

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan sebuah strategi yang memanfaatkan pikiran dan tenaga orang lain dengan tujuan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya Sutisna & Effane (2022). Kinicki dan Williams (2020), manajemen dapat diartikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini melibatkan pengintegrasian tugas secara menyeluruh serta pelaksanaan fungsi-fungsi utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*) sumber daya organisasi. Efisiensi dan efektivitas dalam manajemen berarti melaksanakan tugas dengan cara yang tepat atau sering disebut sebagai "doing things right."

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, peneliti menyimpulkan jika manajemen ialah sebuah proses yang melingkupi merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan serta mengendalikan, yang bertujuan untuk mengarahkan tugas serta tanggung jawab karyawan pada masing-masing pekerjaan mereka di dalam Perusahaan. Proses-proses manajemen tersebut yakni: *planning*, *organizing*, *leading*, serta *controlling*.

1. *Planning*

Planning atau Perencanaan didefinisikan sebagai tahap awal bagi perusahaan untuk menetapkan tujuan serta memutuskan bagaimana cara perusahaan dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Proses *Planning* membantu dalam menetapkan tujuan organisasi, memilih strategi yang akan digunakan, dan mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. *Organizing*

Organizing diartikan sebagai proses mengoordinasikan berbagai tugas karyawan serta sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Proses *Organizing* berfungsi dalam menetapkan tanggung jawab, mengelompokkan pekerjaan ke dalam unit kerja, mengatur serta mengalokasikan sumber daya, dan menciptakan kondisi yang mendukung agar setiap individu dalam perusahaan dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. *Leading*

Leading atau kepemimpinan diartikan sebagai Tindakan untuk mengarahkan, memotivasi serta mempengaruhi individu dalam perusahaan untuk bekerja keras mencapai tujuan bersama. Dalam proses *Leading*, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan bimbingan serta arahan kepada karyawan akan pencapaian tujuan perusahaan.

4. *Controlling*

Controlling atau pengendalian ialah tugas seorang pemimpin, supervisor, atau manajer guna melakukan pemantauan kinerja karyawan, melakukan tindakan korektif saat dibutuhkan, serta pemastian hasil yang dicapai sejalan dengan tujuan perusahaan. dengan adanya *Controlling* perusahaan bisa melakukan pemastian bahwa sumber daya digunakan secara optimal sejalan dengan rencana yang sudah ditentukan.

2.1.2 Human Resources Management

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah suatu pendekatan strategis dalam pengelolaan karyawan dalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan guna melakukan peningkatan kinerja organisasi dan mencapai tujuan bisnis. Mengacu kepada Kinicki & William (2020), menjabarkan jika MSDM tertuju kepada proses serta aktifitas manajemen yang mana manajer melaksanakan merencanakan, perekrutan, pelatihan hingga pertahanan akan kekompetenan suatu karyawan.

Berdasarkan uraian para ahli di atas, peneliti memahami jika MSDM ialah serangkaian proses serta aktivitas yang dilakukan guna melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara strategis guna mencapai tujuan individu maupun organisasi. Manajemen SDM mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, hingga pelatihan.

1. *Human Resources Planning*

Human Resources Planning ialah proses perencanaan setiap manajer perusahaan perlu memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah dan jenis karyawan yang tepat sesuai dengan posisi, waktu, dan kebutuhan yang telah direncanakan. Hal ini dilakukan sebagai bagian dari fungsi manajemen yaitu *planning* dan *Organizing* dalam struktur perusahaan.

2. *Recruitment*

Recruitment merupakan proses mencari, menemukan, mengidentifikasi, dan memperoleh kandidat pelamar kerja yang sesuai dengan karakteristik untuk mengisi posisi dan jabatan tertentu. Tujuannya adalah untuk menemukan kandidat yang memenuhi kualifikasi dan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. *Selection*

Selection ialah proses menyeleksi dari sejumlah pelamar kerja untuk menemukan kandidat yang paling sesuai dengan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. proses ini bertujuan untuk menentukan apakah seorang pelamar akan diterima atau ditolak oleh perusahaan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

4. *Training*

Training ialah proses pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan bagi karyawan guna meningkatkan keterampilan serta pengetahuan mereka.

