



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 8867-8880

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana

Delia Wahyuningtias¹, Nurul Rizka Arumsari², Keke Tamara Fahira^{3✉}

Universitas Muria Kudus

Email: keke.tamara@umk.ac.id^{3✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja. Menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Menganalisis pengaruh secara bersama-sama disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Tarindo Kuningan Juwana. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental random sampling sehingga menghasilkan sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan alat analisis IBM SPSS v.26. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penilaian kinerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Komunikasi; Penilaian Kinerja; Beban Kerja; Kepuasan Kerja.*

Abstract

This research aims to analyze the influence of work discipline on job satisfaction. Analyzing the effect of communication on job satisfaction. Analyzing the effect of performance appraisal on job satisfaction. Analyzing the effect of workload on job satisfaction. Analyzing the joint influence of work discipline, communication, performance appraisal and workload on job satisfaction. The population in this study were employees of PT Tarindo Kuningan Juwana. The sampling technique used accidental random sampling to produce a sample of 70 respondents. Data analysis used multiple regression analysis with the IBM SPSS v.26 analysis tool. Based on the research results, it shows that partially work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction, communication has a positive and significant effect on job satisfaction, performance appraisal has a negative but not significant effect on job satisfaction, workload has a positive but not significant effect on job satisfaction. Simultaneously, work discipline, communication, performance appraisal and workload have a positive and significant effect on job satisfaction PT. Tarindo Kuningan Juwana.

Keyword: *Disiplin Kerja; Komunikasi; Penilaian Kinerja; Beban Kerja; Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atau jasanya tersebut (Affandi et al., 2021). Karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dari masing-masing individu karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan bisnis di era globalisasi yang semakin ketat saat ini. Pricewaterhouse Coopers (PwC) terus melihat kondisi ekonomi, lingkungan, dan tekanan social dalam menghadapi tantangan yang kompleks tersebut (CNBC Indonesia, 2023).

Fenomena yang terjadi saat ini yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan cukuplah banyak di Indonesia. Badan Pusat Statistik (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja di Indonesia mengalami kenaikan dari setiap tahun, tingkat kepuasan kerja di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, tingkat kepuasan kerja sebesar 58%, kemudian meningkat menjadi 59% pada tahun 2021, 61% pada tahun 2022, dan 63% pada tahun 2023. Meskipun tingkat kepuasan kerja di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, masih ada beberapa masalah yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2023).

PT. Tarindo Kuningan Juwana merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi

keran air dari bahan mentah menjadi barang jadi dan dijual, berlokasi di Juwana Pati, Jawa Tengah dengan jumlah karyawan 237 karyawan. Terdapat pula fenomena yang terjadi pada PT. Tarindo Kuningan Juwana mengenai ketaatan dan kedisiplinan karyawan pada PT. Tarindo Juwana di antaranya terdapat keterlambatan karyawan, tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan, pulang kerja sebelum waktunya pada waktu istirahat langsung pulang dan tidak kembali bekerja lagi, dan ketelitian dalam pekerjaan hal itu di informasikan oleh karyawan bagian kantor selaku penanggung jawab absensi dan pemantauan kerja karyawan bagian produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Per Januari - Desember Tahun 2023

Bulan	Kriteria Pelanggaran				Jumlah Karyawan
	Tidak Masuk Bekerja Tanpa Keterangan	Pulang Kerja Sebelum Waktunya	Terlambat Datang Bekerja	Bekerja Setengah Hari Tanpa Izin	
Januari	3	7	5	4	237
Februari	5	6	9	6	237
Maret	6	2	3	2	237
April	2	3	2	3	237
Mei	5	6	8	2	237
Juni	3	4	4	6	237
Juli	4	9	7	5	237
Agustus	3	5	5	3	237
September	8	7	9	8	237
Oktober	4	3	7	4	237
November	6	5	5	5	237
Desember	5	3	8	3	237

Sumber: PT. Tarindo Kuningan Juwana 2023.

