

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Aminah Amin Rianta 1 Kota Samarinda

Muhammad Fajrian Nur¹, Achmad Lukman Hakim², Siti Aminah³

^{1,2} Universitas Indonesia Maju
³ Klinik Aminah Amin Rianta 1

Email: muhammad.fajriannur11@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan di Klinik Aminah Amin Rianta 1, Kota Samarinda, Kalimantan Timur pada tahun 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan klinik sebanyak 31 orang yang dipilih menggunakan teknik *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert yang mengukur enam variabel utama. Analisis data dilakukan melalui uji univariat, bivariat (korelasi Pearson), dan multivariat (regresi linier berganda). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kelima variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$) dengan koefisien determinasi sebesar 96,1%. Secara parsial, seluruh variabel independen juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan faktor-faktor organisasi seperti lingkungan kerja yang kondusif, sistem kompensasi yang adil, gaya kepemimpinan yang supportif, serta dorongan terhadap perilaku OCB dalam meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, dan retensi karyawan

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior

Abstract

Job satisfaction is one of the key factors that determine employee performance and productivity within an organization. This study aims to analyze the influence of work environment, workload, leadership style, work compensation, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee job satisfaction at Aminah Amin Rianta 1 Clinic in Samarinda City, East Kalimantan, in 2024. This research employs a quantitative approach with a cross-sectional design. The study population includes all 31 clinic employees, selected using a total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire measuring six main variables. Data analysis was conducted through univariate, bivariate (Pearson correlation), and multivariate (multiple linear regression) tests. The results show that, simultaneously, the five independent variables have a significant effect on job satisfaction ($p < 0,05$), with a coefficient of determination of 96.1%. Partially, each independent variable also has a significant influence on job satisfaction. These findings emphasize the importance of managing organizational factors such as a conducive work environment, fair compensation systems, supportive leadership styles, and the promotion of OCB in enhancing job satisfaction, performance, and employee retention

Keywords: job satisfaction, work environment, workload, leadership style, compensation, organizational citizenship behavior, Klinik Aminah Amin Rianta 1

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era globalisasi saat ini membawa dampak signifikan bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia. Banyak perusahaan mulai melakukan perubahan dalam sistem pengelolaan yang mereka terapkan agar mampu bersaing, baik dengan perusahaan lokal maupun internasional. Dalam konteks ini, sumber daya manusia memainkan peran penting bagi kelangsungan hidup organisasi, lembaga, maupun perusahaan. Sumber daya manusia berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial, mereka tidak mampu memenuhi seluruh kebutuhannya sendiri dan oleh karena itu memerlukan kolaborasi dengan orang lain untuk mencapainya [1].

Salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja akan sulit mencapai kematangan psikologis dan cenderung mengalami frustrasi. Kepuasan kerja sendiri menjadi faktor penting yang mendorong semangat dan moral individu dalam bekerja. Secara keseluruhan, meskipun terdapat variasi dalam tingkat kepuasan kerja antar negara, tren peningkatan di banyak negara menunjukkan adanya upaya yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan di seluruh dunia [2].

Secara umum, tingkat kepuasan kerja pegawai di Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan (YPPSDP) Jakarta masih belum mencapai tingkat yang diharapkan. Hal ini terlihat dari sejumlah pegawai yang cenderung memberikan jawaban negatif dalam penilaian. Beberapa dari mereka merasa kurang puas dan tidak sepenuhnya menikmati pekerjaan yang dijalani saat ini, serta mengungkapkan bahwa rekan kerja kurang kooperatif dalam membantu menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Pada dasarnya, setiap pegawai tentu menginginkan kepuasan dalam pekerjaannya, begitu pula organisasi yang mengharapkan hal tersebut.

Bagi pegawai, kepuasan kerja mencerminkan bahwa mereka memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Sedangkan bagi organisasi, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat serta produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan. Hal ini dikarenakan kesejahteraan merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Bentuk kesejahteraan yang diberikan beragam, antara lain secara finansial seperti tunjangan hari raya, pensiun, dan dana kematian. Selain itu, ada juga kesejahteraan berupa fasilitas seperti tempat ibadah, cuti, dan izin, serta kesejahteraan dalam bentuk pelayanan seperti bantuan hukum dan asuransi kesehatan.

Berbagai faktor turut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti kondisi fisik tempat kerja, suasana lingkungan, penataan ruang, pengaturan waktu kerja, penyediaan fasilitas yang memadai, serta hubungan yang harmonis antarpegawai. Lingkungan kerja yang diperhatikan dengan baik akan menciptakan rasa nyaman bagi pegawai dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja mereka.

Ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat membawa dampak yang signifikan, baik bagi karyawan maupun organisasi. Salah satu konsekuensi utama adalah penurunan produktivitas. Pekerja yang merasa tidak puas cenderung menghasilkan pekerjaan dengan kualitas lebih rendah dan mungkin melewatkkan tenggat waktu, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja sering kali mendorong karyawan untuk mencari peluang lain, menyebabkan tingkat pergantian yang lebih tinggi. Hal ini tidak hanya mengganggu stabilitas tim, tetapi juga menambah biaya rekrutmen dan pelatihan yang harus ditanggung oleh perusahaan. [5]

Terakhir, dampak negatif dari ketidakpuasan ini juga dapat terlihat dalam layanan pelanggan. Karyawan yang tidak puas cenderung memberikan layanan yang kurang baik, yang

tidak hanya merugikan reputasi organisasi tetapi juga dapat menyebabkan kehilangan pelanggan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memahami dampak-dampak ini dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif agar karyawan merasa puas dan termotivasi [5] Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan [6] Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan nonmedis turut berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Disiplin kerja sendiri berfungsi sebagai sistem pengendalian perilaku individu maupun kelompok, baik melalui regulasi formal maupun norma tidak tertulis, yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti menemukan masalah pada bagian ini melalui hasil observasi, yaitu hubungan antar karyawan yang kurang harmonis. Oleh karena itu, kepuasan kerja dan motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kepentingan bersama. Selain itu, pada fenomena kedua di Klinik Aminah Amin Rianta 1, terdapat karyawan yang sering tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, yang menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab. Kondisi ini menyebabkan hambatan dalam kinerja dan pelayanan di fasilitas kesehatan tersebut

Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong sumber daya manusia—yang berperan sebagai pelaksana sekaligus pengelola operasional—agar memiliki semangat dan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci utama, termasuk melalui pengelolaan lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi, serta pengembangan *organizational citizenship behavior* (OCB). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas karyawan, tingkat kehadiran, dan tingkat pergantian pegawai. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya, ketidaksesuaian akan menurunkan kepuasan tersebut. Oleh karena itu, hasil-hasil ini dapat menjadi bahan evaluasi praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan perbaikan kerja ke depan.

Menganalisis tingkat kepuasan kerja memiliki peran krusial dalam manajemen sumber daya manusia serta pencapaian kinerja organisasi. Karyawan yang merasa puas dan dihargai cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, analisis ini membantu mengidentifikasi masalah yang mungkin mempengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti beban kerja yang berlebihan atau kurangnya penga kuan, sehingga manajemen dapat mengambil langkah perbaikan yang tepat. Lebih jauh lagi, karyawan yang puas biasanya memberikan layanan yang lebih baik, yang berdampak positif pada kepuasan pelanggan. Secara keseluruhan, analisis kepuasan kerja menyediakan data berharga untuk pengambilan keputusan strategis dan mendukung kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberlanjutan dan kesuksesan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi kerja dan *organizational citizenship behavior* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Aminah Amin Rianta 1 di Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur tahun 2024.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional*, yang bertujuan untuk memotret hubungan antara faktor risiko dan efek pada satu waktu tertentu. Dengan pendekatan ini, data dikumpulkan secara serentak dari responden, sehingga memberikan gambaran menyeluruh tentang fenomena yang diteliti secara cepat dan efisien.

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang terdiri dari 18 pertanyaan untuk menilai kepuasan kerja, serta masing-masing 18 pertanyaan untuk mengukur lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi kerja, dan *organizational citizenship behavior*, dengan skala pengukuran Likert. Instrumen kuisioner telah diuji validitas dan diuji reliabilitas terlebih dahulu.

Penelitian dilaksanakan di Klinik Aminah Amin Rianta 1 pada bulan November hingga Desember 2024, dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 31 orang terdiri dari 25 karyawan dan 6 dokter yang diambil sebagai sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Variabel bebas adalah lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), kompensasi kerja (X4), dan *organizational citizenship behavior* (X5). Variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Analisis data dilakukan dalam tiga tahap: analisis univariat dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik variabel, analisis bivariat dengan uji korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antar variabel, dan analisis multivariat menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh tahapan ini ditujukan untuk menggali faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Klinik Aminah Amin Rianta 1. Statistik menggunakan SPSS 23.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik Normalitas Data

Uji asumsi normalitas pada variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi kerja dan *organizational citizenship behavior* digunakan untuk membuktikan normal atau tidak data yang didapatkan. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (α 0,05) (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil dengan taraf signifikansi $p = 0,155 (> 0,05)$ artinya keseluruhan variabel terdistribusi normal. Kriteria normal apabila probabilitas $> \alpha$ 0,05. Hasil yang diuji pada keseluruhan variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

N	31
Test statistic	.135
Asymp. Sig	.155

3.2 Analisis Regresi Berganda (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen. Suatu hasil dianggap signifikan apabila nilai p-value kurang dari 0,05. Rincian hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	1242.112	5	248.422	121.811	.000
Residual	50.985	25	2.039		

Mengacu pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa taraf signifikansi yang ditunjukkan adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti signifikan. Adapun nilai F hitung adalah sebesar

121.811, sementara Ftabel pada taraf signifikansi 5% adalah 2,602. Sehingga dapat dikatakan bahwa Fhitung > Ftabel.

