujuan bagian ini adalah membantu para manajer penyelia (supervisor) dalam menyusun pekerjaan, memperjelas hal – hal yang perlu dikerjakan, dan menyajikan seperangkat prinsip yang mendasari dan mendukung berbagai keterampilan manajemen.

Menurut Hasibuan, (2012: 94) adalah: "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara, (2013: 9) adalah: "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi.” Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Indikator prestasi kerja

Menurut Dessler (2015 : 16) yang perlu dinilai adalah sebagai berikut

- 1) Kuantitas Kerja Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas kerja Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Kreativitas Kreatifitas adalah kemampuan untuk menghasilkan atau menciptakan suatu produk yang baru.
- 4) Integritas Konsistensi bertindak sesuai dengan nilai – nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi.

Objektivitas penilaian prestasi kerja mampu secara realistis dan positif dalam menilai seorang karyawan. Disinilah faktor penilaian sangat menentukan keberhasilan dari penilaian prestasi kerja.(Martoyo 1994 : 90) memberikan tiga kemungkinan sebagai berikut :

- 1) Penilaian oleh atasan langsung dan kemudian direvisi oleh kepala bagian.
- 2) Penilaian oleh atasan langsung dan dibantu oleh satu atau dua orang pembantunya.
- 3) Penilaian oleh atasan langsung dan jika tidak memuaskan dibuat suatu kervivikasi dengan melakukan penilaian sekali lagi oleh satu atau dua orang teman.

3. Hubungan Manusiawi

a. Pengertian Hubungan Manusiawi

Hubungan manusiawi adalah terjemahan dari *human relation*. Ada juga orang yang menerjemahkannya menjadi “hubungan manusia” dan “hubungan antar manusia”,

yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia. Hanya saja, di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada oranglain, tetapi hubungan antara orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam.

Hubungan antar karyawan adalah, hubungan manusiawi yang termasuk ke dalam komunikasi antar persona (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis. Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya action oriented, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Onong, 2017; 19). *Human relation* adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat social.

Ada dua pengertian hubungan manusiawi, yakni hubungan manusiawi dalam arti luas dan hubungan manusiawi dalam arti sempit.

1) Hubungan manusiawi dalam arti luas

Hubungan manusiawi dalam arti luas ialah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Jadi, hubungan manusiawi dilakukan dimana saja: di rumah, di jalan, dalam bis, dalam kereta api, dan sebagainya.

2) Hubungan manusiawi dalam arti sempit

Hubungan manusiawi dalam arti sempit adalah juga interaksi antara seseorang dengan orang lain. Akan tetapi interaksi di sini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*).

b. Faktor-faktor Persepsi Interpersonal dalam Hubungan Manusiawi

Persepsi kita bukan sekedar rekaman peristiwa atau objek. Komputer hanya mengolah input yang dimasukkan pada waktu *punching*. Bila pada kolom dua belas ditulis tujuh, komputer tidak akan mengubahnya menjadi delapan. Tidak begitu persepsi manusia. Pengaruh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional, dan latar belakang budaya, menentukan interpretasi kita pada sensasi. Bila objek atau peristiwa di dunia luar kita sebut *distal stimuli* dan persepsi kita tentang *stimuli* itu kita sebut *percept* maka *percept* tidak selalu sama dengan *distal stimuli*. Proses subjektif yang secara aktif menafsirkan stimuli disebut *Fritz Heider* sebagai *constructive process*. Proses ini meliputi faktor biologis dan sosiopsikologis individu pelaku persepsi.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah "sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu". Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang (Lituhayu 2008:187).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja di antaranya :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*.
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

5. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli:

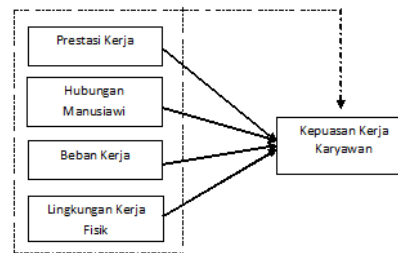
Menurut Danang (2015: 38) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Sedarmayanti (2016: 25) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

➤ Kerangka Pemikiran

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah prestasi kerja, hubungan manusiawi, beban kerja, dan lingkungan

kerja fisik pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan pada kerangka pemikiran teoritis seperti pada gambar berikut ini



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- ➔ Menunjukkan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- - - - -➔ Menunjukkan pengaruh variabel independen secara bersama-sama/ simultan terhadap variabel dependen.

➤ Hipotesis

1. Terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia cabang Solo.
2. Terdapat pengaruh hubungan manusiawi terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia cabang Solo.
3. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia cabang Solo.
4. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia cabang Solo.
5. Variabel prestasi kerja paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan

Navigasi Penerbangan Indonesia cabang Solo.

6. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara prestasi kerja, hubungan manusiawi, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia cabang Solo.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Solo, dengan subjeknya adalah para karyawan yang masih aktif bekerja sampai dengan penelitian ini dibuat. Alasan penulis mengambil objek pada Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia cabang Solo karena selama ini perusahaan sedang mengkondisikan *branding* pada para karyawan.

2. Variabel Penelitian

- a. Variabel terikat (dependen variabel)

Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependen adalah kepuasan kerja.

- b. Variabel bebas (independen variabel)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) yang dikategorikan sebagai berikut :

X_1 = prestasi kerja

X_2 = hubungan manusiawi

X_3 = beban kerja

X_4 = lingkungan kerja fisik

3. Sumber Data

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer

- b. Data sekunder

4. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang di Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Solo

Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang sehingga semua anggota populasi dapat sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu 40 karyawan. Jadi ada 40 orang sebagai responden.

5. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

6. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara

- b. Kuesioner

7. Metode Analisis Data

- a. Uji Instrumen Penelitian

- b. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

- c. Uji Regresi Linier Berganda

- d. Uji Hipotesis

HASIL ANALISIS DATA

- a. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

- b. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

- c. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14,428	4,337		3,327 ,002**
	Prestasi Kerja	,348	,084	,357	4,122 ,000**
1	Hubungan Manusiawi	,272	,091	,280	2,982 ,006**
	Beban Kerja	-,197	,091	-,183	-2,185 ,037*
	Lingkungan Kerja Fisik	,293	,089	,259	3,274 ,002**
R = 0,930					
R Square = 0,903					
Adj. R Square = 0,892					
F Hitung = 81,832**					
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber : Lampiran 4 olahan SPSS, 2021

Keterangan :

* $p < 0,05$ signifikan pada $\alpha < 5\%$

** $p < 0,01$ signifikan pada $\alpha < 1\%$

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,428 + 0,348 X_1 + 0,272 X_2 - 0,197 X_3 + 0,293 X_4 + e$$

- d. Uji Hipotesis

- 1) Uji t

Tabel 2
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	B	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	14,428		3,327	,002 ^{**}
Prestasi Kerja	,348	,357	4,122	,000 ^{**}
Hubungan Manusiawi	,272	,280	2,982	,005 ^{**}
Beban Kerja	-,197	-,183	-2,165	,037 [*]
Lingkungan Kerja Fisik	,293	,259	3,274	,002 ^{**}

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Lampiran 4 olahan SPSS, 2021

- 1) Pengujian terhadap hubungan variabel prestasi kerja pada kepuasan kerja karyawan

Variabel prestasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4,122 dan p-value sebesar 0.000. Sedangkan nilai t kritis pada α 1% dengan B = 0,348, berarti menolak Ho dengan kesimpulan variabel prestasi kerja secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan memiliki hubungan positif.

Berdasarkan pada variabel prestasi kerja dapat diinterpretasikan bahwa jika prestasi kerja dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,348. Sebaliknya jika prestasi kerja turun 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,348, dengan anggapan faktor-faktor lainnya tidak berubah (konstan).

- 2) Pengujian terhadap hubungan variabel hubungan manusiawi atas kepuasan kerja karyawan

Variabel hubungan manusiawi mempunyai nilai t hitung negatif sebesar 2,982 dan p-value sebesar 0.005. Sedangkan nilai t kritis pada α 1% dengan B = 0,272. Berarti menolak Ho, disimpulkan variabel hubungan manusiawi secara individual signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan memiliki hubungan positif.

Berdasarkan pada variabel hubungan manusiawi dapat disimpulkan bahwa jika hubungan manusiawi semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar

0,272. Sebaliknya jika hubungan manusiawi tidak baik maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,272 dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

- 3) Pengujian terhadap hubungan variabel beban kerja pada kepuasan kerja karyawan

Variabel beban kerja mempunyai nilai t hitung sebesar -2,165 dan p-value sebesar 0.037. Sedangkan nilai t kritis pada α 5% dengan B = - 0,197. Berarti menolak Ho, dengan kesimpulan variabel beban kerja secara individual signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan memiliki hubungan negatif.

Berdasarkan pada variabel beban kerja dapat disimpulkan bahwa jika beban kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,197. Sebaliknya jika beban kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,197, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

- 4) Pengujian terhadap hubungan variabel lingkungan kerja fisik pada kepuasan kerja karyawan

Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai t hitung sebesar 3,274 dan p-value sebesar 0.002. Berarti nilai t kritis pada α 1% dengan B = 0,293. Dengan sendirinya menolak Ho, dengan kesimpulan variabel lingkungan kerja fisik secara individual signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan memiliki hubungan positif.

Berdasarkan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat di tarik kesimpulan bahwa jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,293. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,293, dengan anggapan faktor-faktor lainnya tetap.