2.1.3 Job Satisfaction

Job Satisfaction diartikan sebagai kondisi dimana seorang karyawan senang dan mencintai terhadap pekerjaan yang ia lakukan. Kondisi ini menggambarkan

seorang karyawan dari sisi moral kerja, kedisiplinan terhadap pekerjaan, dan pencapaian prestasi atas pekerjaan mereka (Hasibuan, 2018). Mengacu kepada Ozel & Bayraktar (2018) menjabarkan jika *Job Satisfaction* ialah hal yang mempunyai keterkaitan dengan suatu individu yang mendapatkan apa yang diinginkannya dari pekerjaannya, yang mana tidak sebatas memberikan pengaruh kepada kondisi ekonominya tapi juga kondisi psikologisnya yakni yang menjadikannya lebih bahagia. Perihal tersebut disebabkan para individu yang menghabiskan waktunya di kesehariannya di tempat kerjanya sejak usia yang tertentu hingga seterusnya.

Job Satisfaction atau kepuasan kerja ialah sikap yang ditimbulkan oleh karyawan kepada pekerjaan mereka, baik dalam konteks profesi maupun aktivitas pekerjaannya. Kepuasan kerja ini membawa dampak positif teruntuk perusahaan dalam menjalankan bisnis, sehingga menjadikannya faktor penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan fungsional (Dalkrani & Dimitriadis, 2018). Kepuasan karyawan ialah indikator seberapa bahagia mereka ditempat kerja ataupun lingkungan kerja (Pella, 2020). Berbagai indikator dapat menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja, seperti absensi, keluhan, dan tingginya tingkat turnover karyawan. Kepuasan kerja disebabkan oleh beragam faktor, diantaranya yakni tunjangan, peluang promosi, lingkungan kerja, hubungan bersama atasan, hingga hubungan bersama rekan kerja (Kabak, 2014 dalam Idris, 2019). Menurut Judge, (2017), Kepuasan kerja ialah perasaan positif kepada pekerjaan. Adanya beberapa faktor penyebab *Job Satisfaction* yakni:

a. *Job Condition*

Dalam pekerjaan yang menarik yang menawarkan pelatihan, variasi tugas, serta memberi kepercayaan kepada karyawan guna bekerja secara mandiri, karyawan yang mendapatkan kepercayaan serta diandalkan oleh atasannya mempunyai kecenderungan akan tingkatan kepuasan kerja yang tinggi.

b. *Personality*

Individu yang mempunyai pandangan positif kepada kemampuan serta kompetensinya cenderung lebih puas dibandingkan mereka yang mempunyai pandangan negatif mengenai kemampuan serta kompetensiya tersebut.

c. *Pay*

Gaji mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja suatu individu. Dikarenakan insentif yang didapatkan memberikan pengaruh kepada motivasi serta semangat seseorang dalam bekerja.

d. *CSR (Corporate Social Responsibility)*

CSR ialah suatu aktifitas yang dijalankan oleh perusahaan, contohnya aktivitas amal. Dengan penerapan CSR, karyawan merasakan bahwa perusahaan memberikan kepeduliannya kepada kesejahteraan masyarakat sekitarnya serta lingkungannya, bukan sebatas fokus pada keuntungan perusahaan semata.

2.1.4 Work Environment

Work Environment ialah tempat dimana karyawan menjalankan kegiatan kerjanya yang berdampak positif atau negatif kepada pencapaian hasil kerja. Lingkungan kerjanya dapat memberikan rasa aman, memastikan kinerja karyawan yang optimal, serta memengaruhi suasana hatinya ditempat kerja (Pawirosumarto et al., 2017). Lingkungan kerja mempunyai artian sebagai suatu keadaan dimana seseorang bekerja dengan cara yang optimal, sehat, aman, serta nyaman. Mengacu kepada Nursasongko (2012). lingkungan kerja yang baik ialah lingkungan yang menumbuhkan kenyamanan serta keamanan bagi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Lingkungan pekerjaan menciptakan suasana yang kondusif bagi pegawai untuk beraktivitas dengan maksimal tanpa gangguan yang menghambat produktivitas. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya sekadar nyaman secara fisik, tetapi juga mampu menstimulasi semangat dan motivasi kerja karyawan sehingga mereka dapat memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki secara efektif.

Work Environment ialah segala sesuatu yang mengelilingi seorang karyawan dalam lingkungan kerja fisik ataupun non-fisik yang memberikan pengaruh kepada mereka. Indikator lingkungan kerja ialah sirkulasi udara, bau, kebisingan, penerangan, hubungan karyawan, hubungan diantara karyawan serta supervisor di tempat kerja (Sutanto et al., 2018). Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja pada dasarnya melingkupi dua jenis diantaranya yakni lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik (Sazly Syukron, 2020).

1. Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) mencakup seluruh kondisi fisik di sekitaran tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh kepada karyawan dengan cara langsung ataupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik (*non-physical working environment*) mencakup seluruh kondisi yang mempunyai keterkaitan akan hubungan kerja, baik bersama atasan, rekan kerja, ataupun bawahan.

2.1.5 Empowerment

Employee Empowerment biasanya diwujudkan melewati dua bentuk. Pertama, pemberdayaan dilakukan dengan memberikan dorongan kepada karyawan untuk guna penanganan permasalahan yang mempunyai keterkaitan akan kualitas, termasuk pengidentifikasian permasalahan serta pengambilan inisiatif guna penyelesaiannya. Ini dilakukan melalui pendelegasian wewenang serta alokasi sumber daya yang dibutuhkan teruntuk karyawan agar tujuan tersebut tercapai. Kedua, memberdayakan karyawan menjadikan karyawan mempunyai keleluasaan dalam mempertanggungjawabkan ide, keputusan, serta hasil yang dicapainya, sehingga mengurangi kekakuan akan kontrol birokratis (Idris, 2019). *Employee Empowerment* mempunyai tujuan guna melakukan peningkatan akan kinerja dengan memperkuat partisipasi serta terlibatnya karyawan akan proses mengambil keputusan. Langkah tersebut berhubungan dengan upaya membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi, serta mengikutsertakan karyawan dalam keputusan-

keputusan yang diambil, sehingga menghilangkan batas diantara karyawan serta atasan (Hanaysha, 2016).

Kurniawan & Satrya (2020) menjabarkan jika *Employee Empowerment* ialah pemberian kesempatan teruntuk karyawan dalam turut andil pada proses mengambil suatu putusan hingga mampu memberikan dampak yang nyata teruntuk pekerjaannya. Maka daripada itu, empowerment mampu memberikan peningkatan akan motivasi karyawan dalam bekerja serta melakukan pengembangan pengetahuan dirinya. Pemberdayaan karyawan ialah inisiatif baru dalam karyawan yang dilakukan pengelolaan serta dijalankan oleh manajemen guna melakukan peningkatan akan keterlibatan karyawan serta kualitas produk serta layanan Khera (2015).

Inisiatif tersebut dilaksanakan supaya karyawan mempunyai kebebasan dalam membuat keputusan terkait pekerjaannya. Karyawan yang mampu melakukan pengambilan keputusan tersendiri membutuhkan tingginya rasa percaya. Tingginya rasa percaya diri perlu dibangun serta dilakukan pengembangan melewati pelatihan serta pendidikan berlanjut. Pemberdayaan berperan penting dalam mendukung pertumbuhan mereka untuk meraih kesuksesan melalui pengembangan diri (Mehrabani & Shajari, 2013).

2.1.6 Training

Pelatihan merupakan pengajaran yang diberikan pada karyawan baru atau lama, berkaitan dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan saat mereka menjalankan pekerjaannya Mulyadi (2021). Berdasarkan definisi ini, pelatihan kerja mempunyai artian sebagai proses perubahan dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, hingga perilaku yang terus berkembang bagi setiap karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan sesuai standar SDM yang diharapkan. Selain itu, mengacu kepada Mondy (2008) menjabarkan jika pelatihan serta pengembangan (training and development) dianggap sebagai inti dalam pengupayaan yang berkelanjutan dalam peningkatan kompetensi karyawan serta kinerja organisasi.

Sutrisno (2019) menjabarkan jika pelatihan mempunyai tujuan guna mendapatkan keterampilan dalam menjalankan suatu pekerjaan serta memanfaatkan peralatan dipekerjaan dengan benar. Rachmawati (2018) menjabarkan jika proses aktifitas pelatihan bisa memperlihatkan sesudah menempatkan serta menugaskan suatu karyawan menyesuaikan tiap-tiap bidangnya. Edison (2010) menjabarkan jika pelatihan memberikan sejumlah manfaat teruntuk perusahaan, diantaranya yakni:

- a. Peningkatan kompetensi dalam pelayanan sehingga karyawan dapat memahami pekerjaan yang relevan akan bidang mereka.
- b. Pelatihan juga dapat memberikan peningkatan akan produktivitas kerja sehingga karyawan mampu menumbuhkan hasil output yang lebih baik.
- c. Peningkatan kerjasama diantara karyawan, yang mampu menciptakan sinergi lebih baik dalam lingkungan kerja.

