

Kepuasan Kerja Ditinjau Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Divisi Pembukaan Rekening Online Pt Bank Central Asia

Amrafel Harefa, Subarto

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
E-mail: amrafelharefa68@gmail.com, dosen00363@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan pada karyawan divisi pembukaan rekening online site BSD PT Bank Central Asia, Tbk. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 201 orang. Untuk penentuan sampel menggunakan random sampling dan dengan menggunakan rumus slovin sehingga sample yang digunakan menjadi 134 responden karyawan yang ada di PT Bank Central Asia Tbk khususnya divisi pembukaan rekening online, kuesioner yang disebarakan kepada responden berisi 50 butir pernyataan. Pernyataan dibuat berdasarkan skala pengukuran yaitu Skala Likert. Pengukuran variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel dengan instrumen tertentu yang dinyatakan dalam bentuk angka. Rentang angka akan diperoleh kategori dari jawaban responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan teknik analisis data menggunakan partial least squares dengan aplikasi Smart PLS 3.0. Hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial a)kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. b) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. c) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. d) kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan. e) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. f) motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. g) kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. R Square Adjusted menjelaskan variasi konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi konstruk kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yakni sebesar 40,7%. Pada R Square Adjusted konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja sebesar 57,3%.

Keywords : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership, work environment and work motivation on job satisfaction and its implications for employee performance in employees of the online account opening division at the BSD site of PT Bank Central Asia, Tbk. This research method uses quantitative methods with a population of 201 people. To determine the sample using random sampling and using the Slovin formula so that the sample used was 134 employee respondents at PT Bank Central Asia Tbk, especially the online account opening division. The questionnaire distributed to respondents contained 50 statement items. Statements are made based on a measurement scale, namely the Likert Scale. The measurement of the variables described

becomes indicator variables with certain instruments which are expressed in numerical form. The number range will be obtained by category from the respondent's answer. The data analysis used in this research is descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis test with data analysis techniques using partial least squares with the Smart PLS 3.0 application. The research results show that partially a) leadership does not have a positive effect on job satisfaction. b) the work environment has a positive effect on job satisfaction. c) work motivation has a positive effect on job satisfaction. d) leadership has no positive effect on employee performance through satisfaction. e) the work environment influences employee performance through job satisfaction. f) Work motivation has a positive effect on employee performance through job satisfaction. g) Job satisfaction influences employee performance. R Square Adjusted explains variations in the construct of job satisfaction which can be explained by variations in the constructs of leadership, work environment and work motivation, namely 40.7%. In R Square Adjusted, the employee performance construct can be explained as being influenced by leadership, work environment, and work motivation through job satisfaction of 57.3%.

Keywords : *Leadership, Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi saat ini mengalami peningkatan yang signifikan dan hal ini didorong oleh kebutuhan masyarakat dalam mencapai kesejahteraan ekonomi dengan pemanfaatan teknologi dan fasilitas yang tersedia. Persaingan dunia usaha yang semakin meningkat membuat suatu perusahaan harus bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam kondisi seperti ini tidak saja diperlukan sikap berani untuk kompetisi, tetapi harus dapat memenangkannya. Maka dari itu sangat diperlukan sumber daya alam yang berkualitas dalam hal ini sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era digitalisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang sangat diperlukan untuk investasi (human capital) yang bertujuan menyiapkan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, mampu menanggulangi kesulitan akibat langkanya tenaga terampil dan mampu dengan tangguh menghadapi perubahan sosial.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka Sumber daya Manusia yang ada didalamnya harus bisa mengikuti SOP yang telah diterapkan oleh perusahaan terutama perusahaan yang menerapkan standar pelayanan yang baik terhadap customer perusahaan. Salah satu perusahaan yang memiliki standar pelayanan tersebut adalah Bank Central Asia yang merupakan perusahaan perbankan yang mengedepankan pelayanan terbaik kepada para nasabah. Bank swasta terbesar di Indonesia ini memiliki slogan perusahaan “Senantiasa di Sisi Anda”, dengan berkomitmen untuk terus berupaya menjaga kepercayaan dan harapan nasabah serta para pemangku kepentingan. Sebagai bank swasta terbesar di Indonesia perusahaan ini selalu berusaha untuk bisa melayani nasabah kapan dan dimanapun berada dan hal ini terbukti dengan kehadiran Halo BCA yang menjadi contact center perusahaan dan terbuka untuk melayani nasabah dan non nasabah Bank BCA selama 24 jam, dalam hal ini contact center Halo BCA dapat melayani nasabah via telepon melalui 1500888, whatsapp BCA di 08111500998, webchat di bca.co.id dan twitter @haloBCA, layanan ini bisa digunakan oleh nasabah dan non nasabah BCA untuk mendapatkan informasi hingga layanan promo yang tersedia. Pembukaan rekening via online diperusahaan perbankan ini diluncurkan sejak tahun 2019 yang hingga saat ini sudah memiliki tim lebih dari 500 karyawan yang tersebar di 4 titik layanan di Tangerang, Tangerang selatan dan kota Semarang. Pada divisi pembukaan rekening online ini memiliki slogan “Happy team, happy customers”.