3.3 Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan secara simultan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen, dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi ganda, yang biasa disebut dengan nilai R. Nilai R ini berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Didapatkan hasil koefisien korelasi ganda (R) sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.980	.961	.953	1.42808

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,980. Melalui nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi kerja, serta Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, pada kolom Adjusted R Square diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,953. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 95,3% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang diteliti secara bersama-sama. Selain itu, nilai R Square tercatat sebesar 0,961 atau 96,1%, yang berarti variabel lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi kerja, dan OCB bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 96,1% terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 3,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk mengukur hubungan antara masing-masing variabel independen—yaitu lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)—dengan variabel dependen, yaitu kepuasan karyawan. Dalam uji korelasi parsial, suatu variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis korelasi parsial antara setiap variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	15.253	.162		93.932	.000
Lingkungan Kerja	-.102	.002	-.107	-63.637	.000
Kompensasi Kerja	.070	.002	.095	33.390	.000
Gaya Kepemimpinan	1/167	.010	1.010	114.363	.000
Beban Kerja	-1.155	.010	-1.019	-119.815	.000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.813	.002	.928	438.505	.000

Dengan melihat pada tabel di atas, dapat diketahui hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja dengan kepuasan karyawan dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi kompensasi kerja dengan kepuasan karyawan adalah 0,000. Nilai signifikansi *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan karyawan bernilai 0,000. Beban kerja dengan kepuasan karyawan bernilai signifikansi 0,000. Selain itu, gaya kepemimpinan dengan kepuasan karyawan bernilai signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan keseluruhan variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen dengan signifikansi p value < 0,05.

3.5 Pembahasan

Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan sosial yang positif antar karyawan, serta dukungan manajemen terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap meningkatnya kepuasan kerja di Klinik Aminah Amin. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja memengaruhi kepuasan melalui dimensi fisik, sosial, dan budaya organisasi, yang berdampak pada produktivitas dan loyalitas karyawan.³⁸⁻⁴² Secara teoritis, hal ini diperkuat oleh teori Maslow, di mana lingkungan kerja yang baik memenuhi kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, serta teori dua faktor Herzberg yang menempatkan lingkungan kerja sebagai faktor higiene yang krusial dalam mencegah ketidakpuasan.

Tak hanya lingkungan, beban kerja juga memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Beban kerja yang seimbang meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan kepuasan, sementara beban kerja berlebih menyebabkan stres dan kelelahan.⁴³⁻⁴⁷ Teori Herzberg dan teori job demand-control menjelaskan bahwa manajemen beban kerja yang tepat akan menurunkan stres dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Di Klinik Aminah Amin, pengaturan tugas yang proporsional telah menunjukkan potensi besar dalam mendukung performa optimal karyawan.

Gaya kepemimpinan juga turut menentukan. Pemimpin yang mampu memberi arahan, apresiasi, dan menciptakan suasana kerja positif akan menumbuhkan motivasi, rasa memiliki, dan kepuasan kerja.⁴⁸⁻⁵² Gaya kepemimpinan transformasional dan otentik terbukti menumbuhkan pemberdayaan dan keterlibatan karyawan. Ini diperkuat teori Bass & Avolio serta Self-Determination Theory, yang menekankan pentingnya dukungan pemimpin dalam meningkatkan motivasi intrinsik. Di Klinik Aminah Amin, pendekatan kepemimpinan yang kolaboratif dan partisipatif telah menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

Aspek lain yang sangat menentukan adalah kompensasi kerja. Ketika kompensasi sepadan dengan kontribusi, karyawan merasa dihargai, loyal, dan puas.⁵³⁻⁵⁶ Kompensasi yang adil dan transparan terbukti berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan dalam Equity Theory dan teori Maslow. Klinik Aminah Amin telah berupaya membangun sistem kompensasi yang adil, baik finansial maupun non-finansial, untuk menjaga motivasi dan kinerja karyawan.

