



Peranan Manajemen Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja
serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan
(Studi Survei Pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan)

Sifa Fauziah^{1✉}, Sri Rochani Mulyani², Vip Paramarta³, Farida Yuliaty⁴, Sumeidi Kadarisman⁵

Universitas Sangga Buana Bandung

Email: syfafauzia181@yahoo.com^{1✉}

Abstrak

Dalam rangka memastikan layanan yang optimal, perusahaan-perusahaan tersebut perlu mengimplementasikan praktik manajemen mutu yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen tenaga kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian analisis deskriptif terhadap manajemen tenaga kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, responden memberikan penilaian baik namun, masih ditemukan beberapa kekurangan yang harus diperhatikan untuk diperbaiki. Sedangkan hasil penelitian verifikatif, model analisis jalur menunjukkan nilai koefisien jalur antar variabel bernilai positif dan nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung ($61,9\% > 58,4\%$), artinya variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi antara manajemen tenaga kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan adanya implikasi variabel manajemen tenaga kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Tenaga Kerja*

Abstract

In order to ensure optimal service, these companies need to implement effective quality management practices. This research aims to analyze workforce management, job satisfaction and employee performance at PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. This study uses a quantitative approach. The sample in this study amounted to 72 respondents. The data analysis used is descriptive analysis and verification analysis using path analysis. The results of descriptive analysis research on workforce management, job satisfaction and employee performance, respondents gave a good assessment, however, several deficiencies were still found that must be considered and corrected. Meanwhile, the results of the verification research, the path analysis model shows that the path coefficient value between variables is positive and the path coefficient value of the indirect influence is greater than the direct influence ($61.9\% > 58.4\%$), meaning that the job satisfaction variable as an intervening variable is able to mediate between workforce management with employee performance. The overall research results show that there are implications of labor management variables and job satisfaction variables on employee performance.

Keywords: *Job Satisfaction, Employee Performance, Workforce Management*

PENDAHULUAN

Perkembangan bidang layanan minyak dan gas mengharuskan kantor-kantor perusahaan minyak dan gas untuk senantiasa meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan. Dalam rangka memastikan layanan yang optimal, perusahaan-perusahaan tersebut perlu mengimplementasikan praktik manajemen mutu yang efektif. Salah satu upaya dalam mencapai hal tersebut adalah dengan mengacu pada standar dan regulasi yang ditetapkan oleh otoritas terkait. Peraturan dan standar yang terkait dengan manajemen mutu di bidang layanan minyak dan gas sangat penting dalam memastikan keamanan, efisiensi, dan keberlanjutan operasional. Otoritas regulasi seperti Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi (BPH Migas) dan Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi (Dirjen Migas) telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang mengatur berbagai aspek dalam industri ini. (Undang-undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi).

PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan sebagai perusahaan di sektor yang berkaitan dengan pertambangan, minyak, gas, dan petrokimia menyadari pentingnya faktor-faktor manajemen tenaga kerja dalam meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja mereka. Dalam konteks ini, penelitian yang mendalam tentang faktor-faktor tersebut perlu dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik dan mendorong perbaikan yang berkelanjutan. PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan sebagai perusahaan di sektor pertambangan, minyak, gas, dan petrokimia, menyediakan berbagai jenis layanan yang

berkaitan dengan industri tersebut. Beberapa jenis pelayanan yang mungkin disediakan oleh perusahaan ini meliputi. Eksplorasi dan Penemuan Sumber Daya Alam: PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan dapat menyediakan layanan dalam melakukan eksplorasi dan penemuan sumber daya alam, seperti melakukan survei geologi, analisis geofisika, dan penelitian keberadaan cadangan minyak, gas, atau mineral. Menyediakan layanan pengeboran sumur untuk mengekstraksi minyak, gas, atau air tanah. Layanan ini meliputi perencanaan dan pelaksanaan pengeboran, pemantauan sumur, dan pengelolaan fasilitas pengeboran

Dengan implementasi yang baik dari manajemen tenaga kerja ini, PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berdaya saing. Hal ini berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan serta pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Dalam Undang-Undang yang terkait dengan manajemen tenaga kerja, terdapat beberapa peraturan yang relevan dalam konteks penelitian ini. Salah satu peraturan yang penting adalah Undang-Undang Nomor 13/2003 UU Cipta Kerja No 6/2023 tentang Kluster Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur berbagai aspek terkait ketenagakerjaan, termasuk hak dan kewajiban karyawan, pengaturan hubungan industrial, pengupahan, dan perlindungan tenaga kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan ini memberikan kerangka hukum yang jelas untuk melindungi hak-hak karyawan, termasuk hak atas upah yang layak, jaminan sosial, keamanan dan kesehatan kerja, serta hak untuk berorganisasi dan melakukan negosiasi kolektif dengan pengusaha.

Kepuasan kerja terkait dengan isi pekerjaan, juga dikenal sebagai kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja (Luthans, 2012). Umpan balik tentang pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang terkait dengan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu, pemenuhan persyaratan kreativitas dalam pekerjaan juga meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang menantang dan menarik juga menjadi faktor penting dalam timbulnya kepuasan kerja. Hasil penelitian Dessler. (2017) menunjukkan bahwa isi kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Luthans (2012) juga menunjukkan hasil yang serupa, yaitu bahwa isi pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi yang memadai dan sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pegawai biasanya menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Jika pegawai merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang adil dan memadai sesuai dengan

kontribusi mereka, ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Otonomi kerja juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Jika pegawai diberikan kebebasan dalam mengatur pekerjaan mereka, membuat keputusan, dan memiliki kontrol atas tugas yang mereka lakukan, ini dapat meningkatkan rasa puas dan kepuasan kerja mereka (Gunawan, 2018).

Kenyamanan dalam lingkungan kerja juga dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang aman dan sehat, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penghargaan dan pengakuan yang diberikan kepada pegawai atas kinerja dan kontribusi mereka juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Jika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas upaya dan prestasi mereka, ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan terhadap isi pekerjaan dipengaruhi oleh otonomi kerja dan kejelasan peran.

Terkait otonomi kerja, Ady (2013) menjelaskan bahwa otonomi meningkatkan kebebasan karyawan dalam mengendalikan dan membuat keputusan terkait pekerjaan, sehingga karyawan dapat mengatasi konflik dengan lebih efektif dan berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Hidayat (2019) menyatakan bahwa tingkat otonomi dalam tugas dan pengaturan waktu kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kenyamanan. Mengenai kejelasan peran, Sukiyah (2019) menemukan bahwa kejelasan peran berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tugas mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terkait dengan isi pekerjaan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti otonomi kerja dan kejelasan peran. Otonomi memberikan karyawan kebebasan dalam mengendalikan pekerjaan mereka, sementara kejelasan peran memberikan pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan.

Kepuasan kerja terkait dengan kompensasi merupakan faktor yang memiliki dimensi yang beragam dalam kepuasan kerja (Luthans, 2012). Kompensasi bukan hanya sekedar membantu individu memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga berperan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat kompensasi sebagai cerminan dari bagaimana manajemen mengakui kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi meliputi gaji dan reward.

Menurut Dessler (2017), kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pembayaran tersebut dapat terdiri dari pembayaran langsung, seperti gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi, serta pembayaran tidak langsung, seperti tunjangan. Gaji adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara finansial maupun non-finansial dalam periode waktu tertentu. Gaji memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Saputra., 2018).

Menurut Teori Dua Faktor, gaji merupakan salah satu faktor *hygiene* yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja. Teori Harapan menggambarkan bahwa individu berusaha untuk mendapatkan *reward* berupa uang, promosi, dan sebagainya. Ketika individu bekerja dengan baik, kinerjanya juga akan baik, dan ini akan berdampak pada peningkatan gaji dan peluang promosi. Hal ini akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Saputra (2019) juga menyatakan bahwa gaji adalah faktor kompensasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan terhadap gaji tercermin dalam persepsi karyawan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan harapan mereka (Sunarta, 2019).

Bentuk kinerja pegawai di PT Bhumi Phala Perkasa Balikpapan dapat dilihat dari beberapa aspek yang mencakup hasil produk yang dihasilkan dan ketercapaian target. Keduanya merupakan indikator yang penting dalam mengevaluasi kinerja pegawai. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai kedua aspek tersebut: Hasil Produk: Salah satu bentuk kinerja pegawai yang dapat diamati adalah hasil produk atau layanan yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Misalnya, dalam industri pertambangan, kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan produksi batubara, volume produksi minyak atau gas, atau hasil penelitian dan analisis yang menghasilkan rekomendasi yang bernilai bagi perusahaan. Hasil produk yang baik menunjukkan kinerja yang efektif dan kontribusi yang positif terhadap kesuksesan perusahaan.

Ketercapaian Target: Selain hasil produk, kinerja pegawai juga dapat dinilai berdasarkan ketercapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan. Setiap departemen atau unit kerja mungkin memiliki target kinerja yang spesifik, seperti mencapai angka penjualan tertentu, memenuhi tenggat waktu proyek, mencapai tingkat efisiensi tertentu, atau memenuhi standar keselamatan kerja. Ketercapaian target ini dapat menjadi indikator kinerja yang penting dalam menilai kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dari hubungan antara usaha (*effort*) dan kemampuan (*abilities*). Usaha (*effort*) mencakup motivasi yang mengarah pada tingkat energi fisik dan mental yang dikeluarkan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya (Gomes, 2017).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, yang dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, atau kriteria lain yang telah ditetapkan sebelumnya (Syaripah, 2020).

Handoko (2015) menyatakan bahwa karyawan selalu menginginkan sistem penggajian yang sesuai dengan harapan mereka. Jika pembayaran tersebut terlihat adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran dalam masyarakat umum, maka tingkat kepuasan yang tinggi juga akan tercapai. Hal ini sesuai dengan Teori Kesetaraan (*Equity Theory*), di mana individu di tempat kerja membandingkan apa yang mereka berikan sebagai input dengan apa yang mereka terima (*outcome*) dari organisasi, kemudian membandingkannya dengan input dan *outcome* karyawan lain. Gaji yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dapat menjadi faktor ekstrinsik ketidakpuasan kerja (Dito, 2019).

Dengan memperhatikan aspek kompensasi ini, perusahaan dapat memastikan bahwa sistem kompensasi yang adil dan memadai diterapkan, serta memberikan penghargaan dan *reward* yang sesuai kepada karyawan sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam organisasi. Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis faktor-faktor manajemen tenaga kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan kinerja mereka di PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Faktor-faktor tersebut meliputi efektivitas kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Efektivitas kerja mencakup penilaian tentang sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Kompensasi melibatkan penggajian dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti atmosfer kerja, relasi antar karyawan, dan dukungan yang diberikan oleh perusahaan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja mereka di PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam manajemen tenaga kerja. Dengan meningkatkan kepuasan karyawan, diharapkan dapat berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Sehingga tujuan penelitian ini untuk menganalisis manajemen tenaga kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan analisis verifikatif menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini dilakukan di PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan . Penelitian ini dimulai pada 1 April sampai 31 Mei 2024. Teknik sampling menggunakan teknik accidental sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 responden. Instrumen yang digunakan peneliti yaitu kuisioner yang berjumlah 35 pernyataan. Variabel pada penelitian ini yaitu manajemen tenaga kerja (X1), kepuasan kerja (Y), dan kinerja karyawan (Z). Analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis verifikatif, analisis koefisien korelasi, dan analisis determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Deskriptif Variabel Manajemen Tenaga Kerja

Dimensi	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
Efektivitas Kerja	1991	3.95	Baik
Kompensasi	2141	4.25	Sangat Baik
Lingkungan Kerja	2137	4.24	Sangat Baik
Total Skor		6269	
Rata-Rata		4.15	
Standar Deviasi		0.799	
Kategori		Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dijabarkan pada tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa total skor untuk variabel manajemen tenaga kerja adalah 6.269 dengan rata-rata 4,15. Nilai skor ini berada pada rentang >3,40 – 4,20. Maka dari itu, dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden mengenai manajemen tenaga kerja secara keseluruhan dinilai baik oleh responden

Tabel 2. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Dimensi	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
Kepuasan Kerja	2.061	4,09	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dijabarkan pada tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa total skor untuk variabel kepuasan kerja adalah 2.061 dengan rata-rata 4,09. Nilai skor ini berada pada rentang >3,40 – 4,20. Maka dari itu, dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden mengenai kepuasan kerja berada pada kategori yang baik.

Tabel 3. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Dimensi	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
Kinerja Karyawan	2.149	4,26	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dijabarkan pada tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa total skor untuk variabel kinerja karyawan adalah 2.149 dengan rata-rata 4,26. Nilai skor ini berada pada rentang >4,20 – 5,00. Maka dari itu, dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden mengenai kinerja karyawan berada pada kategori yang sangat baik.

Uji Normalitas Data

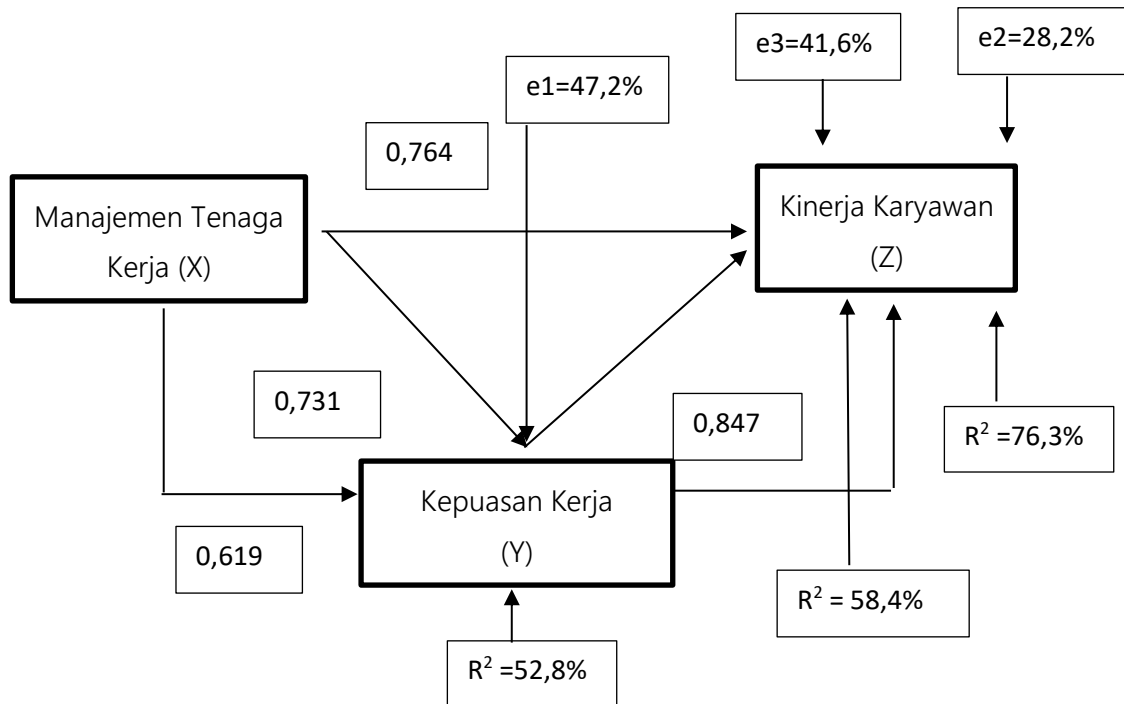
Tabel 4. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Manajemen Tenaga Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
N		72	72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.3783	2.2988	2.4452
	Std. Deviation	.77509	.69226	.83544
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.209	.230
	Positive	.096	.139	.177
	Negative	-.134	-.209	-.230
Test Statistic		.134	.209	.230
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140 ^c	.087 ^c	.092 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Data pada tabel 4 menunjukkan bahwa semua data variabel yang terdiri dari variabel manajemen tenaga kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan mengikuti sebaran data normal dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *p-value* $\geq 0,05$

maka data untuk mengukur variabel penelitian menunjukkan hasil yang tidak ada perbedaan signifikan atau menerima H_a , artinya bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak ada perbedaan yang signifikan antara data sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal.

Analisis Verifikatif (*Path Analysis*)



Gambar 1. Model Diagram Jalur Lengkap

Tabel 5 *Model Summary* Pengaruh Manajemen Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.528	.47571

a. Predictors: (Constant), Manajemen Tenaga Kerja

Nilai koefisien jalur manajemen tenaga kerja terhadap manajemen tenaga kerja sebesar 0,731. Variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel manajemen tenaga kerja sebesar 52,8%, sisanya e1=47,2%, variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

Tabel 6 *Model Summary* Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.847 ^a	.718	.714	.44669
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Nilai koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,847. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sebesar 71,8%, sisanya $e_2=28,2\%$, variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