Untuk mencapai tujuan dan target perusahaan maka perusahaan membutuhkan Sumber daya manusia yang profesional yang bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang diberikan dan yang bisa memberikan yang terbaik kepada perusahaan dan nasabah serta non nasabah Bank Central Asia. Sumber daya manusia yang baik dan profesional akan selalu berusaha untuk bisa memiliki kinerja yang baik supaya mendapat respon yang baik dari perusahaan dan atasan. Keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang diberikan perusahaan merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan namun pada kenyataannya masih terdapat beberapa karyawan yang masih belum bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan, hal ini mempengaruhi nilai tim atau kinerja tim karyawan tersebut tidak sempurna atau tidak menjadi 100%. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti target yang telah ditetapkan, produktifitas yang tidak maksimal dan banyak faktor lainnya.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Pada penelitian ini perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah PT Bank Central Asia Tbk divisi Pembukaan Rekening Online site BSD yang berlokasi di Jl Pahlawan Seribu No 8, Lengkong Gudang, Kota Tangerang Selatan, Banten. Data penelitian yang digunakan adalah hasil sebaran kuesioner dengan populasi 201 karyawan dan yang telah diisi oleh 134 sample yang telah ditentukan dengan cara purpose sampling.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik asosiatif-kuantitatif, yang menekankan pada analisis data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika, sementara bentuk rumusan hipotesisnya menggunakan rumusan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif adalah dugaan tentang nilai suatu variabel mandiri dan tidak membuat perbandingan atau hubungan, Sugiyono (2016:86). Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan melihat pengaruh antara variabel maka peneliti menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk analisis data.

Rancangan analisis merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis data. Data-data yang telah dioalah serta dianalisis lebih lanjut akan digunakan untuk penelitian, dalam penelitian ini model analisis data yang digunakan adalah metode analisis Smart PLS.

Tujuan PLS adalah memprediksi pengaruh X terhadap Y serta pengaruhnya terhadap Z. PLS adalah metode partial yang dapat digunakan untuk identifikasi pengaruh yang ada. Suatu model penelitian dapat menggunakan konstruk laten dengan indikator reflektif maupun formatif. Indikator-indikator tersebut perlu diuji validitas dan realibilitasnya. Berikut ini adalah uji validitas dan reliabilitas untuk model yang seluruhnya menggunakan indikator reflektif. Keempat evaluasi model pengukuran atau *Outer Model* dan *Inner Model* berikut ini didapat dengan menjalankan PLS Algorithm dalam SmartPLS. Outer Model akan menghasilkan nilai validitas konvergen, validitas diskriminan, AVE, Cronbach Alpha dan composite realibity. Prosedur ini sekaligus akan menghasilkan nilai R^2 , f^2 , dan Path Coefficients yang digunakan dalam evaluasi Inner Model dan juga menghasilkan nilai Gof.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. OUTER MODEL

