

Pengaruh Disiplin Kerja, *Quality Work of Life*, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Sales & Marketing PT. MNC Group Jakarta

¹Nur Holifah, ²Herminda, ³Marhalinda
Program Studi Manajemen, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta

E-mail: nur_holifah_20@upi-yai.ac.id, herminda@upi-yai.ac.id,
marhalinda@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Disiplin Kerja, *Quality Work of Life*, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Sales & Marketing PT. MNC Group Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan juga kuesioner (angket). Analisis statistik menggunakan SmartPLS versi 4.0. Pengolahan data menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi karyawan sebanyak 122 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi sales & marketing PT. MNC Group Jakarta. Variabel *quality work of life* mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi sales & marketing PT. MNC Group Jakarta. Variabel beban kerja mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi sales & marketing PT. MNC Group Jakarta.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Quality Work of Life, Beban Kerja, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of discipline, quality work of life, and workload on employee job satisfaction in the sales & marketing division of PT MNC Group Jakarta. The method used is quantitative method. The data collection method used is interviews and questionnaires (questionnaires). Statistical analysis using SmartPLS version 4.0. Data processing using saturated samples, namely the entire employee population of 122 respondents. The results showed that the work discipline variable has a positive relationship and has an insignificant effect on employee job satisfaction in the sales & marketing division of PT MNC Group Jakarta. The quality work of life variable has a positive relationship and has a significant effect on the job satisfaction of employees of the sales & marketing division of PT MNC Group Jakarta. The workload variable has a positive relationship and has a significant effect on job satisfaction of sales & marketing division employees of PT MNC Group Jakarta.

Keywords: *Work Discipline, Quality Work of Life, Workload, and Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Salah satu indikator penting di dalam keberlangsungan dan keberhasilan

pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Di era globalisasi yang semakin terdepan, perusahaan mengklaim harus dapat

menciptakan sumber daya manusia yang cakap, berkelas, dan terampil. Sehubungan dengan hal itu, tentunya perusahaan harus mengedepankan strategi manajemen sumber daya manusia yang kompetitif dan efisien agar tercipta suatu kepuasan kerja yang optimal bagi para karyawan. Banyak nya faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan memicu perusahaan untuk berkontribusi secara signifikan dalam mengatasi hal tersebut. Diantara faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan ialah disiplin kerja, *quality work of life*, dan beban kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan pihak manajer sales & marketing PT. MNC Group, Disiplin kerja diklaim menjadi salah satu permasalahan terbesar yang terjadi di divisi sales & marketing PT. MNC Group dilihat dalam hal ketepatan waktu dan juga tingkat absensi karyawan.

Tingkat keterlambatan karyawan dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{total karyawan yang terlambat}}{\text{total karyawan}} \times 100\% \quad (1)$$

Tabel 1 Data Absensi Karyawan Divisi Sales & Marketing PT. MNC Group Jakarta Periode Januari-Desember 2023.

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Sakit (orang)	Alfa (orang)	S + A (orang)	Terlambat (orang)	Persentase Keterlambatan (%)
Januari	130	8	55	63	58	44,6%
Februari	129	3	18	21	46	35,6%
Maret	129	-	-	-	21	16,2%
April	129	7	28	35	57	44,1%
Mei	128	12	54	66	63	50,7%
Juni	127	4	27	31	42	33%
Juli	127	10	49	59	61	48%
Agustus	125	-	-	-	5	4%
September	123	-	-	-	6	4,8%
Oktober	123	12	54	66	68	55,2%
November	123	2	15	17	36	29,2%
Desember	122	-	-	-	14	11,4%

Sumber : PT. MNC Group Divisi Marketing

Berdasarkan dari data tabel 1. diatas menjelaskan bahwa ketidakdisiplinan karyawan divisi sales & marketing PT. MNC Group terlihat dalam hal ketepatan waktu dan juga tingkat absensi. Indikasi permasalahan tersebut terjadi disebabkan oleh kepuasan

kerja karyawan yang menurun akibat adanya keterlambatan kerja. Menurut Ardana, dkk (2012:52) bahwa tingkat absensi dua hingga lima orang per bulan masih dianggap baik, tetapi tingkat absensi antara lima belas sampai dua puluh orang per bulan sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk

Lebih lanjut berdasarkan hasil pra survey yang telah disebarakan pada 30 orang karyawan sales & marketing PT. MNC Group peneliti memperoleh kesimpulan bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *uality work of life* (kualitas kehidupan kerja). Indikasi permasalahan yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan sales & marketing PT. MNC Group, yaitu masalah gaji dan partisipasi karyawan. Richard Walton (Kossen 1986:237) menjelaskan bahwa terdapat delapan kategori utama yang bersama-sama merupakan kualitas kehidupan kerja, yaitu salah satunya kompensasi yang memadai dan wajar, adanya cek upah cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak, adanya upah atau gaji sebanding dengan jumlah yang diterima orang-orang lain dalam posisi yang sama.

Pendapat Ini sejalan dengan hasil pra survey pada karyawan sales & marketing PT. MNC Group, yaitu sebanyak 24 orang atau 80% dari 30 orang menyatakan bahwa jumlah gaji yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Kemudian, disusul dengan indikator partisipasi karyawan dengan hasil pra survey yang menunjukkan bahwa 14 orang atau 46% dari 30 orang karyawan merasa belum sepenuhnya diikutsertakan dalam pengambilan keputusan urusan kantor. Permasalahan tersebut mencerminkan bahwa karyawan belum merasa puas akan kualitas kehidupan kerja nya di perusahaan.

Tabel 2. Data Target & Realisasi Penjualan Inventory Iklan Sales & Marketing PT. MNC Group Jakarta Tahun 2023-2024.

Bulan	2023			2024		
	Target Penjualan	Realisasi	Persentase Realisasi (%)	Target Penjualan	Realisasi	Persentase Realisasi (%)
Quartal 1 (Januari – Maret)	37.000	27.195	74%	29.200	12.594	43%
Year To Date (APRIL)	53.000	36.446	69%	37.100	15.586	42%
Quartal 2 (April – Juni)	39.500	21.749	55%	23.500	2.991	13%
Quartal 3 (Juli – September)	47.500	27.519	58%	31.800	-	0%
Quartal 4 (Oktober – Desember)	52.000	24.422	47%	31.500	-	0%
TOTAL	176.000	100.885	57%	116.000	15.586	13%

Sumber: PT.MNC Group Divisi Marketing

Selanjutnya, berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa dalam 2 tahun terakhir karyawan belum dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Data dalam tabel menunjukkan realisasi target penjualan yang mengalami fluktuasi bahkan karyawan tidak dapat mencapai target sama sekali di tahun 2024 pada kuartal ketiga (Q3) dan kuartal keempat (Q4). Total pencapaian penjualan sales & marketing pada tahun 2023-2024 mengalami penurunan yang sangat drastis. Hal ini dibuktikan dalam tabel 1.2 bahwa persentase total penjualan tahun 2023 sebesar 57% mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi sebesar 13%

Realisasi target penjualan banyak tidak tercapai dikarenakan kepuasan kerja karyawan menurun akibat beban kerja yang cukup tinggi. Pada tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan memiliki nilai yang besar dan harus diperoleh dalam jangka waktu yang cukup singkat. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pun dikatakan bahwa karyawan selalu merasa dikejar-kejar oleh target dikarenakan beban kerjanya yang harus menjualkan inventory iklan secara

bersamaan untuk ketiga stasiun televisi besar MNC Group yaitu MNC, RCTI, dan juga GTV. Karyawan pun masing-masing ada yang lembur dalam bekerja dan mengerjakan pekerjaannya pada jam istirahat berlangsung. Hal ini tentu memberikan tekanan beban kerja bagi para karyawan.

Beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan dapat bekerja sesuai keinginan mereka dan tidak terpengaruh oleh tugas yang melebihi kemampuan mereka. Jika keadaan ini terus terjadi dapat berkembang menjadi suasana kerja yang tidak baik di dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti menyimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja karyawan menurun dikarenakan faktor tingkat ketidakdisiplinan kerja yang tinggi, kualitas kehidupan kerja (*Quality work of life*) yang belum merata, dan beban kerja yang cukup tinggi. Sehubungan dengan hal itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, *Quality Work of Life*, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sales & Marketing PT. MNC Group Jakarta”**.

2. LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat karyawan dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. (Afandi 2016:1). Sedangkan Disiplin Kerja

menurut Agustini (2019:92) adalah sikap yang patuh terhadap peraturan- peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Quality Work of Life

Quality work of life adalah kumpulan tindakan yang dapat dilakukan organisasi untuk memenuhi persyaratan pekerja untuk menyediakan alat yang memungkinkan mereka berpartisipasi penuh dalam memilih bagaimana kehidupan kerja mereka akan disusun. Kurniawati dalam Riskawati et al (2023:62). Menurut Noor Arifin (2012:12) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya.

Beban Kerja

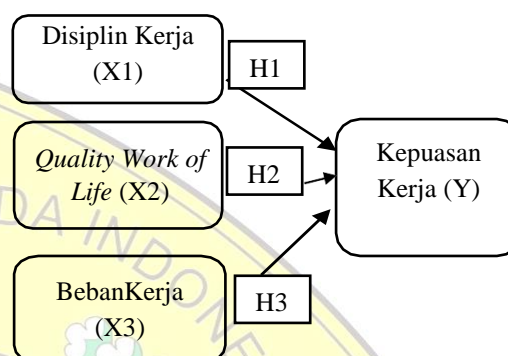
Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas- tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Hart & Staveland (dalam Tarwaka, 2011:130). Disamping itu, Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (2014:5) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas meliputi pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kepuasan Pelanggan adalah penilaian keseluruhan sikap pelanggan terhadap produk atau layanan setelah memperoleh dan menggunakannya. (Robbins & Judge 2017).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Hamali 2016).

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sales & marketing PT. MNC Group.

H2: Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*) terhadap kepuasan kerja karyawan sales & marketing PT. MNC Group.

H3: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sales & marketing PT. MNC Group.

3. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif pendekatan kuantitatif. Metode analisis data deskriptif kuantitatif merupakan metode yang membantu menggambarkan, menunjukkan, atau meringkas data dengan cara yang konstruktif yang mengacu pada gambaran statistik yang membantu memahami detail data dengan meringkas