Berdasar kepada penjabaran tersebut, dapat disimpulkan jika pelatihan ialah suatu proses pelatihan guna melakukan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta perilaku karyawan, hingga memberikan bantuan kepada mereka melakukan perbaikan akan kekurangan supaya mampu melakukan peningkatan kinerja baik di tempat kerjanya Hanaysha, (2016).

2.1.7 Teamwork

Teamwork merupakan sekelompok individu yang bekerjasama melakukan pencapaian tujuan yang diinginkannya (Hanaysha, 2016). *Teamwork* adalah aktivitas yang dijalankan oleh sekelompok individu dengan tujuan bersama dalam suatu organisasi. *Teamwork* mampu memperkuat kerja sama serta komunikasi antar bagian perusahaan. Umumnya *teamwork* terdiri dari individu-individu dengan keahlian beragam, kemudian menjadikannya suatu *power* pada pencapaian tujuan perusahaan (Irawati, 2007). Menurut Robbins & Judge, (2017) terdapat tipe-tipe tim didalam suatu organisasi, diantaranya yakni:

1. *Problem Solving Teams*

Tim yang melingkupi 5 hingga 12 karyawan dengan kesamaan departemen biasanya berkumpul guna mendiskusikan suatu kondisi atau keadaan yang terjadi. Tim semacam ini biasanya tidak mempunyai wewenang langsung guna melakukan implementasi akan saran mereka, tapi bila pendapat karyawan sesuai akan pengimplementasiannya, beberapa perbaikan bisa direalisasikan.

2. *Self Managed Work Teams*

Sebuah tim umumnya beranggotakan sekitar 5 hingga 10 orang yang melakukan pengambilan alih tanggung jawab yang sebelumnya diemban oleh atasan. Tanggung jawab ini mempunyai peranan yang saling terkait diantara anggota timnya.

3. *Cross Functional Teams*

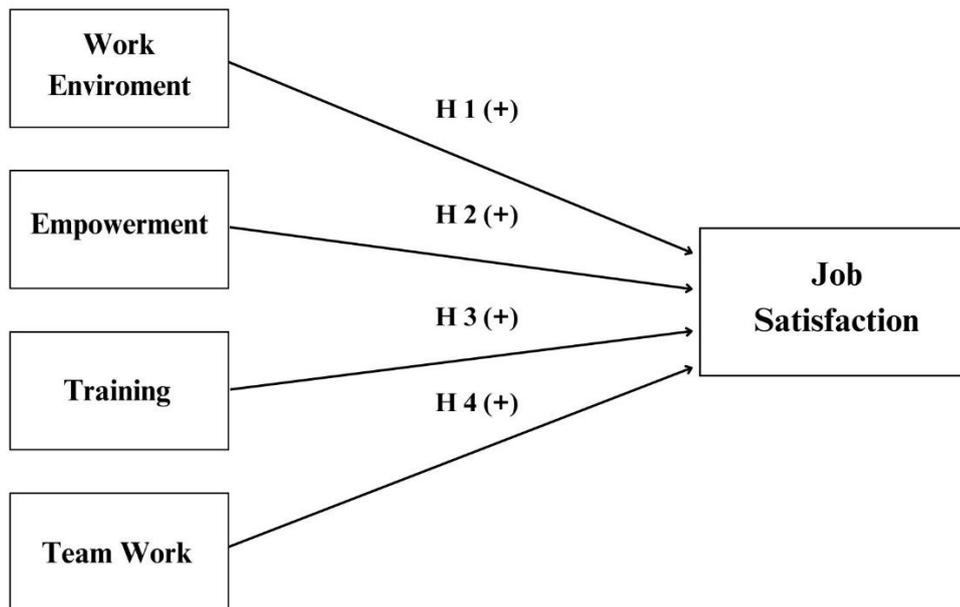
Tim ini melingkupi beberapa karyawan dengan posisi yang sama tapi berasal dari departemen berbeda, yang bekerja bersama guna menyelesaikan sebuah tugas.