1. Uji Validitas

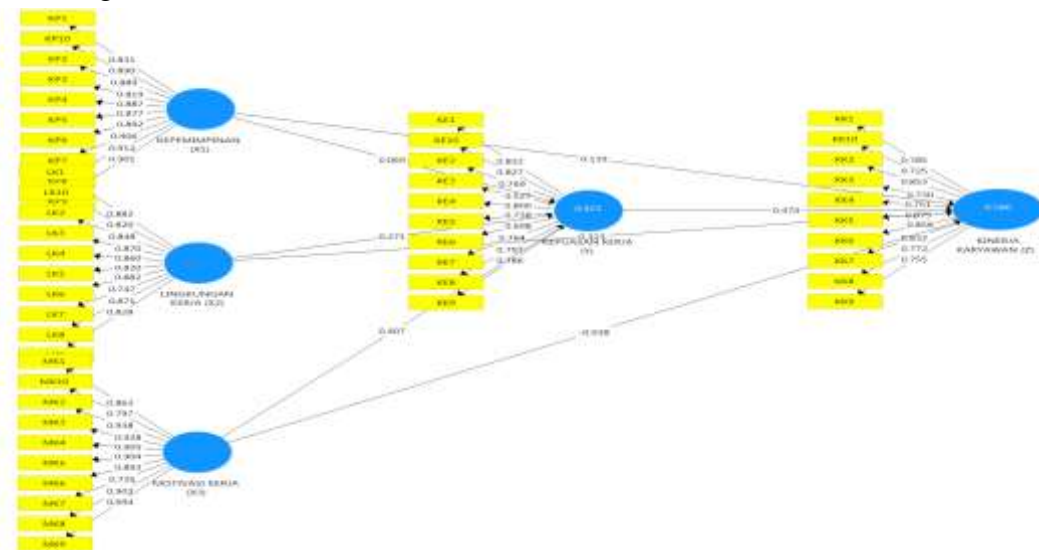
Tabel 1.
Hasil Outer Loading

	KEPEMIMPINAN (X1)	KEPUASAN KERJA (Y)	KINERJA KARYAWAN (Z)	LINGKUNGAN KERJA (X2)	MOTIVASI KERJA (X3)
KE1		0.832			
KE10		0.827			
KE2		0.769			
KE3		0.527			
KE4		0.800			
KE5		0.738			
KE6		0.698			
KE7		0.764			
KE8		0.797			
KE9		0.786			
KK1			0.785		
KK10			0.725		
KK2			0.853		
KK3			0.730		
KK4			0.751		
KK5			0.875		
KK6			0.858		
KK7			0.832		
KK8			0.772		
KK9			0.755		
KP1	0.831				
KP10	0.890				
KP2	0.889				
KP3	0.819				
KP4	0.887				
KP5	0.877				
KP6	0.892				
KP7	0.906				
KP8	0.912				
KP9	0.901				
LK1				0.882	
LK10				0.820	
LK2				0.848	
LK3				0.870	
LK4				0.860	
LK5				0.820	

	KEPEMIMPINAN (X1)	KEPUASAN KERJA (Y)	KINERJA KARYAWAN (Z)	LINGKUNGAN KERJA (X2)	MOTIVASI KERJA (X3)
LK6				0.882	
LK7				0.747	
LK8				0.871	
LK9				0.828	
MK1					0.863
MK10					0.797
MK2					0.938
MK3					0.928
MK4					0.905
MK5					0.904
MK6					0.893
MK7					0.726
MK8					0.902
MK9					0.694