Tak kalah penting, Organizational Citizenship Behavior (OCB) berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja. Perilaku sukarela seperti membantu rekan dan proaktif menyelesaikan tugas menciptakan suasana kerja harmonis dan kolaboratif.⁵⁷ Teori Social Exchange dan work engagement menjelaskan bahwa OCB memperkuat keterikatan emosional karyawan dengan pekerjaan, karena tindakan positif mereka direspon secara positif oleh organisasi. Budaya saling menghargai yang tumbuh di Klinik Aminah Amin menjadi fondasi kuat dalam meningkatkan loyalitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, kombinasi lingkungan kerja yang mendukung, beban kerja yang seimbang, kepemimpinan yang inspiratif, kompensasi yang adil, dan perilaku OCB yang kuat membentuk fondasi yang kokoh dalam meningkatkan kepuasan kerja dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian di Klinik Aminah Amin Rianta 1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lima faktor utama: lingkungan kerja yang kondusif, beban kerja yang adil, gaya kepemimpinan partisipatif, sistem kompensasi yang sesuai, dan perilaku organisasi (OCB) yang positif. Kelima faktor ini secara sinergis menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendukung, dan harmonis, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Samsudin, Acep, and Kokom Komariah. "Analisis lingkungan kerja dan penempatan terhadap kepuasan kerja pada karyawan klinik dr. metz skincare kota sukabumi." *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 6.02 (2023): 162-173.
- [2] <https://www.statista.com/statistics/1246966/job-satisfaction-factors-worldwide/> [cited 2024 Dec 23].
- [3] Rejekiyah, Syahidah, and Yulia Tri Kusumawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 6.2 (2024): 361-376.
- [4] Ulya, Rosyana, and Yusi Faizathul Octavia. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat." *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 1.5 (2023): 206-214.
- [5] Widiastuti, Ni Made Nindy, and I. Wayan Suartina. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 4.10 (2024): 1899-1907.
- [6] Anam, Sholih Khudin, Gebi Para'pak, and Tamzil Yusuf. "PENGARUH LINGUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT RESTU IBU BALIKPAPAN." *Jurnal GeoEkonomi* 15.1.2024 (2024): 281-290.
- [7] Salsabila, Amadea Putri. *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KLINIK SEKATA MEDICAL CENTER KABUPATEN PASER*. Diss. SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG, 2024.
- [8] Nugraha, Hafiz, and Kevin Kurniawansyah. "Sistem Pengukuran Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Klinik Nyai Walidah." *Jurnal Informatika, Sistem Informasi dan Kehutanan (FORSINTA)* 1.2 (2022): 19-25.
- [9] Abduh, Muhammad, et al. "Survey Design: Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3.01 (2023): 31-39.
- [10] Pratiwi, Afriana, and M. Chaerul Rizky. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan." *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 7.2 (2024): 161-171.
- [11] Prasetyo, Yanuar Mulyo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja." *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi* 1.1 (2023): 77-86.
- [12] Nabawi, Rizal. "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2019): 170-183.
- [13] Handoko, Setyo Dwi, Nugroho Mardi Wibowo, and C. Sri Hartati. "Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja." *Jurnal Ema* 6.1 (2021): 17-26.
- [14] Agustin, Triwinda, Rike Kusuma Wardhani, and Mawar Ratih Kusumawardani. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri." *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* 1.3 (2023): 70-80.
- [15] Machali, Imam. "Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)." (2021).
- [16] Etikan, Ilker, Sulaiman Abubakar Musa, and Rukayya Sunusi Alkassim. "Comparison of convenience sampling and purposive sampling." *American journal of theoretical and applied statistics* 5.1 (2016): 1-4.
- [17] Lamazi, Muhammad Kasim, and Mochammad Subagio. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Perilaku Ekstra Peran Pegawai Di Ditkersinhan." *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA* 11.1 (2022).
- [18] Aprilianti, Nurullita, and Umar Mansur. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur." *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1. 2021.
- [19] Sumaeni, Sumaeni. "PENGARUH PENGAWASAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS PONDOH KABUPATEN INDRAMAYU." *Jurnal Investasi* 6.1 (2020): 41-49.
- [20] Aziz, Azhar. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Perum LPPNPI Cabang Medan*. Diss. Universitas Medan Area, 2020.
- [21] Sobandi, B., Hidayat, N., & Harijanto, S. (2021). PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) Melalui Penguatan Iklim Organisasi Dan Adversity Quotient. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 114-122.
- [22] Kair, Ahmad Fathul, et al. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan." *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi* 2.01 (2023): 47-59.
- [23] Djuanda, Isep. "Peningkatan Komitmen Guru Terhadap Profesi Melalui Pengembangan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja." *Kordinat: Jurnal Komunikasi antar Perguruan Tinggi Agama Islam* 20.1 (2021): 167-180.
- [24] Mahawati, Eni, et al. "Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja." (2021).
- [25] Widiantoro, Roni, and Porman Lumban Gaol. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat." *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 6.1 (2024): 63-85.