Dapat dilihat dari tabel 1.1 di atas tersebut kondisi penilaian kinerja pada para karyawan menunjukkan bahwa belum tercapainya standar perusahaan. Terlihat dari tingkat pelanggaran yang ada di PT. Tarindo Kuningan Juwana tercatat masih sangat. Hal tersebut mengakibatkan tingkat kepuasan kerja karyawan menurun dan juga mengakibatkan jumlah produksi setiap tahunnya belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dibuktikan dengan data realisasi produksi PT Tarindo Kuningan Juwana.

Berdasarkan tabel 2 di bawah dapat dinyatakan bahwa beban kerja akan meningkat apabila perusahaan menekan karyawan untuk mencapai target, karena dari 4 tahun sebelumnya realisasi masih rendah dari target yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan beban kerja yang diterima oleh karyawan akan semakin meningkat.

Tabel 2. Data Realisasi Produksi Tahun 2020-2023

Tahun	Target	Realisasi Produksi
2020	60.500 kran/pcs	60.000 kran/pcs
2021	60.500 kran/pcs	59.500 kran/pcs
2022	60.500 kran/pcs	60.100 kran/pcs
2023	60.500 kran/pcs	60.000 kran/pcs

Sumber: PT. Tarindo Kuningan Juwana 2023

Terdapat pula permasalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan, salah satunya yaitu kurangnya komunikasi yang terjadi pada karyawan saat melakukan pekerjaan secara kelompok, karena di dalam melakukan pekerjaan secara kelompok terdapat target yang harus dicapai oleh kelompok kerja. Menurut Dewi & David (2023) kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama. Adapun beberapa pemicu pendorong sumber daya manusia meliputi kedisiplinan dimana kedisiplinan merupakan salah satu bentuk perhatian dalam suatu perusahaan, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. (Affandi et al., 2021).

Komunikasi menjadi salah satu hal yang paling penting di dalam suatu organisasi, perusahaan perlu mengembangkan efektifitas dan efisiensi komunikasi, karena potensi hambatan komunikasi yang sehat dalam organisasi di sebuah perusahaan sangatlah banyak, (Maulana & Sudarwanto 2022). Selain komunikasi ada faktor penilaian kinerja karyawan dengan hasil komunikasi yang sudah dilakukan di lingkup perusahaan. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan penilaian hasil pekerjaan karyawan yang dilakukan oleh pihak pimpinan sebuah perusahaan secara berkala berdasarkan pekerjaan yang telah diberikan kepada setiap karyawannya (Maulana & Sudarwanto 2022). Selain penilaian kinerja terdapat pula beban kerja atau pekerjaan yang harus dilakukan karyawan di dalam perusahaan. Menurut Siregar & Linda (2022) beban kerja merupakan himpunan ataupun beberapa aktivitas yang wajib diselesaikan oleh suatu bagian organisasi ataupun pemegang kedudukan dalam jangka waktu khusus.

Research gap dari variabel disiplin kerja dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yumhi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Sekartini (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian mengenai variabel komunikasi dapat dilihat penelitian

yang dilakukan oleh Maulana & Sudarwanto (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Linda (2022) menyatakan bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya variabel penilaian kinerja tampak dari penelitian yang dilakukan oleh Maulana & Sudarwanto (2022) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Sholihin (2020) menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian variabel beban kerja dapat dilihat penelitian yang dilakukan oleh Lumunon et al (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Linda (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang tertera di atas berikut tujuan-tujuan dalam penelitian ini:

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- b. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- c. Untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- d. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- e. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tarindo Kuningan Juwana yang berjumlah 237 orang. Jumlah sampel menggunakan rumus Yamane ialah berjumlah 70 responden karyawan yang akan dijadikan penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Accidental sampling. Menurut Sugiyono, (2020:124) Accidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur yaitu kuesioner riset. Kuesioner riset dikatakan valid apabila instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti. Uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Mencari r_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - 2$, sehingga $df = 70 - 2 = 68$, $r_{tabel} = (68;0,05 = 0,1509)$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	DK.1	0,715	0,1982	Valid
	DK.2	0,780	0,1982	Valid
	DK.3	0,711	0,1982	Valid
	DK.4	0,618	0,1982	Valid
	DK.5	0,743	0,1982	Valid
Komunikasi (X_2)	KOM.6	0,865	0,1982	Valid
	KOM.7	0,657	0,1982	Valid
	KOM.8	0,831	0,1982	Valid
	KOM.9	0,524	0,1982	Valid
	KOM.10	0,865	0,1982	Valid
Penilaian Kinerja (X_3)	PK.11	0,556	0,1982	Valid
	PK.12	0,436	0,1982	Valid
	PK.13	0,583	0,1982	Valid
	PK.14	0,717	0,1982	Valid
	PK.15	0,696	0,1982	Valid
Beban Kerja (X_4)	BK.16	0,432	0,1982	Valid
	BK.17	0,683	0,1982	Valid
	BK.18	0,734	0,1982	Valid
	BK.19	0,767	0,1982	Valid
	BK.20	0,686	0,1982	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK.21	0,769	0,1982	Valid
	KK.22	0,726	0,1982	Valid
	KK.23	0,775	0,1982	Valid
	KK.24	0,764	0,1982	Valid
	KK.25	0,594	0,1982	Valid

Sumber: Hasil analisis data yang diolah, 2024.

Data di atas pada tabel 4 memperlihatkan bahwa setiap nilai r_{hitung} pada kolom

Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) memiliki nilai $> r_{tabel}$ (0,1982) dan juga bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen adalah valid sehingga mampu mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika, hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang (konsisten) relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dalam melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS yaitu uji statistik *Cronbach's Alpha*. Kriteria suatu instrumen itu bisa dikatakan reliabel apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* $> 0,70$.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

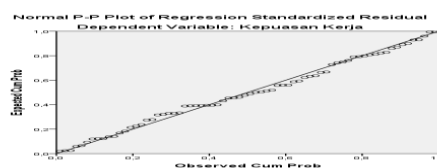
Variabel	Nilai Kritis	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,70	0,879	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,70	0,894	Reliabel
Penilaian Kinerja (X_3)	0,70	0,806	Reliabel
Beban Kerja (X_4)	0,70	0,838	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,70	0,885	Reliabel

Sumber: Hasil analisis data yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja, beban kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian yang digunakan konsisten atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Sumber: Hasil analisis data yang diolah, 2024.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Disiplin Kerja (X_1)	0,790	1,266
Komunikasi (X_2)	0,474	2,111

Penilaian Kinerja (X_3)	0,347	2,886
Beban Kerja (X_4)	0,521	1,918

Sumber: Hasil analisis data yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas karena pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja dan beban kerja memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari angka 10.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,172	2,464		0,881	0,381
	Disiplin Kerja	0,307	0,112	0,296	2,739	0,008
	Komunikasi	0,369	0,147	0,350	2,515	0,014
	Penilaian Kinerja	-0,087	0,191	-0,074	-0,457	0,649
	Beban Kerja	0,264	0,152	0,232	1,743	0,086

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil analisis data yang diolah, 2024.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	2,739	1,99714	0,008	Hipotesis diterima
Komunikasi	2,515	1,99714	0,014	Hipotesis diterima
Penilaian Kinerja	-0,457	1,99714	0,649	Hipotesis ditolak
Beban Kerja	1,743	1,99714	0,086	Hipotesis ditolak

Sumber: Hasil analisis, 2024.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
1	Regression	287,924	4	71,981	10,928	0,000 ^b	Hipotesis diterima
	Residual	428,147	65	6,587			

Total	716,071	69
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja		
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi, Penilaian Kinerja		

Sumber: Hasil analisis data yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh 10,928 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,35. Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,005. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,928 > 2,35$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis kelima diterima.

Adjusted R Square

Berdasarkan perhitungan, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,365 artinya variabel independen yang terdiri variabel disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 36,5% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana sehingga ada variabel independen di luar model regresi ini yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana sebesar 63,5%.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi. Karyawan akan merasa puas atas kinerjanya apabila mereka patuh terhadap segala aturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Dengan kepatuhan yang tinggi menjadikan image disiplin karyawan menjadi tinggi (Agustini, 2019:89).

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana, artinya semakin baik komunikasi yang dijalin, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel penilaian kinerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana, artinya penilaian kinerja belum mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana, artinya beban kerja yang tinggi belum mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Penilaian Kinerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan

Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,365 artinya variabel independen yang terdiri variabel disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 36,5% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana sehingga ada variabel independen di luar model regresi ini yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana sebesar 63,5%.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.
3. Penilaian kinerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.
4. Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.
5. Disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., Cholifah, C., & Noviandari, I. (2021). Pengaruh Reward, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kerta Rajasa Raya Mojokerto. *Benchmark*, 2(1), 34–50. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i1.220>
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Annisa Ihdina (ed.)). UISU Press.
- Apriyanti, L., Pahlawansjah, & Hardani. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Manufaktur PT ABCD Yogyakarta). *Journal of Social Science Research*, 3, 2703–2717.
- Aridansyah, D. O. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia

- Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p05>
- Aulia, E., & Fijannah. (2023). The Effect of Compensation and Communication on Employee Job Satisfaction in PT. Restu Mulia Cipta Mandiri Gresik. *Management, Business Journal, International*, 5(1), 23–29. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7556065><http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender>.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Badan Pusat Statistik*.
- CNBC Indonesia. (2023). *Suka Mengeluh Tapi Pekerja RI Malah Puas dengan Perusahaan*. www.Cnbcindonesia.Com. <https://www.cnbcindonesia.com/research/20230713080819-128-453841/suka-mengeluh-tapi-pekerja-ri-malah-puas-dengan-perusahaan>
- Dewi, A. S., & David. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 578–592.
- Dhinda Lusiana Yusuf, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Hages Jaya Barokah. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 106–120. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.665>
- Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 55–61. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>
- Fiona, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Presisi Jaya Sakti. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 2021*, 1(1), 1(1), 14–24. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Ghozali. I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko Mario, Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syahwaluddin. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Pendidikan Tambusai*, 6(1), 15659–15664. <http://repository.bakrie.ac.id/id/eprint/5940><http://repository.bakrie.ac.id/5940/1/00.Cover.pdf>

- Harini, S., Sudarijati, dan N. K. (2020). Workload , Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03 (10), 15–22. <https://doi.org/1madani.v3i2.120>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1(1), 2–16.
- Ilham Nasution. (2023). *the Influence of Communication and Organizational Culture On Job Satisfaction At PT. Mitra Agung*. 1(3), 186–197.
- Imam, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPI AL Haromain. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(ISNN:2461-0593). <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1221>
- Imbang, J. R., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado. *Jurnal EMBA*, 10(3), 1057–1066. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Inarti Madia Ningsih. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Inti Bumi Perkasa. *New England Journal of Medicine*, 372(2), 2499–2508. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7556065><http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC394507><http://dx.doi.org/10.1016/j.humphath.2017.05.005><https://doi.org/10.1007/s00401-018-1825-z><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27157931>
- Isni Andini. (2019). *The Influence Of Workload And Work Stress On Job Satisfaction At Bank Kassel*.
- Jufrizen & Hadi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*.
- Komang, B. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja: Sumber Daya Manusia* (K. Suryani (ed.); Edisi Pert). CV. Pena Persada.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. <https://doi.org/1insudtries.120>
- Maha Putra, Q. N. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt. Lixil Aluminium Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 1654–1662.
- Martin, R., & Janamarta, S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba Unggul Metal. *Repository Buddhidarma.Ac.Id*, 2(15), 100. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1221>
- Mas'ud. (2014). *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maulana, M. R., & Sudarwanto, T. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Rahmad Rizkilah. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(3), 561–571. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i3.427>
- Mila Hariani Dan Muh Irfan. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), 24–32. <https://doi.org/10.36787/jsi.v2i1.46>
- Paijan, P., & Putri, A. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 152. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.1902>
- Priyatno. D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259–266. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2014. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p05>
- Ratnasari, S. L. (2017). *Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Rulianti, E. (2020). Penilaian Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1221>
- Saefullah, U. A. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.

<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>

- Sekartini, N. L. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra- Si Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik*. 6(2). <https://doi.org/10.54964/manajemen/>
- Slamet Riyanto. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Deepublish, Sleman.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Uchjana. (2017). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Wulandari, N., & Sholihin, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal Article*, 27(2), 58–66. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Yusuf, M. (2021). The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang. *Mbia*, 20(1), 18–31. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1221>