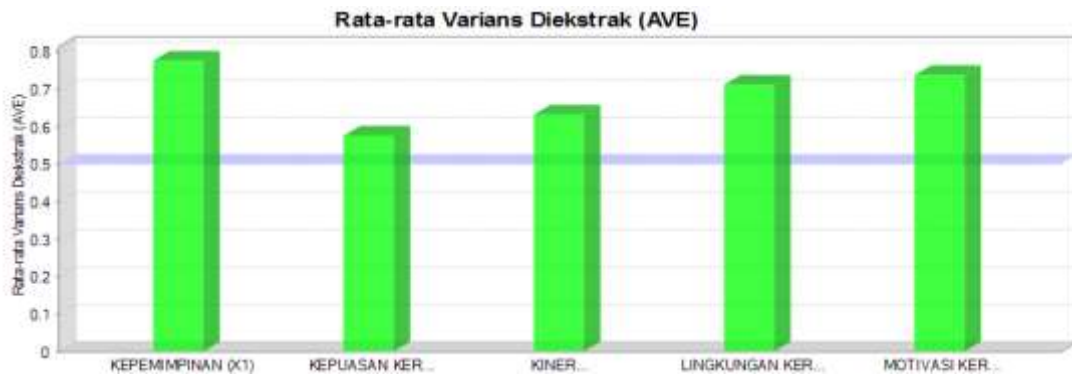
Sumber: Olah data penelitian.

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat di tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan memiliki nilai *outer* sudah diatas 0,5. Pada variabel kepuasan kerja terdapat 8 pernyataan yang hasilnya > 0,7 dan 2 diatas 0,5. Pada hasil indikator kinerja karyawan semua hasilnya pada pernyataanya > 0,7. Pada hasil pernyataan variabel kepemimpinan semua hasilnya ada diatas 0,7. Pada hasil pernyataan variabel lingkungan kerja semua indikator melalui pernyataan mendapatkan hasil diatas 0,7. Pada hasil variabel motivasi kerja ada 9 pernyataan yang hasilnya > 0,7 dan satu pernyataan diatas 0,5. Hasil yang sudah melebihi batas minimal menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan sudah valid dan memenuhi kriteria validitas konvergen.



2. Validitas Diskriminan

Nilai *average variance extracted* (AVE)

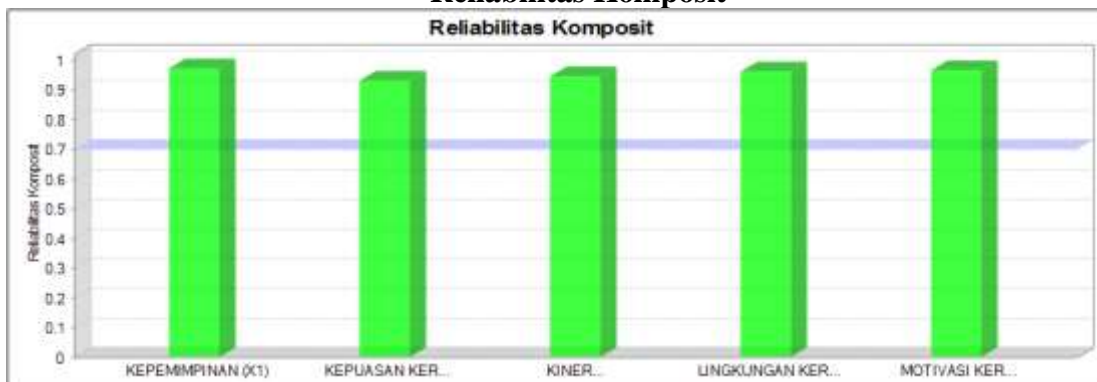


Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* versi 3.0

Berdasarkan sajian gambar diatas diketahui bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) dari semua variabel sudah diatas 0,5. Maka semua variabel telah memenuhi persyaratan uji validitas.