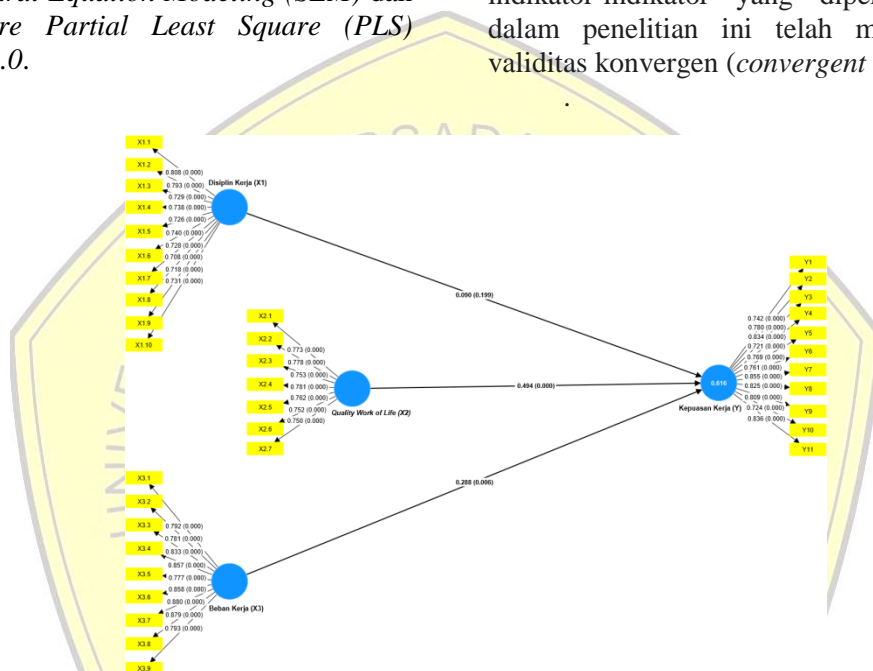
dan menemukan pola dari sampel data tertentu. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 122 orang yang merupakan karyawan sales & marketing di PT. MNC Group Jakarta.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi karyawan sales & marketing PT. MNC Group sebanyak 122 responden. Dalam pengelolaan data peneliti menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dan *software Partial Least Square (PLS) versi 4.0*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Menurut Ghozali (2018: 25), suatu kolerasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading sebesar lebih besar dari 0,7. Output menunjukkan bahwa loading factor memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7. Sehingga indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).



Gambar 2. Outer Model & Inner Model
Sumber: Data diolah peneliti dari SmartPLS 4.0

Dari tabel nilai outer diatas dapat dilihat bahwa semua item atau indikator nilai outer loading nya sudah > 0.7. Maka berdasarkan validitas outer loading dinyatakan semua item atau indikator telah valid

Discriminant Validity

Menurut Ghozali & Latan (2021:69), Reliabilitas merupakan kemampuan instrumen dalam menunjukkan konsistensi dan kestabilan dalam mengukur sebuah variabel. Untuk melakukan pengukuran reliabilitas suatu variabel dapat dilakukan dengan

pengukuran *cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan AVE Kriteria untuk *cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* masing-masing nilainya harus >0.7. Sedangkan untuk kriteria nilai AVE masing-masing variabel harus memiliki nilai >0.5.

Berdasarkan data pada Tabel 3 diketahui nilai *cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* tiap variabel >0.7 nilai AVE seluruh variabel >0.5. Begitupun untuk nilai AVE masing-masing variabel mempunyai nilai >0.5. Pengujian reliabilitas data tersebut dikatakan sudah sangat reliabel dan

memenuhi kriteria karena rata-rata tiap variabel berada pada range 0.9.

Tabel 3. *Construct Reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	AVE
DK	0.915	0.928	0.925	0.551
QWL	0.882	0.884	0.908	0.584
BK	0.943	0.945	0.952	0.687
KK	0.939	0.940	0.947	0.621

Sumber: Data diolah peneliti dari SmartPLS 4.0

Koefisien Determinan

Tabel 4. *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.616	0.606

Sumber: Data diolah peneliti dari SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai r-square adjusted variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,606. Nilai tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1), *quality work of life* (X2), dan beban kerja (X3) sebesar 60,6% dan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya diluar variabel independen yang diteliti.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS 4.0. Berdasarkan Tabel 5, hasil bootstrapping menunjukkan bahwa *quality work of life* dan beban

kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai *p-values* masing-masing variabel sebesar 0,000, dan 0,006, sedangkan disiplin kerja mempunyai hubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai *p-value* sebesar 0.199.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai original sample dari variabel disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0.090 yang berarti pengujian tersebut bersifat positif. Tetapi, disiplin kerja menghasilkan nilai T-statistics sebesar

Tabel 5. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
DK -> KK	0.090	0.096	0.070	1.285	0.199
QWL -> KK	0.494	0.498	0.092	5.370	0.000
BK -> KK	0.288	0.283	0.105	2.740	0.006