Tabel 7 *Model Summary* Pengaruh Langsung Manajemen Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.578	.54282
a. Predictors: (Constant), Manajemen Tenaga Kerja				

Nilai koefisien jalur manajemen tenaga kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,764. Variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel manajemen tenaga kerja sebesar 58,4%, sisanya $e_3=41,6\%$, variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

Tabel 8 *Model Summary* Pengaruh Tidak Langsung Manajeemen TK Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.763	.756	.41255
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Manajemen Tenaga Kerja				

Berdasarkan tabel diatas kinerja karyawan dipengaruhi oleh manajemen tenaga kerja dan kepuasan kerja sebesar 76,3%, sisanya $e_4=23,7\%$, dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini. Untuk mengetahui besaran pengaruh (kontribusi) dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan maka dibuat perhitungan kontribusi parsial sebagai berikut.

Tabel 9 *Model Summary* Pengaruh Tidak Langsung Manajemen TK Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.763	.756	.41255
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Manajemen Tenaga Kerja				

Berdasarkan tabel 9 diatas kinerja karyawan dipengaruhi oleh manajemen tenaga kerja dan kepuasan kerja sebesar 76,3%, sisanya $e^4=23,7\%$, dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini. Untuk mengetahui besaran pengaruh (kontribusi) dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan maka dibuat perhitungan kontribusi parsial sebagai berikut.

Tabel 10 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Koef Jalur	Pengaruh	
		Langsung	Tidak Langsung
Pengaruh manajemen tenaga kerja terhadap Kepuasan	0.731	$0.731 \times 0.731 = 0.534$	
Pengaruh langsung manajemen tenaga kerja terhadap Kinerja Karyawan	0.764	$0.764 \times 0.764 = 0.584=58,4\%$	
Pengaruh kepuasan terhadap Kinerja Karyawan	0.847	$0.847 \times 0.847 = 0.717 = 71,7\%$	
Pengaruh tidak langsung Manajemen Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja			$0.731 \times 0.847 = 0.619 = 61,9\%$

Pada perhitungan tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara total kontribusi dari manajemen tenaga kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung tanpa kepuasan kerja adalah sebesar 58,4% dan besar pengaruh tidak langsung dari manajemen tenaga kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 61,9%, dengan demikian pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung atau $61,9\% > 58,4\%$, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi manajemen tenaga kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 11 Pengaruh Manajemen Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.746	.182		4.097	.000
1 Manajemen Tenaga Kerja	.653	.073	.731	8.964	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur untuk Manajemen tenaga kerja adalah sebesar 0,731 dengan arah hubungan yang positif yang artinya bahwa ketika Manajemen tenaga kerja meningkat maka akan menyebabkan Kepuasan kerja menjadi meningkat.

Tabel 12 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.094	.184		.513	.610
1 Kepuasan Kerja	1.023	.077	.847	13.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur untuk kepuasan kerja adalah sebesar 0,847 dengan arah hubungan yang positif yang artinya bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka akan menyebabkan Kinerja karyawan menjadi meningkat.

Tabel 13 Pengaruh Manajemen Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.487	.208		2.342	.022
1	Manajemen Tenaga Kerja	.824	.083	.764	9.909	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur untuk manajemen tenaga kerja adalah sebesar 0,764 dengan arah hubungan yang positif yang artinya bahwa ketika manajemen tenaga kerja meningkat maka akan menyebabkan Kinerja karyawan menjadi meningkat.

Tabel 14 Hasil Uji Sobel Manajemen tenaga kerja terhadap Kinerja karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Input:		Test statistic:	p-value:
t_a	8.964	Sobel test:	7.44285747
t_b	13.355	Aroian test:	7.42851444
		Goodman test:	7.4572839
		Reset all	Calculate

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk uji pengaruh mediasi pada hipotesis ini adalah 7,443. Jika $\alpha = 0,05$ maka t tabel = 1,99. Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa t hitung 7,443 lebih besar dari t tabel 1,98 dengan tingkat signifikansi 0,05. Kepuasan kerja adalah *partial mediation*, dimana baik ada kepuasan kerja maupun tidak ada manajemen tenaga kerja tetap memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pembahasan Analisis Deskriptif

1. Pembahasan Deskriptif Manajemen Tenaga Kerja Dimensi Efektivitas Kerja

Hasil penilaian responden untuk manajemen tenaga kerja pada dimensi efektifitas kerja dalam kategori baik serta masih ada beberapa dengan skor rendah, artinya masih harus ditingkatkan khususnya dalam menyelesaikan jumlah tugas atau proyek yang ditetapkan dalam satu periode kerja. Menurut penelitian Syam (2020) menjelaskan bahwa penerapan

pelayanan sangat di dalam rangka pentingkan artinya dalam peningkatan kinerja, penyediaan dan pelayanan kepada masyarakat secara nyata, efisiensi dan bertanggung jawab dan dengan mengacu pada arah kebijakan suatu perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan apabila sumber daya manusia menunjang dan berkualitas, artinya bahwa pengembangan sumber daya manusia jauh lebih penting untuk segera di tangani. dengan berbagai langkah dan strategi yang tepat untuk menyelesaikan suatu tugas.

Syam (2020) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing suatu organisasi tentunya memiliki suatu tujuan yang sudah dikehendaki. pada dasarnya setiap organisasi memiliki keinginan untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih efektif dan efisien. Organisasi sering dikatakan sebagai tempat dari upaya pencapaian kerjasama tim dalam meraih tujuan. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, permasalahan yang dihadapi bukan hanya alat-alat kerja, lingkungan kerja dan sumber daya manusia saja, tetapi menyangkut kerjasama antar pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai target tersebut. Dibuktikan juga dengan penelitian Anija (2022) menjelaskan bahwa sangat pentingnya efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja adalah ketika pegawai efektif maka pegawai akan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, adanya efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas sehingga terciptanya kualitas kerja pegawai. Kualitas kerja pegawai di dalam setiap pelayanan publik mempunyai tanggungjawab yang sangat besar terhadap tugas-tugas dan pekerjaannya.

2. Pembahasan Deskriptif Manajemen Tenaga Kerja Dimensi Kompensasi

Hasil penilaian reponden untuk manajemen tenaga kerja pada dimensi kompensasi dalam kategori baik serta masih ada beberapa dengan skor rendah, artinya masih harus ditingkatkan melalui pemberian upah yang sesuai dan memadai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan karyawan. Menurut penelitian Vivilia (2020) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan dianggap sangat penting untuk memenuhi hak karyawan karena hal tersebut akan meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam hal pekerjaan. Dibuktikan Siagian (2019) mengungkapkan bahwa karyawan beranggapan jika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kerja keras yang dilakukan, akan menimbulkan masalah pada pekerjaan dan kurang nya produktivitas kerja.

Sejalan dengan penelitian Jerry (2018) menyatakan bahwa adanya kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima, dapat berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak

pendapatan. Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang member kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut/membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan/organisasi. Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi/perusahaan adalah mendapat karyawan berkualitas baik, memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang, memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada, mudah dalam pelaksanaan administrasi maupun aspek hukumnya, memiliki keunggulan lebih dari pesaing/kompetitor.

3. Pembahasan Deskriptif Manajemen Tenaga Kerja Dimensi Lingkungan Kerja

Hasil penilaian reponden untuk manajemen tenaga kerja pada dimensi lingkungan kerja dalam kategori baik serta masih ada beberapa dengan skor rendah, artinya masih harus ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Didukung dengan Nawawi (2018) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian Jerry (2018) mengungkapkan bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

4. Pembahasan Deskriptif Kepuasan Kerja

Hasil penilaian reponden untuk kepuasan kerja dalam kategori baik serta masih ada beberapa dengan skor rendah, artinya masih harus ditingkatkan dengan meningkatkan hubungan yang baik terhadap karyawan. Didukung dengan penelitian Yusuf (2019) menjelaskan bahwa untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik maka kegiatan kepegawaian membentuk sumber daya manusia yang handal sehingga mampu

memberikan kontribusi pengembangan dan kemajuan bagi organisasi pemerintahan. Upaya yang dapat dilakukan pihak organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya karyawan yaitu dengan menciptakan hubungan baik yang dijalin antara seorang individu dan organisasi, dengan memberikan jaminan arah karir yang bagus pada karyawan akan menciptakan rasa gembira, senang para karyawan. Upaya untuk membuat karyawan lebih berkomitmen pada organisasi dan akan meningkatnya motivasi kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Teori Gibson (2015) menyatakan bahwa dalam dunia kerja, hubungan kerja antar karyawan dan pemimpin sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Hubungan kerja berprinsip pada kepentingan bersama antara pihak organisasi dengan karyawan maupun antar karyawan. Kondusivitas lingkungan kerja terwujud dari hubungan yang baik antar karyawan sehingga hubungan tersebut akan mendukung proses kerja mereka. Dengan hubungan yang terjalin dengan baik, akan saling menguntungkan antara pihak perusahaan dan karyawan. Sejalan dengan Teori Gunawan (2018) mengemukakan bahwa dengan menjaga hubungan kerja yang kondusif antara organisasi dan karyawan secara langsung atau melalui perjanjian yang telah disepakati, dapat menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya dapat memengaruhi motivasi mereka dan menimbulkan inisiatif tersendiri dari dalam hati bahwa akan meningkatkan niat kerja dan kualitas kerja karyawan. Secara keseluruhan mengarah pada pengembangan karir yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas dengan bantuan serta dukungan dari organisasi agar dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang maksimal.

5. Pembahasan Deskriptif Kinerja Karyawan

Hasil penilaian reponden untuk kinerja karyawan dalam kategori baik serta masih ada beberapa dengan skor rendah, artinya masih harus ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan baik dari segi pendidikan dan pelatihan. Didukung oleh penelitian Ilham (2022) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan, jika produktivitas yang dihasilkan dikelola dengan baik. Peningkatan kualitas yang dilakukan suatu perusahaan yaitu dengan memenuhi kebutuhan keterampilan karyawan untuk mencapai kesuksesan yang akan dicapai suatu perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia bisa dilakukan dengan meningkatkan kapasitas dan kemampuan karyawan, memberikan seminar bagi karyawan, edukasi, pendidikan dan pelatihan yang lebih terarah.

Menurut penelitian Irwanda (2022) menjelaskan bahwa fokus perusahaan tidak hanya pada peningkatan kualitas dan penempatan suatu individu, tetapi faktor pengembangan karir sebagai kebijakan suatu perusahaan juga sangat penting seperti dengan meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan para karyawan. Didukung oleh penelitian Wahyono (2022) menjelaskan bahwa strategi adalah cara untuk menyelesaikan dan memperbaiki suatu permasalahan. Strategi untuk peningkatan kinerja karyawan adalah cara yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan cara: pengadaan rapat kerja perusahaan untuk mengevaluasi dan memberikan pengarahan kerja kepada karyawan, pemberian pelatihan peningkatan kemampuan *hard* dan *soft skill* karyawan, pemberian motivasi untuk meningkatkan kemauan kerja karyawan, serta dengan pemberian penghargaan yang mampu mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan Analisis Verifikatif

1. Pengaruh Manajemen Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara manajemen tenaga kerja terhadap kepuasan kerja. Manajemen Tenaga Kerja adalah serangkaian proses untuk memperkirakan dan mengalokasikan sumber daya, melacak kinerja, dan mematuhi hukum. Menurut penelitian Riris (2019) menjelaskan bahwa manajemen kerja ini memberikan kontribusi yang berharga dalam memahami dinamika kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Temuan mengenai pengaruh kompensasi, karakteristik pekerjaan, dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja memiliki implikasi penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini memberikan pedoman yang berpotensi berguna bagi para pemimpin perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Didukung juga dengan penelitian Silalahi (2022) menjelaskan bahwa manajemen tenaga kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Rasa pencapaian karyawan di tempat kerja adalah apa yang mendefinisikan kepuasan kerja. Ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka, karyawan lebih mungkin untuk produktif, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, lebih berkomitmen pada organisasi, dan lebih memperhatikan kualitas pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja Karyawan yang berkomitmen pada perusahaan cenderung puas dalam pekerjaannya, yang memberikan mereka banyak motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Nilai kerja dan penghargaan merupakan faktor lain yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Karena kedua faktor tersebut, karyawan melaksanakan tugasnya dengan

sebaik-baiknya. Kepuasan kerja memiliki dampak negatif terhadap niat untuk keluar. Sifat menantang dari pekerjaan, penghargaan, dan kondisi kerja semuanya berdampak pada kepuasan karyawan (Dewi, 2022).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja paling erat kaitannya dengan pelacakan waktu dan penjadwalan, namun lebih dari itu berhubungan dengan kinerja karyawan. Dibuktikan dengan penelitian Alfian (2021) menjelaskan bahwa hal ini memungkinkan karyawan mencatat dan melacak waktu mereka untuk memperbaiki kode gaji, meminta waktu istirahat, dan merencanakan jadwal. Hal ini juga membantu tetap mematuhi undang-undang ketenagakerjaan dan perjanjian serikat pekerja serta dapat meningkatkan kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian Sutrisno (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja melambangkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Dayamanti (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2015). Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sebuah perusahaan secara efektif dan maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, motivasi dan kepuasan. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan terhadap pengguna karyawan di perusahaan (Damayanti, 2018).

3. Pengaruh Langsung Manajemen Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung signifikan antara manajemen tenaga kerja terhadap kinerja karyawan. Manajemen tenaga kerja melibatkan keseimbangan perkiraan, penempatan staf, penjadwalan, dan penyesuaian waktu nyata untuk memastikan bahwa kombinasi karyawan yang tepat dengan keterampilan yang sesuai tersedia saat dibutuhkan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Annisa (2021) menjelaskan bahwa untuk memenuhi persyaratan organisasi (seperti tingkat layanan dan target produksi) sekaligus mempertimbangkan apa yang dibutuhkan dan diinginkan karyawan dalam pekerjaan. Manajemen tenaga kerja merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dengan kinerja. Sehingga hal ini yang menyebabkan, menyalurkan serta mendukung perilaku karyawan supaya lebih kiat bekerja dan mendapatkan hasil yang maksimal (Damayanti, 2018).

Didukung oleh penelitian Ian (2022) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolok ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama.

4. Pengaruh Tidak Langsung Manajemen Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Peneliti telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung signifikan manajemen tenaga kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini. Didukung oleh penelitian Natalia (2021) menjelaskan bahwa rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja. Rasa puas akan pekerjaan ini dapat tercerminkan melalui beberapa sikap yang berubah seperti tingkat moral, disiplin, motivasi, produktivitas, capaian dan prestasi kerja yang tinggi. Dibuktikan oleh penelitian Surya (2021) menjelaskan secara tidak langsung kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja yang baik dapat memperoleh keuntungan serta kemajuan bagi perusahaan dan karyawan. Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan (Rivai & Sagala, 2013).

SIMPULAN

Manajemen tenaga kerja pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan secara keseluruhan berada pada kategori baik, kemudian kepuasan kerja berada pada kategori baik dan kinerja karyawan pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Manajemen tenaga kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. Pengaruh langsung manajemen tenaga kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan adalah sebesar 58,4%. Pengaruh tidak langsung manajemen tenaga kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan adalah sebesar 61,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*
- Alfian, N., & Rini, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*
- Andy, A., & Yulia, E. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*
- Anija, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*
- Annisa, S., E., & Defia., R., Anggarini. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management 15th Edition (Revision)*. 1–5. <http://vslir.iima.ac.in:8080/jspui/handle/11718/21325>
- Dito, Anoki Herdian. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Lenggang Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Undip*
- Handoko, Hani T., (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*
- Gibson, J. L.. Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H (2015). *Organization: Behavior, Structure*

Processes 10 ed. Boston. McGraw Hill.

Gomes, Faustino Cardoso. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Gunawan, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta

Ian, N., & Andia, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*

Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *JMM Unram-Master of Management Journal*

Irwanda. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*

Jerry, M. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*

Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.

Mangkunegaran. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Natalia C, William, A., & Ventje, T. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Jurnal Productivity*

Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Saputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universita Udayana*

Saputro, B., W. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Job Satisfaction Survey (JSS). *Jurnal Ekonomi*

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Silalahi, L., M. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*

Sunarta. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal UNY*

Sutrisno, Herdiyanti Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto.

(2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*

Surya Kelana Basri, Rusdianan Rauf. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. YUME: *Journal of Management*

Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*

Syaripah Mulyah SW, Adya Hermawati, Fajar Saranani. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Kendari Ekspres. *Journal of Chemical Information and Modeling*

Undang-undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi

Undang-Undang Nomor 13/2003 UU Cipta Kerja No 6/2023 tentang Kluster Ketenagakerjaan.

Vivilia, A. (2020) FPengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tribun Berita Online). (2020). *International Journal of Social Science and Business*

Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*

Yusuf Rahman Al Hakim, Mochamad Irfan, Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*.