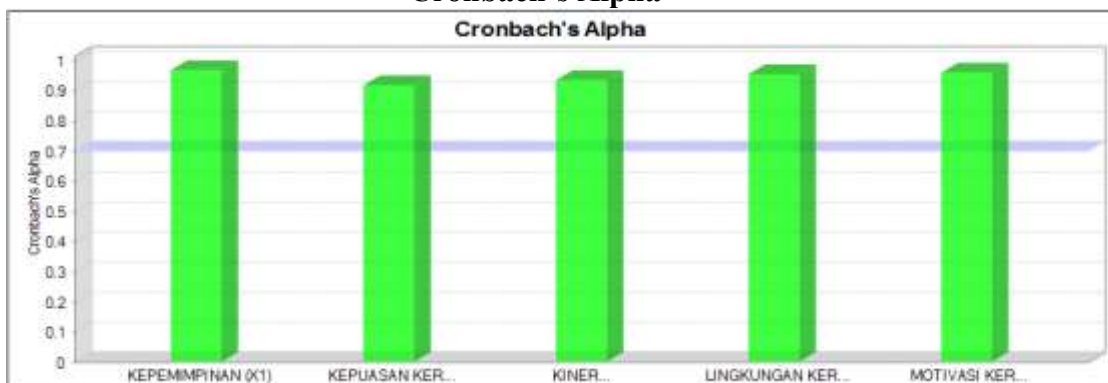
3. Uji Realibilitas

Reliabilitas Komposit



Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* versi 3.0

Cronbach's Alpha



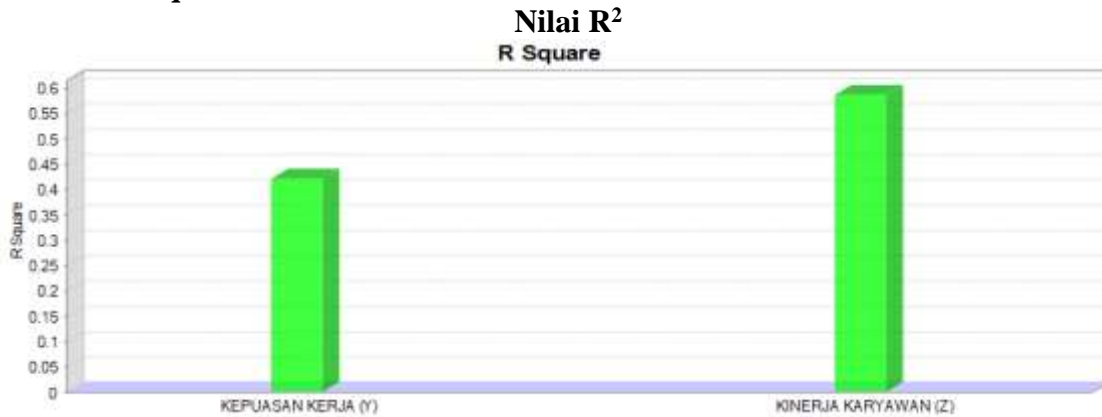
Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* versi 3.0

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan *cronbach's alpha* 0.968 dan *composite reliability* 0.972 maka dinyatakan *reliable*, variabel lingkungan kerja *cronbach's alpha* 0.955 dan *composite reliability* 0.961 maka dinyatakan

reliable, variabel motivasi kerja *cronbach's alpha* 0.960 dan *composite reliability* 0.965 maka dinyatakan *reliable*, variabel kepuasan kerja *cronbach's alpha* 0.918 dan *composite reliability* 0.931 maka dinyatakan *reliable*, variabel kinerja karyawan *cronbach's alpha* 0.935 dan *composite reliability* 0.945 maka dinyatakan *reliable*.

B. INNER MODEL

1. Nilai R Square



Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* versi 3.0

Berdasarkan sajian diatas inner model yang telah ditampilkan dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan nilai R² sebesar 0.421. Hal ini menjelaskan bahwa konstruk variabel masuk dalam kategori sedang. Hasil dari R² yang diperoleh oleh variabel kinerja karyawan sebesar 0.586, hal ini menjelaskan bahwa konstruk variabel kinerja karyawan variabel endogen masuk dalam kategori sedang.

2. Kualitas model (goodness of fit model)

Tabel 2. Nilai R Square

	R Square	Adjusted R Square
KEPUASAN KERJA (Y)	0.421	0.407
KINERJA KARYAWAN (Z)	0.586	0.573

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* versi 3.0

R Square Adjusted menjelaskan variasi konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi konstruk kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yakni sebesar 40,7%. Jadi model dianggap sedang karena variasi konstruk kepuasan kerja dijelaskan oleh variasi konstruk lain sebesar 59,3%. Pada *R Square Adjusted* konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja sebesar 57,3%. Jadi model dianggap sedang karena variasi konstruk kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi konstruk lainnya sebesar 42,7%.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Collinearity Statistic(VIF)

	KEPEMIMPINAN (X1)	KEPUASAN KERJA (Y)	KINERJA KARYAWAN (Z)	LINGKUNGAN KERJA (X2)	MOTIVASI KERJA (X3)
KEPEMIMPINAN (X1)		1.622	1.631		
KEPUASAN KERJA (Y)			1.726		

KINERJA KARYAWAN (Z)					
LINGKUNGAN KERJA (X2)		1.898	2.025		
MOTIVASI KERJA (X3)		1.554	1.841		

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* versi 3.0

Pada tabel 4.15 diatas disajikan hasil olahdata dari aplikasi smart pls 3.0 bahwa pada nilai dari *Collinearity Statistic* semua berada dibawah 5 yang artinya konstruk yang digunakan sangat baik karna tidak multikolinearitas.

4. Uji Kecocokan Model (*Model Fit*)

Tabel 4. Model Fit

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.075	0.075
d_ ULS	7.093	7.093
d_ G	4.525	4.525
Chi-Square	2692.302	2692.302
NFI	0.681	0.681

rms Theta	0.149
-----------	-------

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* versi 3.0

Pada hasil tabel 4.15 diatas dijelaskan bahwa nilai SRMR pada model yakni 0.075 berada dibawah 0.08 maka model fit baik. Jika dilihat dari nilai NFI sebesar 0.681 berada dibawah 0.90 maka model dianggap baik. Nilai MRS_theta = 0.149 baik, karena nilai MRS_theta mendekati nilai nol disebut fit.

UJI HIPOTESIS

Tabel 5. Nilai *Path Coefficients*

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values
KEPEMIMPINAN (X1) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.069	0.083	0.112	0.618	0.537
KEPUASAN KERJA (Y) -> KINERJA KARYAWAN (Z)	0.474	0.445	0.116	4.095	0.000
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.271	0.280	0.118	2.295	0.023
MOTIVASI KERJA (X3) -> KEPUASAN KERJA (Y)	0.407	0.397	0.121	3.358	0.001

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* versi 3.0

Tabel 6. *Specific Indirect Effects*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values
KEPEMIMPINAN (X1) -> KEPUASAN KERJA (Y) -> KINERJA KARYAWAN (Z)	0.033	0.036	0.049	0.670	0.504
LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Y) -> KINERJA KARYAWAN (Z)	0.129	0.123	0.060	2.153	0.033
MOTIVASI KERJA (X3) -> KEPUASAN KERJA (Y) -> KINERJA KARYAWAN (Z)	0.193	0.178	0.074	2.593	0.011

Sumber : Hasil olah data *SmartPLS* versi 3.0

Berdasarkan hasil tabel yang diatas yang diperoleh melalui aplikasi Smart PLS 3.0

maka dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan Tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $0.618 <$ dari *T-table* sebesar 1.979 dan *P-Value* sebesar $0.537 >$ $0,05$.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan Tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2.295 >$ dari *T-Table* sebesar 1.979 dan *P-Value* sebesar $0,023 <$ $0,05$.
3. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan hasil Tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $3.358 >$ dari *T-Table* sebesar 1.979 dan *P-Value* sebesar $0,001 <$ $0,05$.
4. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan hasil Tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $0.670 <$ dari *T-Table* sebesar 1.979 dan *P-Value* sebesar $0.504 >$ $0,05$.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan hasil Tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2.153 >$ dari *T-Table* sebesar 1.979 dan *P-Value* sebesar $0,033 <$ $0,05$.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan hasil Tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $2.593 >$ dari *T-Table* sebesar 1.979 dan *P-Value* sebesar $0,011 <$ $0,05$.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil Tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan dengan nilai *T-Statistic* sebesar $4.095 >$ dari *T-Table* sebesar 1.979 dan *P-Value* sebesar $0,00 <$ $0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai Kepuasan kerja yang ditinjau melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk divisi Pembukaan Rekening Online site BSD maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
4. Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5. Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6. Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
7. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdul Haris, Ferri Effendi dan Nefi Darmayanti. 2023 *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafata Publising. 2018
- Amelia, R. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang)*, 1. 2018
- Amstrong, M. *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia* (L. YUSRON (ed.); I). Nusa Media. 2018
- Dwi Prasetyo, J. H. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt. Amanah Prima Indonesia Kabupaten Tangerang*, 1-2. 2020
- K.S. Wirya, N. A. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap*, 1-11. 2020
- Kadek Sada Wirya, N. D. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni* .Doi : <https://doi.org/10.23887/Pjmb.V2i1.26190>. 2020
- Imam Ghozali. 2021 *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- L. Nirawati, V. D. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia(Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo*, 1.DoI : <https://doi.org/10.33753/Mandiri.V1i2.21>. 2019
- Mauliyadi, M. A. *Pengaruh Budaya Perusahaan, Kepemimpinan Dan Dukungan Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Lhokseumawe*, 1. 2019
- Pakasi, G. D., Moniharapon, S., & Loindong, S. Analisis Strategi Pemasaran Terhadap Peningkatan Penjualan di Restaurant d'fish Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1). 2022
- Perdana, W. M., & Ayuningtias, H. G. Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT Pindad (Persero). *E-Proceeding of Management*, 6(2), 2589–2594. 2019
- Praningrum, A. P. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan Bank Bri Sariah Kantor Cabang Bengkulu)(Studi Kasus Pada Karyawan Bank Bri Sariah Kantor Cabang Bengkulu)*, 1. 2017
- Putra, R., Ernila, E., Komardi, D., & Suyono, S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Smkn 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470-483. 2019
- Putri, M., & Mirza, M. Kohesivitas Kelompok Dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan. *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.24815/S-Jpu.V1i1.9916>. 2018
- Rahmi Sari, M. M. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*, 87-93. 2020
- Sari, M. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri,Tbk Area Banda Aceh*, 1. 2019
- Sondang P. Siagian. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. 2018
- Suhardi. *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* (A. Eliyana (ed.)). Gava Media. 2018
- Suryani, E. R. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Frontliner Bakti Pt Bank Central Asia Tbk Kcu Jambi* , 1. 2017
- Susi Kuraesin Pancasari, N. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Cabang Sumedang* , 1. Doi : <https://doi.org/10.32493/Smk.V1i3.2255>. 2018
- Tazkiyah Ainul Qolbi, P. P. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Syariah Tasikmalaya* , 1. 2018
- Toman Romance Sormin, H. U. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di Pt Panin Bank Banjarmasin* , 1-10. Doi : <https://doi.org/10.32493/Smk.V1i3.2255>. 2020
- Susi Kuraesin Pancasari. *Pemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Cabang Sumedang* , 1. Doi : <https://doi.org/10.32493/Smk.V1i3.2255>. 2018
- Tazkiyah Ainul Qolbi, P. P. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Syariah Tasikmalaya* , 1. 2018
- Toman Romance Sormin, H. U. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di Pt Panin Bank Banjarmasin* , 1-10. Doi : <https://doi.org/10.32493/Smk.V1i3.2255>. 2020
- Yosefina, A. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Promatcon Tepat Guna* , 1. Doi : <https://doi.org/10.32493/Smk.V1i3.2255>. 2019.