

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA GENERASI Z DI JAKARTA BARAT

Tharyn S¹, Joyce Angelique Turangan^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: tharyn.115190260@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: joycet@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 10-08-2023, revisi: 30-11-2023 diterima untuk diterbitkan: 24-01-2024

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan pengetahuan yang mengatur hubungan yang dimiliki oleh tenaga kerja, dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan tercipta perusahaan yang baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang penting, hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku seseorang di tempat kerjanya, yang dimana semakin tingginya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seseorang maka perilaku seseorang tersebut juga akan semakin baik dan sesuai dengan harapan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja generasi Z di Jakarta Barat. Populasi dari penelitian ini adalah generasi Z yang sedang bekerja, dalam usia 18 hingga 27 tahun, dan berdomisili di Jakarta Barat. Total sampel yang diperoleh berjumlah 100 sampel yang diperoleh dengan metode *non-probability* sampling. Data yang telah diperoleh, diolah dengan pemodelan persamaan struktural yang dibantu oleh program SmartPLS 4.0.9.4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

Human resource are the knowledge that regulates the relationships that are owned by the workforce, with the existence of good human company resources, good things will be created. Job satisfaction is an important thing, this is because job satisfaction has an influence on a person's behavior at work, where the higher the level of job satisfaction a person has, the person's behavior will also be better and in line with company expectations. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, compensation, and motivation on the job satisfaction of generation Z in West Jakarta. The population of this study is generation Z who are working, aged 18 to 27 years, and domiciled in West Jakarta. The total samples obtained amounted to 100 samples obtained by non-probability sampling method. The data that has been obtained is processed by structural equation modelling assisted by the SmartPLS 4.0.9.4 program. The results of this study indicate that transformational leadership and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction, while motivation has no effect on job satisfaction.

Keywords: transformational leadership, compensation, motivation, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengetahuan maupun metode dalam mengatur hubungan serta peran yang dimiliki oleh tenaga kerja secara lebih maksimal, sehingga dengan adanya sumber daya manusia dapat tercipta tujuan bersama perusahaan dengan lebih maksimal (Bintoro & Daryanto, 2017). Pada masa kini, banyak generasi Z yang sedang bekerja

maupun masih dalam tahap mencari pekerjaan, masyarakat generasi Z ini sendiri merupakan orang-orang yang lahir pada tahun 1997 sampai dengan 2012, yang dimana memiliki kesempatan untuk berkarir lebih jauh. Karena itu, terdapat banyak masyarakat generasi Z yang sedang mencari pekerjaan maupun sedang bekerja. Tentunya setiap generasi yang sudah atau akan bekerja mencari pekerjaan yang dapat membuat mereka puas, tidak lain dengan generasi Z ini sendiri.

Salah satu elemen yang penting dalam suatu perusahaan adalah kepuasan kerja, hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti rajin, produktif, patuh, dan juga malas. Menurut Sutrisno dalam (Pragiwani dkk., 2020). Karena itu, kepuasan kerja adalah sebuah tanggung jawab yang dimiliki oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka melalui pengukuran maupun penelitian, sehingga dapat diketahui juga penyebab ketidakpuasan saat seorang karyawan tidak merasa puas (McBride, 2002). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan karena dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan serta keberlangsungan perusahaan itu sendiri untuk ke arah yang lebih baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Sedarmayanti dalam (Djonata dan Wijaya, 2019), motivasi dan kinerja pengikutnya dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional, maka dari itu, kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan pengaruh pada pertumbuhan produktivitas perusahaan.

Selain kepemimpinan transformasional, kompensasi juga dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Hasibuan & Afrizal, 2019) dengan memiliki Kebijakan kompensasi yang sesuai, maka perusahaan dapat memotivasi serta meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Selanjutnya motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Terdapat beberapa faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yaitu seperti memberikan gaji yang sesuai, rasa aman dalam bekerja, kekompakan yang terjadi terhadap sesama rekan kerja, penghargaan, dan pekerjaan yang berarti (Heidjrachman & Husnan, 2002). Karena itulah penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja generasi Z di Jakarta Barat, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja generasi Z di Jakarta Barat, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja generasi Z di Jakarta Barat.