Sumber: Data diolah peneliti dari SmartPLS 4.0

1.285 < 1.96 dan nilai p-values sebesar 0,199 > 0.05. Data tersebut menunjukkan bahwa nilai T-statistics dan p-values tidak memenuhi kriteria. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha (H1) ditolak yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi-rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan tidak dapat diyakini akan menimbulkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Adipura & Puspitasari (2022:20) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Djari & Sitepu (2017:1743) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Quality Work of Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5, original sample menunjukkan hasil pengujian yang positif dari variabel *quality work of life* terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.494. Selain itu, untuk nilai T-statistics sebesar 5.370 > 1.960 dan nilai p-values sebesar 0.000 < 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha (H2) diterima yang artinya *quality work of life* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini

didukung oleh penelitian Putu et al., (2016:7322) dan Yasnita & Fitri (2019:278) yang mengemukakan bahwa *quality work of life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari Tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai 0.288 pada original sample variabel beban kerja menunjukkan angka yang positif. Serta hasil pengujian pada T-statistics menunjukkan nilai sebesar 2.740 > 1.960 dan nilai p-values sebesar 0.006 < 0.05. Artinya, variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha (H3) diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian Suparman & Wirayudha (2023:125) dan Taufan et al., (2024:1744) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi sales & marketing PT. MNC Group Jakarta. Artinya, tinggi-rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan tidak dapat diyakini akan

menimbulkan kepuasan kerja karena disiplin kerja merupakan suatu bentuk tanggung jawab yang harus dijalankan oleh tiap karyawan di dalam perusahaan.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *quality work of life* terhadap kepuasan kerja karyawan divisi sales & marketing PT. MNC Group Jakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan seimbang kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*) yang diterima oleh karyawan semakin meningkat pula kepuasan karyawan dalam bekerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi sales & marketing PT. MNC Group Jakarta. Dimana saat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan sebanding dengan hasil yang mereka peroleh kepuasan kerja karyawan akan tercapai

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator* (Cetakan ke-1). Zanafa Publishing .
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing .
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* . UISU Press .
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara . *Jurnal Economia* , 8(1).
- Astianto, Anggita, & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* , 3(7).
- Djari, J. A., & Sitepu, F. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Dinamika Bahari* , 7(2).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2021). Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang .
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0 . Universitas Diponegoro Semarang .
- Hamali, A. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan (Edisi 3). CAPS (Center For Academic Publishing Server).
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia . Center for Academic Publishing Service.
- Nawawi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif (Cetakan kelima). Gajah Mada University Press.
- Porkiani, M., Yadollahi, M., Sardini, Z., & Ghayoomi, A. (2011). Relationship between the Quaiity of Work Life and Emloyees' Aggression. *Journal of American Science* , 7(2).
- Riskawati, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1).
- Rivai, V. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (edisi ke-7). Erlangga.

- Rivai Zainal, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik (Edisi Keenam)*. PT. Raja Grafindo Persada .
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi* . Salemba Empat .
- Suryani, R. E., Herminda, & Darmin. (2019). Job Satisfaction and Citizenship Behavior of Employees of Private Universities in the Central Jakarta Region. *International Review of Management and Marketing*, 9(2).
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Taufan, M., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* , 3(3).
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori dan Praktik*. Deepublish Digital .
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* . PT. Raja Grafindo Persada .
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. RajaGrafindo Persada .
- Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Pustaka Belajar .
- Wijono, S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi* . Kencana.
- Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Yogyakarta . *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3(1).
- Wulansari, G., Murti, B., & Tamtomo, D. (2023). Meta-Analysis: Effects of Workload and Work Environment on Work Satisfaction in Health Personnel. *JHPM : Journal of Health Policy and Management*, 8(3).
- Yasnita, V., & Fitri, M. E. Y. (2019). Pengaruh Quality Work of Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas* , 21(2).
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* , 19(2).