4. *Virtual Teams*

Tim ini mengadakan pertemuan secara virtual dengan pemanfaatan teknologi untuk menghubungkan anggota yang sulit dijangkau dengan cara langsung. Dalam pertemuan ini, mereka berdiskusi dan menyelesaikan tugas bersama sesuai dengan arahan yang diberikan.

Kerja sama tim ialah hal terpenting guna melaksanakan perbaikan serta peningkatan berkelanjutan. Kerja sama tim memberikan kesempatan bagi karyawan guna berkolaborasi dalam pemecahan permasalahan dengan cara yang menyeluruh. Melalui kerja sama tim, informasi dapat dibagikan secara efektif, sehingga efisiensi dan efektivitas karyawan dapat meningkat (Idris, 2019).

2.2 Model Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Sumber: Modifikasi dari Ali, A., Jianping, H., Ali, Z., & Zhongbin, L. (2017). *The Effects of Empowerment, Training, and Teamwork on Employee Job Satisfaction: Case of the Agricultural Manufacturing Sector in Khyber Pakhtunkhwa Province, Pakistan.*

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction*

Menurut Huang & Yuswardi (2022), menjabarkan jika lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan atas semangat karyawan dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja di suatu organisasi tidak memberikan kenyamanan bagi karyawan, hal tersebut mampu memberikan dampak negatif kepada kepuasan kerja mereka. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Pawirosumarto (2016) membuktikan jika *work environment* mempunyai dampak positif signifikan kepada *Job Satisfaction*.

Selain itu penelitian yang dilaksanakan oleh Mawardi (2021) membuktikan jika *Work Environment* mempunyai dampak signifikan kepada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian-penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai hubungan *Work Environment* kepada *Job Satisfaction*, maka hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H2 : *Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* yaitu

2.3.2 Pengaruh *Empowerment* terhadap *Job Satisfaction*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmed & Idris (2020), dijelaskan bahwa memberdayakan karyawan mempunyai dampak positif kepada kepuasan kerja. Ketika karyawan diberi kepercayaan untuk belajar, menghadapi, dan menyelesaikan masalah, mereka akan berkembang seiring waktu dalam hal kinerja, pengetahuan, dan pola pikir. Ketika karyawan merasa percaya diri guna berkembang, mereka juga cenderung merasakan puas dalam pekerjaan mereka.

Melalui penelitian yang dilaksanakan oleh Beti dan Sriyono (2023), menjabarkan jika memberdayakan karyawan memberikan dampak positif serta signifikan kepada kepuasan kerja karyawan. Membuktikan semakin karyawan tersebut merasakan diberdayakan saat karyawan tersebut memberikan dampak positif kepada perusahaan maka tingkatan rasa puas akan kinerjanya pun mengalami peningkatan, , serta begitupun sebaliknya jika karyawan merasakan kurangnya diberdayakan maka rasa puas akan kinerjanya pun mengalami penurunan. Berdasarkan dari penelitian-penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai hubungan *Empowerment* kepada *Job Satisfaction*, maka hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H2 : *Empowerment* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

2.3.3 Pengaruh *Training* terhadap *Job satisfaction*

Hanaysha (2016) *Training* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Kemudian mengacu kepada Idris (2019) menjabarkan jika pelatihan serta pendidikan bagi karyawan tidak sebatas memberikan peningkatan akan kinerja mereka, tapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang mendukung karir yang bertumbuh.

Dalam penelitiannya, Ahmed & Idris (2020) menjabarkan jika pelatihan serta pendidikan mempunyai hubungan positif yang signifikan akan kepuasan kerja. Program pelatihan serta pendidikan yang disediakan oleh perusahaan menjadi faktor kunci dalam menentukan kepuasan kerja karyawan, karena pelatihan tersebut dapat membuat karyawan mengembangkan diri mereka, baik dalam pengetahuan, kinerja, maupun pola pikir.

Berdasarkan dari penelitian-penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai hubungan Training kepada job satisfaction, maka hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H3 : Training berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction

2.3.4 Pengaruh Teamwork terhadap Job Satisfaction

Devina (2018) mengemukakan dampak *Teamwork* terhadap *Job Satisfaction* membuktikan variable *Teamwork* mempunyai dampak positif kepada *Job Satisfaction*. Hasil tersebut mempunyai sebab yakni kerja tim berdampak signifikan kepada efisiensi kerja serta dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja, contohnya kenaikan gaji, peningkatan target, serta hubungan karyawan yang baik. Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dalam penelitiannya, Ahmed & Idris (2020) menjabarkan jika kerja sama tim mempunyai dampak positif yang signifikan kepada kepuasan kerja, yang mana bekerja sama dalam penyelesaian tugas bersama tim mampu memberikan peningkatan akan kepuasan kerja karyawan. Dengan bekerja dalam tim, tiap-tiap karyawan

mempunyai peranannya tersendiri yang bisa memberikan peningkatan akan kemampuan yang dimilikinya.