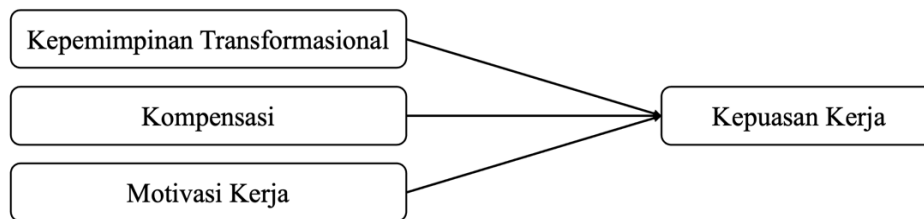
Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja generasi Z di Jakarta Barat?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja generasi Z di Jakarta Barat?
- c. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja generasi Z di Jakarta Barat?

Model penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini mengembangkan model penelitian yang ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan desain penelitian deskriptif dan pendekatan waktu yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh masyarakat generasi Z yang berusia 18 sampai dengan 27 tahun dan berdomisili di Jakarta Barat. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui Google Form dan memiliki isi yaitu berbagai pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* yang merupakan teknik analisis multivariat yang mampu menjelaskan pengukuran dan korelasi struktural untuk memperkirakan serangkaian regresi berganda yang terpisah dengan menetapkan model struktural yang digunakan oleh program statistik (Hair dkk., 2019).

Operasionalisasi variabel dan instrumen

Indikator variabel kepemimpinan transformasional adalah kemampuan bekerjasama, kemampuan memberikan dorongan dalam pekerjaan, penyampaian visi perusahaan, penghargaan, kemampuan memecahkan masalah, kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian terhadap karyawan, membuat keputusan yang beresiko, memberikan tuntunan kepada bawahan, kepuasan atas penerapan dan penyelesaian pekerjaan sesuai standar, membantu memahami inti dari pekerjaan, bertanggung jawab terhadap pencapaian target, membuat keputusan dengan cepat, dan memperhatikan kondisi pekerjaan bawahan (Priyatomo, 2018). Selanjutnya, indikator variabel kompensasi adalah gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas sarana (Saputra, 2022). Kemudian, indikator variabel motivasi adalah keinginan untuk maju, status, aktualisasi diri, dan tanggung jawab (Gijoh, 2023). Selain itu, indikator kepuasan kerja adalah puas dengan sifat pekerjaan, peluang promosi, keuangan, pengawasan, dan hubungan dengan sesama pekerja (Priyatmo, 2018).

Analisis validitas dan reliabilitas

Tabel 1. Hasil analisis *Average Variance Extracted (convergent validity)*

Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS 4*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan Transformasional	0,743
Kompensasi	0,715
Motivasi	0,736
Kepuasan Kerja	0,720

Hasil pengujian AVE pada Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel dikatakan valid karena memiliki nilai *average variance extracted (AVE)* di atas 0,5 ($>0,5$).

Tabel 2. Hasil analisis setelah eliminasi *loading factor (convergent validity)*
Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS 4*

Indikator	Kepemimpinan Transformasional	Kompensasi	Motivasi	Kepuasan Kerja
X101	0,877			
X102	0,870			
X104	0,871			
X105	0,882			
X109	0,871			
X110	0,854			
X112	0,806			
X201		0,898		
X202		0,877		
X203		0,828		
X204		0,831		
X205		0,792		
X301			0,809	
X302			0,900	
X303			0,863	
Y101				0,869
Y102				0,791
Y103				0,866
Y104				0,904
Y105				0,808

Berdasarkan Tabel 2, penelitian ini menggunakan indikator yang memiliki nilai di atas 0,70 (>0,70). selanjutnya, *discriminant validity* dapat dianalisis dengan nilai *cross loadings* yang masing-masing indikator dari suatu konstruk. Berikut ini merupakan hasil analisis *cross loading*, yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil analisis *cross loading (discriminant validity)*
Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS 4*

Indikator	Kepemimpinan Transformasional	Kompensasi	Motivasi	Kepuasan Kerja
X101	0,877	0,718	0,511	0,800
X102	0,870	0,686	0,642	0,744
X104	0,871	0,750	0,523	0,769
X105	0,882	0,709	0,557	0,741
X109	0,871	0,627	0,613	0,689
X110	0,854	0,637	0,564	0,659
X112	0,806	0,521	0,533	0,611
X201	0,754	0,898	0,519	0,749
X202	0,770	0,877	0,529	0,740
X203	0,555	0,828	0,541	0,569
X204	0,536	0,831	0,532	0,621
X205	0,628	0,792	0,584	0,605
X301	0,527	0,573	0,809	0,523
X302	0,492	0,490	0,900	0,511
X303	0,643	0,568	0,863	0,600
Y101	0,732	0,629	0,561	0,869
Y102	0,586	0,538	0,548	0,791
Y103	0,727	0,813	0,554	0,866
Y104	0,782	0,742	0,573	0,904
Y105	0,702	0,565	0,474	0,808

Berdasarkan Tabel 3, masing-masing nilai konstruk indikator lebih besar dari nilai *cross loading* variabel lainnya. *Discriminant validity* juga dapat dianalisis dengan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT), yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil analisis *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) (*discriminant validity*)

Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS 4*

Variabel	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi
Kepemimpinan Transformasional				
Kepuasan Kerja	0,898			
Kompensasi	0,827	0,853		
Motivasi	0,737	0,738	0,742	

Berdasarkan Tabel 4, seluruh nilai dari tiap indikator kurang dari 0,90 ($>0,90$). Maka kesimpulan yang dapat diambil dari hasil HTMT diatas adalah bahwa semua indikator yang telah dieliminasi pada variabel dalam penelitian ini valid untuk digunakan. Eliminasi ini dilakukan dari nilai *loading factor* yang terkecil agar dapat menghasilkan hasil *heterotrait-monotrait* yang valid.

Indikasi stabilitas dan konsistensi pengukuran dari instrumen untuk menciptakan pengukuran yang baik merupakan pengertian dari reliabilitas (Sekaran & Bougie, 2016). Memperhatikan nilai *cronbach's coefficient alpha* dan *composite reliability* merupakan teknik pengujian reliabilitas dalam penelitian ini. Data dapat diterima dan dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's coefficient alpha* dan *composite reliability* diatas 0,60 ($>0,60$) dengan maksimal 0,95 dan nilai *composite reliability* diatas 0,70 ($>0,70$) (Garson, 2016). Hasil pengujian reliabilitas melalui nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil analisis *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*

Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS 4*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan Transformasional	0,942	0,946
Kompensasi	0,901	0,910
Motivasi	0,820	0,825
Kepuasan Kerja	0,902	0,910

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel bersifat reliabel karena telah memenuhi syarat hasil nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,6 ($>0,60$) dan nilai *composite reliability* 0,70 ($>0,70$).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan total 100 responden yang memenuhi kriteria subjek penelitian. Dapat diketahui bahwa terdapat 43 responden berjenis kelamin laki-laki, dan 57 responden berjenis kelamin Wanita. Mayoritas responden berumur 22-24 tahun, serta lama bekerja 1-5 tahun.

Uji model struktural (*inner model analysis*)

Pengujian *inner model* terdiri dari analisis *R-square* (R^2), uji *predictive relevance* (Q^2), analisis *effect size* (f^2), uji *Goodness of Fit* (GoF), analisis *path coefficient*, dan pengujian hipotesis.

Analisis *R-square* (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini menunjukkan besaran R^2 pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,741. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74,1% dari perubahan variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi, sedangkan sisanya 25,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Analisis predictive relevance (Q²)

Nilai Q² pada penelitian ini sebesar 0,682, hal ini menjelaskan bahwa lebih besar dari 0, sehingga variabel kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh pada variabel independennya dengan baik.

Analisis effect size (f²)

Hasil analisis *effect size* (f²) disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil analisis *effect size* (f²)
Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS 4*

	<i>f-square</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan Kerja	0,408	Efek besar
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,140	Efek sedang
Motivasi → Kepuasan Kerja	0,018	Tidak ada Efek

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki efek besar terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel kompensasi memiliki efek sedang terhadap kepuasan kerja, dan selanjutnya motivasi tidak memberikan efek terhadap kepuasan kerja.

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil pengujian terhadap GOF dari variabel penelitian ini yang melibatkan AVE dan R² disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil analisis *Goodness of Fit* (GoF)
Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS 4*

Variabel	AVE	R ²	GoF
Kepemimpinan Transformasional	0,743	-	0,734
Kompensasi	0,715	-	
Motivasi	0,736	-	
Kepuasan Kerja	0,720	0,741	
Total	0,7285	0,741	

$$\begin{aligned}
 \text{Rumus GoF} &= \sqrt{AVE \times R^2} \\
 &= \sqrt{0,7285 \times 0,741} \\
 &= 0,734
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 7, nilai GoF sebesar 0,734 termasuk ke dalam kategori besar, yang artinya model dalam penelitian memiliki tingkat kesesuaian dan kecocokan yang baik.

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengacu pada *t-statistics* dan *p-values* dengan metode *bootstrapping* yang telah dilakukan. Hasil pengujian hipotesis tersebut dirangkum dalam Tabel 8.

Tabel 8. Hasil uji signifikansi
Sumber: Hasil olah data dari *smartPLS 4*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Value</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan Kerja	0,536	3,588	0,000	Tidak ditolak
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,309	2,461	0,014	Tidak ditolak
Motivasi → Kepuasan Kerja	0,093	0,610	0,542	Ditolak

Berdasarkan Tabel 8, dapat dijelaskan bahwa:

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memenuhi syarat uji *p-value*, yang dimana memperoleh hasil 0,000, yaitu lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu 0,05. Selanjutnya hasil dari pengujian menunjukkan bahwa *t-statistics* memperoleh hasil 3,588, yang dimana lebih tinggi dari 1,96. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priyatmo (2018) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kompensasi memenuhi syarat uji *p-value*, yang dimana memperoleh hasil sebesar 0,014, yaitu lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu 0,05. Selanjutnya hasil dari pengujian menunjukkan bahwa *t-statistics* memperoleh hasil 2,461, yang dimana lebih tinggi dari 1,96. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Funny dan Widjaja (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi tidak memenuhi syarat uji *p-value*, yang dimana memperoleh hasil sebesar 0,542, yaitu lebih besar 0,05. Selanjutnya hasil dari pengujian menunjukkan bahwa *t-statistics* memperoleh hasil 0,610, yang kurang dari 1,96. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Tirtowalayu dan Turangan (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja generasi Z di Jakarta Barat. Namun, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja generasi Z di Jakarta Barat.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain, (1) Bagi pemimpin perusahaan, diharapkan pemimpin perusahaan dapat memberikan pengawasan terhadap kerja karyawan yang baik dan sesuai dengan harapan yang dimiliki karyawannya guna menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri, (2) Bagi perusahaan, diharapkan perusahaan dapat memberikan status yang baik terhadap karyawannya sehingga dapat memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan diperusahaannya, dan (3) Bagi perusahaan, diharapkan perusahaan dapat memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikan karyawannya, karena dengan sesuainya gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat membuat karyawan merasa dihargai serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

REFERENSI

- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Djonata, L. & Wijaya, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bajatama Lestari. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(2), 260-268. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i2.5086>

- Funny, F. & Widjaja, O. H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 43-50. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7423>
- Gijoh, R. (2013). Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. United Kingdom: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 22-41.
- Heidjrachman, R., & Husnan, S. (2002). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFPE.
- McBride, E. L. (2002, September). Employee satisfaction: code red in the workplace?. In *Seminars for Nurse Managers* (Vol. 10, No. 3, pp. 157-163).
- Pragiwani, M., Lesmana, A. S., & Alexandri, M. B. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pola Komunikasi dan Manajemen Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 25-33.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13-21.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Tirtowaluyo, E. & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(3), 721-730. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19766>
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276-295.