Apabila dilihat dari besarnya *Standardized Coefficients Beta* (SCB)

pada Tabel V.17, maka prestasi kerja mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,357. Artinya prestasi kerja paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2) Uji F

Tabel 3
Hasil Uji F

F _{hitung}	F _{tabel}	Signifikansi	Kesimpulan
81,832	3,20	0,000	H ₀ ditolak

Berdasarkan tabel V.12. di atas diperoleh nilai F (F statistic) sebesar 81,832 dengan signifikansi p sebesar 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,01 ($\alpha = 1$ persen), maka persamaan regresi tersebut dinyatakan signifikan yang berarti bahwa keempat variabel independen secara stimulan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Besarnya pengaruh secara bersama dapat dilihat dari adjusted R² sebesar 0,892 yang artinya variabel prestasi kerja, hubungan manusiawi beban kerja, dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 89,20%, sedangkan sisanya 10,80% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Variabel prestasi kerja secara parsial (individual) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan prestasi kerja dinaikkan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya prestasi kerja menurun maka akan menurunkan kepuasan kerja.
- Variabel hubungan manusiawi secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hubungan manusiawi meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya hubungan manusiawi diturunkan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.
- Variabel beban kerja secara individual berpengaruh negatif signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja meningkat maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya beban kerja diturunkan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan.

- Variabel lingkungan kerja fisik secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja fisik diturunkan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.
- Pada nilai *Standardized Coefficients Beta* (SCB), prestasi kerja mempunyai nilai SCB paling besar. Artinya apabila prestasi kerja, hubungan manusiawi, dan lingkungan kerja fisik ditingkatkan serta beban kerja diturunkan, maka yang paling dominan pengaruhnya terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan adalah karena prestasi kerja.
- Dari persamaan regresi tersebut dinyatakan signifikan yang berarti bahwa keempat variabel independen secara stimulan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh secara bersama-sama dapat dilihat dari adjusted R² sebesar 0,892 yang artinya variabel prestasi kerja, hubungan manusiawi, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 89,20%, sedangkan sisanya 10,80% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini, Misalnya kompensasi, disiplin kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi.

2. Saran

- Meningkatkan prestasi kerja berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja, perlu dipertahankan atau hendaknya pihak manajemen sumber daya manusia pada Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Solo harus lebih meningkatkan hasil kerja dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan karyawannya.
- Hubungan manusiawi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk

- dapat membangun relasi yang baik antara atasan maupun sesama karyawan terkhusus dalam bidang komunikasi. Agar dapat menjadi tolok ukur kompetensi karyawan dalam bersikap dan bertindak.
- c. Mengingat beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, maka sebaiknya perusahaan diharapkan memberi jangka waktu yang sesuai pada tuntutan kerja untuk menghindari beban kerja pegawai agar tidak merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan. Memperhatikan Standard Operating Procedure (SOP) agar pekerjaan berjalan dengan baik dan benar. Memberikan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) yang jelas dan terukur dengan mempertimbangkan jam kerja yang sesuai dengan aturan.
 - d. Adanya pengaruh positif lingkungan kerja fisik (kebersihan, peralatan kerja, pertukaran udara, penerangan, dan keamanan) terhadap kepuasan kerja para karyawan menyebabkan Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Kantor Cabang Solo berarti sudah dapat memberikan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan aman maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan lebih serius lagi dari sebelumnya sehingga mereka dapat mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik. Oleh karena itu Perusahaan diharapkan tetap mempertahankan kondisi yang ada sekaligus berusaha untuk lebih meningkatkan kenyamanan tersebut, misalnya dengan penambahan fasilitas ruang kerja seperti AC pada setiap ruangan, dan menambah peralatan kerja yang lebih baik.
 - e. Dilihat dari keseluruhan variabel yang diteliti, untuk itu perusahaan diharapkan, meliputi prestasi kerja, hubungan manusiawi, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik agar perusahaan dapat mengambil kebijakan yang optimal dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.
 - f. Mengingat terdapat sisa 10,80% yang dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini, maka diharapkan perusahaan dapat membuat kebijakan dan peraturan yang optimal terhadap variabel di luar penelitian ini seperti kebijakan dan peraturan tentang kompensasi yang lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan, penerapan dan pengawasan disiplin kerja yang lebih baik, serta penanaman nilai-nilai budaya kerja dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfauzi, L. Fitria Damayanti, F & Nurpratama, M., (2021). Pengaruh Prestasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, Vol.7/No.3, Juli 2021, hlm. 1-10
- Amanda Setiorini dan Wiwik Rachmarwi (2020). Factors Affecting Job Satisfaction and Its Effect on Employee Resignation in the Mulia Health and Dental Care (MHDC) Clinic Group. Vol. 4, No.3, *International Journal of Business Studies (IJBS)*
- Agusty, F., (2012). *Metode Penelitian Manajemen; Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen (Edisi Kedua)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Cahya, A.D., Astuti, R.D., Dewi Palupi, D., (2021). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Umkm Kuliner Di Yogyakarta). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, Nomor 1, Juni
- Danang S., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fatwa Tentama, Indah Dwi Cahya Izzati,

- Muniratul Husna (2019). The Effect Of Human Relations And Autonomy On Employee Employability. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 8, Issue 11.
- Fathoni, A., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali I., (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS edisi 7*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L. (2011). *Organization: Behavior, Structure, Processes*. 8 th ed. Boston: Irwin
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, edisi keempat. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, M. S.P., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- https://pih.kemlu.go.id/files/UU_%20tentang%20ketenagakerjaan%20no%2013%20th%202003, diakses pada tanggal 25 Januari 2021, pukul 16.12.
- Hermingsih, A., Purwanti, D., (2020). Pengaruh Prestasi kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *DIMENSI*, VOL. 9, NO. 3 : 574-597
- Hery Winoto T.J., (2019). Impact of Work Value Affecting Employee Job Satisfaction for Improving Organizational Performance. Vol 1 No 4 (2019): *International Journal of Science and Society (IJSOC)*
- Iroth, A. Lengkong, V. P.K. Dotulong, L.O.H., (2018). Pengaruh Prestasi kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2098 – 2107.
- Jalaludin. R., (2013). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Karya.
- Jewell, L. N. & Siegall, M., (2012). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi*, ed-2, Terjemahan, Jakarta: Arcan
- Katharina, L.P.P. dan Sagung K. D., (2020) The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variable Of Mediation. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 22, Issue 1.
- Koesomowidjojo, S., (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kuswara, H. (2014). Strategi Perguruan Tinggi Mewujudkan Entrepreneurship Campus. Retrieved from <http://www.dikti.go.id/strategiperguruan-tinggimewujudkan-entrepreneurial-campus>.
- Lituhayu, R. 2010. Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Head Office) PT Lerindo Internasional Jakarta. *Kayra Ilmiah* pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Luthans, F., (2014). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahendrawa, I. G. Indrawati, A. D., (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Prestasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2015: 3936-3961.
- Mangkunegara, A.A.P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Manullang, M (2015). Dasar-dasar Manajemen, Cetakan Kedua puluh Satu. Yogyakarta, Penerbit : Gadjah Mada University Press
- Muhammad A, Luis M, Kurniawan, M., (2017) Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. jurnal ilmiah ekonomi global ISSN masakini 2089-6018 Vol 8. No 1.
- Munandar, A.S., (2012). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI press.
- Mutiara S. Panggabean, M. S., (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mutaqin, M., (2021). Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Kompasiana.com. Diakses tgl 15 Oktober.
- NadliyatulAkba (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Prestasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Bintang Mas Maduran". Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMa), Vol, 1, No, 1. Januari,.
- Negara, A. K., (2017). Dalam penelitiannya yg berjudul: "Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Bukopin Wilayah Tangerang)" Jurnal Manajemen Bisnis. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang, Vol. 6 I No. 1, hal. 42-50.
- Onong U..E., (2017). *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Puspasari, M., (2019) Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Adiminika, ISSN 2242-3343 Volume 5. No. 2, juli.
- Rahman & Kasmiruddin (2017). Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. JOM FISIP, Vol. 4 No. 2 – Oktober, hal. 1-15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A., (2018), *Perilaku Organisasi*. Versi Bahasa Indonesia: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, Edisi Kedelapan, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Sari, K. M., Kawiana, I. G., (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orchid Boga Utama. Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Pebruari 2021, Vol. 1 (No. 1): Hal 195
- Sari, A dan Agoes G. R., (2019). The Effect of Work Loads on Job Satisfaction Mediated By Job Stress. SSRG International Journal of Economics and Management Studies (SSRG-IJEMS) – Volume 6 Issue 8
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suharsimi, A., (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2016), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 4. No 1.
- Suriadi, H dan Idris Y., (2020) meneliti tentang "Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Public Policy, Vol. 1, No. 1, Maret. Hal 15-32.
- Soesatrijo (2018). Pengaruh Motivasi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PA

Rubber Indonesia Jaya". Jurnal Citra Widya Edukasi, Vol. X, No. 2 Agustus, hal. 57-66.

Susskind, A. M., Carl P. Borchgrevink, K. Michele K. and Robert A. B., (2000). Customer service employees' behavioral intentions and attitudes: An examination of construct validity and a pathmodel. *International Journal of Hospitality Management* 19 (1): 53-77.

Winoto, H. T.J., (2019). Impact of Work Value Affecting Employee Job Satisfaction for Improving Organizational Performance. Vol 1 No 4 (2019): *International Journal of Science and Society (IJSOC)*