Mengacu kepada Hanaysha (2016) menjabarkan jika kerja sama tim mempunyai dampak yang signifikan kepada kepuasan kerja. Ketika suatu perusahaan memiliki tingkat kerja tim yang tinggi, kepuasan karyawan juga turut meningkat, yang pada akhirnya mampu memotivasi niat kerja mereka. Kerja sama tim di antara karyawan membantu mereka menyelesaikan tugas bersama, sehingga mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan dari penelitian-penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai hubungan Team Work terhadap job satisfaction, maka hipotesis dalam penelitian ini yakni

H4 : *Teamwork* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

2.4 Peneliti Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Dahulu

NO	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Hasil
1	Amjad Ali, Zulfiqar Ali, Huang JianPing,Li ZhongBin	2017	The Effect of Empowerment, Training, and Teamwork on Employee Job Satisfaction: Case of the Agricultural Manufacturing Sector in Khyber Pakhtunkhwa Province, Pakistan	Penelitian ini ialah jurnal utama yang digunakan penulis serta sebagai pengacuan dalam melaksanakan penelitian tentang pengaruh work environment, empowerment, training serta teamwork atas kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa empowerment, training serta teamwork memberikan pengaruh positif kepada kepuasan kerja

2	Abdul Raziq, Raheela Maulabakhsh	2015	Impact of Working Enviroment on Job Satisfaction	Penelitian ini membuktikan jika lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh positif kepada kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif dapat membuat karyawan meningkatkan potensinya, meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas. Hal ini menguntungkan perusahaan dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi.
3	Hartanto & Turangan	2021	Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai hotel di Jakarta	Penelitian ini membuktikan jika Lingkungan kerja, Kepemimpinan serta kompensasi memberikan pengaruh positif kepada kepuasan kerja.
4	Sutedy, Stefanny	2017	Analisa Pengaruh Employee Empowerment, Teamwork, Dan Grooming Training Terhadap Job Satisfaction; Telaah Pada Karyawan D'hotel Jakarta	Penelitian ini menunjukkan Employee empowerment, teamwork serta grooming training berhubungan positif atas job satisfaction kepada karyawan tetap D'Hotel, training berhubungan positif atas job satisfaction kepada karyawan tetap D'Hotel
5	Gebi Devina	2018	Pengaruh teamwork terhadap kepuasan kerja pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Surabaya 2.	Penelitian ini membuktikan jika Kerjasama tim memberikan pengaruh positif kepada kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal

				International Finance cabang Surabaya 2.
6	Kurniawan & Satrya	2020	The effect of employee empowerment of compensation and organizational commitment to satisfaction	Penelitian ini membuktikan jika employee empowerment serta sebagai bukti jika employee empowerment mempunyai pengaruh positif kepada job satisfaction.
7	Dhaniel Whizztyo saputra	2024	The influence of work environment and compensation on job satisfaction of Gen z employess in MSMEs in Palembang	Penelitian ini membuktikan jika lingkungan kerja serta kompensasi yang diterima karyawan Gen Z memberikan dampak positif serta signifikan kepada tingkatan kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.
8	Rosento, Resti Yulistria, Handayani	2022	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Dexter Ekspressindo Jakarta	Penelitian ini membuktikan jika lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan kepada kepuasan kerja karyawan.
9	Samuel Siagian	2019	Pengaruh servant leadership dan teamwork terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.	Penelitian ini membuktikan jika Servant Leadership, Teamwork mempunyai pengaruh positif serta signifikan kepada kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.
10	Abadalla Abdelrahim	2009	Examining the relationship between soft total quality management (TQM) aspects and employees' job satisfaction in "ISO 9001" Sudanese oil companies. Emerald Insight.	Penelitian ini membuktikan jika job satisfaction mempunyai pendefinisian sebagai kondisi emosional suatu individu baik menyenangkan ataupun positif yang dihasilkan dari

				pengalaman kerja serta penilaian kerja.
--	--	--	--	---



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA