Jurnal Samudra Ekonomi & Bisnis
Volume 15, Nomor 1, Januari 2024
P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

# Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. Mohtra Agung Persada

## *Analysis of Factors Affecting Employee Job Satisfaction on Employee Welfare at PT. Mohtra Agung Persada*

**Kharisma Syafitri, Minto Waluyo**[*)]
Prodi Teknik Industri, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia
**e-mail korespondensi: mintow.ti@upnjatim.ac.id*

**Info Artikel**

*Riwayat Artikel :*
Diterima: 15 Mei 2023
Disetujui: 19 Agustus 2023
Dipublikasikan: Januari 2024

*Nomor DOI :*
10.33059/jseb.v15i1.7648

*Cara Mensitasi :*
Syafitri, K., & Waluyo, M. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Mohtra Agung Persada. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *15*(1), 44-56. DOI: 10.33059/jseb.v15i1.7648.

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengetahui keterkaitan faktor hubungan rekan kerja, pengawasan, kondisi kerja dan perubahan status karir pada kepuasan karyawan, serta mengetahui keterkaitan kepuasan kerja tersebut pada kesejahteraan karyawan di PT. Mohtra Agung Persada. Sampel penelitian kuantitatif ini yakni karyawan PT. Mohtra Agung Persada berjumlah 150 responden. Data diperoleh dari penyebaran kuisioner menggunakan skala Likert, selanjutnya dianalisis menggunakan metode *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menemukan bahwa hubungan rekan kerja serta perkembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta pengawasan serta kondisi kerja terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci**: Kepuasan Kerja, Kondisi Kerja, Pengawasan, Perkembangan Karir, Hubungan Rekan Kerja.

**Article Info**

*Article History :*
Received: 15 May 2023
Accepted: 19 August 2023
Published: January 2024

*DOI Number :*
10.33059/jseb.v15i1.7648

*How to Cite :*
Syafitri, K., & Waluyo, M. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Mohtra Agung Persada. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *15*(1), 44-56. DOI: 10.33059/jseb.v15i1.7648.

***Abstract***

*This research aims to determine the relationship between co-worker relationships, supervision, working conditions and changes in career status on employee satisfaction, as well as knowing the relationship between job satisfaction and employee welfare at PT. Mohtra Agung Persada. The sample for this quantitative research is employees of PT. Mohtra Agung Persada numbered 150 respondents. Data was obtained from distributing questionnaires using a Likert scale, then analyzed using the structural equation modeling (SEM) method. The results of this research found that co-worker relationships and career development were proven to have a positive and significant effect on employee job satisfaction, and supervision and working conditions were proven to have no significant effect on employee job satisfaction. Moreover, the results show that job satisfaction has a positive and significant effect on employee job satisfaction.*

***Keywords***: *Job Satisfaction, Working Condition, Supervision, Career Development, Co-Worker Relationships.*

2614-1523/©2024 The Authors. Published by Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
This is an open access article under the CC BY-SA license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset paling berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sebagai elemen penting dalam kesuksesan perusahaan, kepuasan karyawan menjadi faktor kritis yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Kepuasan karyawan mencakup aspek seperti kebahagiaan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan fisik dan mental yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menumbuhkan loyalitas karyawan, yang akan memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan. Apabila perusahaan dapat mencapai target dampak dari kinerja yang maksimal dari karyawan, sejalan dengan meningkatnya kesejahtraan karyawan karena adanya insentif atau bonus.

Masalah kepuasan dan kesejahteraan karyawan juga menjadi masalah di PT. Mohtra Agung Persada, sebuah perusahaan pengolahan hasil hutan menjadi kayu olahan di Gresik Jawa Timur yang berdiri sejak tahun 1986. Hasil pengamatan menunjukkan sebagian karyawan mengaku tidak puas dengan sistem pekerjaan di perusahaan tersebut, yang mengakibatkan mereka tidak bisa bekerja baik, potensinya tidak tereksplorasi, dan berdampak pada kinerja perusahaan secara menyeluruh. Karyawan mengaku jika saja perusahaan mampu menerapkan manajemen yang baik, kemungkinan keuntungan perusahaan bisa tumbuh signifikan, dan kondisi tersebut mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara tidak langsung.

Kepuasan adalah salah satu topik yang paling dibahas oleh para ilmuwan manajerial, psikologi dan sosiologi, serta lembaga pengembangan manajerial dan sumber daya manusia. Hal ini karena merupakan cerminan dari produktivitas pekerja dalam organisasi, dan dengan mempelajari dan menganalisanya bisa bermanfaat untuk meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan harus menyadari pentingnya unsur manusia sebagai kekayaan sesungguhnya dari karya baik pelayanan maupun organisasi manufaktur (Ibraheem *et al*., 2016). Menurut Rivai & Sagala (2021), beberapa faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, kondisi pekerjaan, rekan kerja, serta gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.

Berbasis hasil observasi, ada beberapa faktor yang menjadi fenomena mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor pertama adalah masalah rekan kerja, dimana sebagian karyawan mengeluhkan adanya senioritas karyawan. Budaya senioritas ini mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman, sehingga menimbulkan perasaan tidak puas dalam bekerja. Dalam hal ini, pengaruh rekan kerja dinilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Mahaputra, 2023). Faktor kedua yang teridentifikasi mempengaruhi kepuasan karyawan bahwa kemungkinan pengawasan (supervisi), dimana berdasarkan pengakuan karyawan bahwa mereka menilai atasan bersikap otoriter sehingga tidak nyaman dalam bekerja atau tidak puas dengan budaya kerja di perusahaan tersebut. Otoriter yang dimaksud seperti keputusan yang sering berat sebelah dan merugikan karyawan, sehingga faktor pengawas atau supervisi dinilai berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai (Widiantari & Sujana, 2022).

Faktor ketiga adalah kondisi kerja pada ruang produksi yang berkaitan dengan kondisi tempat kerja, seperti ventilasi kurang baik yang bisa menyebabkan kondisi ruangan yang pengap dan udara ruangan panas sehingga menyebabkan ketidaknyamanan pekerja. Hal ini karena kondisi kerja yang bagus akan memudahkan seseorang menyelesaikan pekerjaan mereka. Faktor keempat yaitu kesempatan untuk memperoleh perubahan status (karir) seperti pelatihan, promosi, mutasi, ataupun ada tidaknya peluang kenaikan jabatan atau kenaikan tingkat, dan pengembangan karir. Apabila

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

terjadi kondisi kurang adanya kesempatan untuk maju dapat membuat karyawan merasa tidak puas, dan timbul perasaan kecewa dan tertekan.

Apabila faktor-faktor tersebut dibenahi oleh pihak manajemen, maka kepuasan karyawan akan meningkat dan berikutnya bisa memaksimalkan pencapaian kinerja ataupun kemajuan perusahaan. Perusahaan yang maju juga akan berdampak pada kesejahteraan karyawannya, yaitu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya (Sedarmayanti, 2018).

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan, penelitian ini bertujuan menganalisis keterkaitan antara faktor-faktor hubungan rekan kerja, pengawasan, kondisi kerja dan perubahan status karir pada kepuasan pelanggan, serta menganalisis keterkaitan kepuasan kerja karyawan pada kesejahteraan karyawan di PT Mohtra Agung Persada. Sejatinya topik penelitian terkait rekan kerja, pengawasan, pengembangan diri dan kondisi kerja terhadap kepuasan telah pernah dilakukan. Tetapi perbedaan sekaligus menjadi kebaharuan dalam penelitian ini adalah pada fokus penelitian dan konteks perusahaan. Peneliti sebelumnya lebih berorientasi pada aspek umum yang mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini difokuskan pada faktor-faktor yang spesifik untuk PT Mohtra Agung Persada. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan data dan responden dari perusahaan yang berbeda, sehingga hasil dan temuan mereka tidak sepenuhnya mencerminkan situasi di perusahaan ini. Selain itu, penelitian sebelumnya tidak ada yang mengkaji moderasi kepuasan terhadap kesejahteraan karyawan.

## TELAAH LITERATUR

Hubungan yang baik dengan rekan kerja menyediakan dukungan sosial bagi karyawan. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja, mereka merasa dihargai dan memiliki perasaan kebersamaan dalam tim. Dukungan sosial ini dapat mengurangi tingkat stress dan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Dengan perasaan positif tersebut maka dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Beberapa hasil penelitian terdahulu mengungkapkan adanya hubungan menguntungkan yang signifikan antara rekan kerja dan kepuasan kerja, yang dapat memberi dampak kebahagiaan, pekerjaan dan spiritualitas (Islamiati, 2019; Mahaputra, 2023). Berdasarkan telaah yang telah dinyatakan, maka hipotesis pertama yang dimunculkan dalam penelitian ini adalah:

**H1:** Hubungan rekan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

Pengawasan yang baik membantu menyampaikan ekspektasi kerja dengan jelas kepada karyawan. Peningkatan pemahaman tentang tugas dan tanggungjawab pekerjaan di antara karyawan dapat mempromosikan rasa percaya diri yang kuat dalam pelaksanaan tanggungjawab profesional dapat secara efektif meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Tafana & Sunardi (2021) memberikan bukti empiris yang mendukung proposisi bahwa gaya kepemimpinan serta penerapan upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang biasa disebut dengan K3, memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adanya supervisi ataupun kegiatan yang berhubungan dengan supervisi terlihat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Widiantari & Sujana, 2022). Berdasarkan telaah yang telah dinyatakan, maka hipotesis kedua yang dimunculkan dalam penelitian ini adalah:

**H2:** Pengawasan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Kondisi kerja yang aman dan sehat meningkatkan rasa nyaman dan keamanan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Ketika karyawan merasa aman dari risiko cedera atau gangguan kesehatan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Temuan penelitian milik Josephine (2017) memperoleh bahwa dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan faktor yang signifikan untuk dipertimbangkan. Hasil empiris yang diidentifikasi Irma (2020) menyatakan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Berdasarkan telaah yang telah dinyatakan, maka hipotesis ketiga yang dimunculkan dalam penelitian ini adalah:

**H3:** Kondisi kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

Perkembangan karir memberikan tujuan yang jelas dan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki peluang untuk meraih promosi, mendapatkan kenaikan gaji, atau mendapatkan tanggung jawab baru, cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai (Julianita, 2018). Temuan milik Susilo & Wulansari (2023) juga menguatkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan telaah yang telah dinyatakan, maka hipotesis keempat yang dimunculkan dalam penelitian ini adalah:

**H4:** Perkembangan karir berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

Kehadiran faktor kepuasan kerja telah ditemukan secara empiris oleh beberapa ahli dapat memberikan pengaruh yang menguntungkan pada kinerja karyawan, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan baik untuk kesuksesan individu maupun organisasi. Menurut studi yang dilakukan oleh Marcheline & Adiati (2021), terdapat dampak penting pada kesejahteraan karyawan yang menghadapi ketidaksesuaian pekerjaan, dengan kepuasan kerja memainkan peran kunci. Penelitian ini juga didukung oleh riset milik Indriati & Nazhifi (2022) yang menyebutkan bahwa semakin puas karyawan, maka semakin berprestasi pula karyawan tersebutBerdasarkan telaah yang telah dinyatakan, maka hipotesis kelima yang dimunculkan dalam penelitian ini adalah:

**H5:** Kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kesejahteraan karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini dilakukan di PT. Mohtra Agung Persada yang terletak di Jalan Raya Cerme-Metatu No. 99 Arena Sawah/Taman, Kandangan, Benjang, Kabupaten Gresik Propinsi Jawa Timur. Variabel independen yang diteliti meliputi hubungan rekan kerja, supervisi, lingkungan kerja, dan peningkatan karir. Indikator selanjutnya digunakan untuk menilai persepsi, khususnya hubungan kerja mencakup berbagai elemen yang berkontribusi pada lingkungan yang positif dan produktif. Unsur-unsur tersebut meliputi daya saing yang sehat, saling menghargai, kerjasama, dan kekeluargaan. Pengawasan mencakup berbagai indikasi yang mencerminkan kapasitas individu untuk mengambil keputusan, mengerahkan otoritas atas bawahan, bertanggungjawab, dan mengatur respons emosional. Studi ini mengkaji dampak kondisi kerja pada penanda yang berkaitan dengan kebersihan, pencahayaan, dan ventilasi. Pengembangan karir secara khusus berfokus pada indikasi terkait peluang pelatihan, promosi, dan transfer.

Variabel dependen yang diteliti mencakup kepuasan kerja karyawan dan kesejahteraan karyawan. Indikator yang digunakan untuk pengukuran kepuasan kerja adalah konstruk multifaset

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

yang mencakup berbagai indeks kepuasan, termasuk kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, atasan, dan rekan kerja. Konsep kesejahteraan karyawan mencakup berbagai dimensi, yaitu kesejahteraan ekonomi, kesejahteraan fasilitas, dan kesejahteraan pelayanan. Indikator-indikator ini berfungsi sebagai ukuran penting untuk menilai kesejahteraan dan kepuasan karyawan di dalam suatu organisasi.

Populasi penelitian terdiri dari karyawan PT. Mohtra Agung Persada, dengan jumlah sampel 150 individu yang memberikan tanggapan. Penentuan jumlah responden didasarkan pada minimal jumlah ukuran sampel teknik *maximum likelihood* (ML) berkisar antara 100 sampai 200 orang (Wang *et al*., 2020). Proses pengumpulan data melibatkan administrasi kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Jumlah 150 responden tersebut dipandang sudah memenuhi teknik ML, karena dalam analisis statistik dinyatakan ukuran sampel yang lebih besar cenderung memberikan representasi yang lebih baik atas populasi. Dengan jumlah 150 responden dapat diasumsikan bahwa sampel sudah cukup representatif untuk populasi yang diinginkan.

Penelitian ini dianalisis menggunakan *measurement model* (Kline, 2015) yang diukur berdasarkan tiga jenis, yakni *goodness of fit*, validitas, dan signifikansi. *Goodness of fit* adalah metode yang diusulkan Joreskog & Sorbom pada tahun 1982 dan dengan tujuan untuk memastikan tingkat korespondensi antara frekuensi yang diamati dan frekuensi yang diharapkan. Secara alami, ketika kompleksitas model pengukuran untuk suatu konsep meningkat, kompleksitas instrumen yang diperlukan untuk menilai kecukupan atau kesesuaian model juga meningkat (Kline, 2015). Penilaian validitas dilakukan untuk menilai hubungan antara item-item pada skala penelitian dengan konstruk penelitian yang mendasari, dan melibatkan pemeriksaan faktor perkiraan pemuatan standar untuk menentukan tingkat korelasi (Fitroh & Suyono, 2020). Indikator dikatakan valid pada model SEM apabila memiliki nilai *factor loading* setiap indikator minimal sebesar 0,500. Selain itu, nilai validitas dapat ditinjau dari nilai *critical ratio* dan nilai p-*value* pada setiap indikator, dimana suatu indikator dikatakan valid apabila nilai CR > 2 SE. Jika ditinjau dari nilai p-*value*, suatu indikator dianggap valid ketika nilai p-*value* kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018). Berikutnya, uji signifikansi dijalankan untuk memastikan derajat signifikansi dari pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, yang dianalisis sambil mengontrol pengaruh variabel independen lainnya (Saleh & Utomo, 2018).

## HASIL ANALISIS

### *Measurement Model*

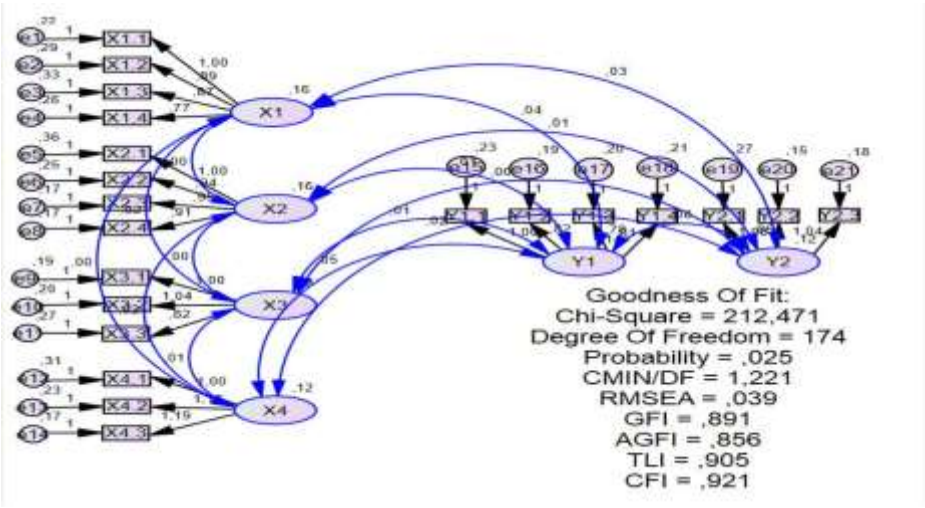
*Measurement model* bertujuan melihat derajat kesesuaian atau *goodness of fit* dari model penelitian ini. Pengujian ini dapat dilakukan dari berbagai kriteria dengan nilai *cut off* yang berbeda untuk setiap kriteria. Nilai yang memenuhi *cut off* berarti menunjukkan bahwa model telah sesuai dan baik. Dalam hal ini, suatu model tidak harus memenuhi seluruh cut off dari berbagai kriteria untuk dapat dikatakan baik (Ghozali, 2018). Secara umum, minimal terdapat dua kriteria *goodness of fit* yang memenuhi nilai *cut off*, maka model dapat dikatakan baik secara keseluruhan. Hasil pengujian atas model penelitian ini secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan tabel ini terlihat bahwa sebagian besar kriteria telah memenuhi kriteria model, yang menunjukkan model penelitian ini dapat diterima. Sebuah model dinyatakan layak jika masing-masing indeks mempunyai *cut of value* seperti ditunjukkan pada Gambar 1 (Purnomo *et al*., 2017).

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

**Tabel 1. Nilai *Goodness of Fit* dan *Cut Off Value***

| Kriteria | Hasil | *Cut Off Value* | Evaluasi Model |
|---|---|---|---|
| Chi-Square | 212,471 | Kecil, $X^2$ dengan *df* = 174 dengan α = 0.05 | Memenuhi |
| Probability | 0,025 | ≥ 0,05 | Memenuhi |
| CMIN/DF | 1,221 | ≤ 2,00 | Memenuhi |
| RMSEA | 0,039 | ≤ 0,08 | Memenuhi |
| GFI | 0,891 | ≥ 0,90 | Marginal |
| AGFI | 0,856 | ≥ 0,90 | Marginal |
| TLI | 0,905 | ≥ 0,95 | Marginal |
| CFI | 0,921 | ≥ 0,95 | Marginal |

Sumber: Data sekunder (diolah), 2022.




**Gambar 1. *Measurement Model***

Sumber: Data sekunder (diolah), 2022.

Uji validitas atas *measurement model* bermaksud menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diuji. Berdasarkan hasil-hasil yang terangkum dalam Tabel 2 terlihat bahwa setiap indikator memiliki nilai C.R lebih besar dari 2SE, maka hal ini menunjukkan bahwa indikator itu valid (Waluyo & Rachman, 2016). Selain itu, indikator dikatakan valid pada model apabila memiliki nilai *factor loading* minimal sebesar 0,500. Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai *factor loading* diatas 0,500 sehingga menunjukkan bahwa seluruh indikator telah valid. Suatu indikator juga dikatakan valid jika nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05; karena semakin besar ukuran sampel maka semakin kecil nilai *p-value* yang dianggap signifikan. Dengan sampel yang sangat besar, bahkan perbedaan kecil dapat menjadi signifikan secara statistik. Berdasarkan Tabel 2 diperoleh bahwa seluruh indikator valid berdasarkan nilai *p-value*. Sebagai catatan, tanda bintang pada *p-value* menunjukkan bahwa nilai sangat mendekati nilai 0 yang menunjukkan hasil sangat signifikan.

Selain itu, sebuah variabel dapat digunakan untuk mengkonfirmasi sebuah variabel laten bersama-sama dengan variabel lainnya dengan menggunakan tahapan analisis bobot faktor (*regression weight*). Kuatnya dimensi-dimensi itu membentuk variabel latennya dapat dianalisis dengan menggunakan *uji*-t terhadap *regression weight* yang dapat dilihat pada Tabel 2; ataupun, nilai CR diidentikkan dengan *t*-hitung dalam analisis regresi dimana harus dibandingkan *t*-tabel.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Sebuah variabel secara signifikan dikatakan sebagai dimensi dari variabel laten yang dibentuk adalah ditandai dengan nilai C.R lebih besar dari *t*-tabel (Saleh & Utomo, 2018). Pada perhitungan nilai *t*-tabel disini pada level 0,05 dengan df = 21 (jumlah seluruh indikator), didapatkan nilai *t* sebesar 1.721. Tabel 2 menunjukkan nilai C.R. dari semua variabel adalah lebih besar dari *t*-tabel, dengan demikian semua variabel dalam model penelitian ini bersifat signifikan.

Uji korelasi bertujuan untuk menguji besaran korelasi antara dua variabel. Matriks korelasi memiliki rentang yang sudah umum dan tertentu, yaitu 0 sampai 1 (Ghozali, 2018). Tabel 3 menunjukkan derajat koefisien korelasi (r) antar variabel dalam penelitian ini diperoleh memiliki nilai positif dan negatif yang mendekati 1 sampai -1, berarti hubungan antar variabel semakin kuat. Kesimpulan yang diperoleh dari Tabel 3 bahwa korelasi variabel eksogen dengan eksogen adalah tidak signifikan sehingga sesuai dengan kaidah. Pada penelitian yang bertujuan meregresi dua atau lebih variabel eksogen terhadap satu atau beberapa variabel endogen, maka syarat yang harus dipenuhi adalah korelasi antar variabel eksogen tidak signifikan (Waluyo *et al*., 2020). Pengujian *goodness of fit* atas model dilakukan dengan menggunakan parameter pada nilai kritis, sedangkan *output* dari *structural* dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 2. *Regression Weight***

| | | | *Estimate* | SE | C.R | 2.SE | P | Ket. Valid | Ket. Signifikan | Estimate *Standardized Regression Weight* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1.1 | <--- | X1 | 1,000 | | | | | | | 0,645 |
| X1.2 | <--- | X1 | 0,886 | 0,217 | 4,086 | 0,432 | *** | Valid | Signifikan | 0,547 |
| X1.3 | <--- | X1 | 0,872 | 0,225 | 3,879 | 0,428 | *** | Valid | Signifikan | 0,513 |
| X1.4 | <--- | X1 | 0,770 | 0,194 | 3,970 | | *** | Valid | Signifikan | 0,511 |
| X2.1 | <--- | X2 | 1,000 | | | | | | | 0,560 |
| X2.2 | <--- | X2 | 0,940 | 0,192 | 4,896 | 0,372 | *** | Valid | Signifikan | 0,605 |
| X2.3 | <--- | X2 | 0,946 | 0,189 | 5,007 | 0,374 | *** | Valid | Signifikan | 0,675 |
| X2.4 | <--- | X2 | 0,912 | 0,182 | 5,019 | | *** | Valid | Signifikan | 0,663 |
| X3.1 | <--- | X3 | 1,000 | | | | | | | 0,697 |
| X3.2 | <--- | X3 | 1,041 | 0,220 | 4,727 | 0,426 | *** | Valid | Signifikan | 0,704 |
| X3.3 | <--- | X3 | 0,821 | 0,172 | 4,767 | | *** | Valid | Signifikan | 0,559 |
| X4.1 | <--- | X4 | 1,000 | | | | | | | 0,525 |
| X4.2 | <--- | X4 | 1,160 | 0,284 | 4,079 | | *** | Valid | Signifikan | 0,640 |
| X4.3 | <--- | X4 | 1,193 | 0,266 | 4,490 | 0,420 | *** | Valid | Signifikan | 0,700 |
| Y1.1 | <--- | Y1 | 1,000 | | | | | | | 0,618 |
| Y1.2 | <--- | Y1 | 0,819 | 0,182 | 4,503 | 0,358 | *** | Valid | Signifikan | 0,574 |
| Y1.3 | <--- | Y1 | 0,778 | 0,169 | 4,598 | 0,336 | *** | Valid | Signifikan | 0,546 |
| Y1.4 | <--- | Y1 | 0,810 | 0,171 | 4,730 | 0,340 | *** | Valid | Signifikan | 0,549 |
| Y2.1 | <--- | Y2 | 1,000 | | | | | | | 0,554 |
| Y2.2 | <--- | Y2 | 0,854 | 0,202 | 4,234 | 0,340 | *** | Valid | Signifikan | 0,609 |
| Y2.3 | <--- | Y2 | 1,045 | 0,252 | 4,150 | | *** | Valid | Signifikan | 0,651 |

Sumber: Data sekunder (diolah), 2022.

**Tabel 3. *Regression Weight***

| | | | *Estimate* | | | | *Estimate* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1 | <--> | X2 | -0,011 | X2 | <--> | Y2 | 0,087 |
| X1 | <--> | X3 | -0,106 | X3 | <--> | X4 | 0,080 |
| X1 | <--> | X4 | 0,015 | X3 | <--> | Y1 | 0,071 |
| X1 | <--> | Y1 | 0,304 | X3 | <--> | Y2 | -0,022 |
| X1 | <--> | Y2 | 0,237 | X4 | <--> | Y1 | 0,381 |
| X2 | <--> | X3 | 0,022 | X4 | <--> | Y2 | 0,184 |
| X2 | <--> | X4 | 0,150 | Y1 | <--> | Y2 | 0,580 |
| X2 | <--> | Y1 | 0,080 | | | | |

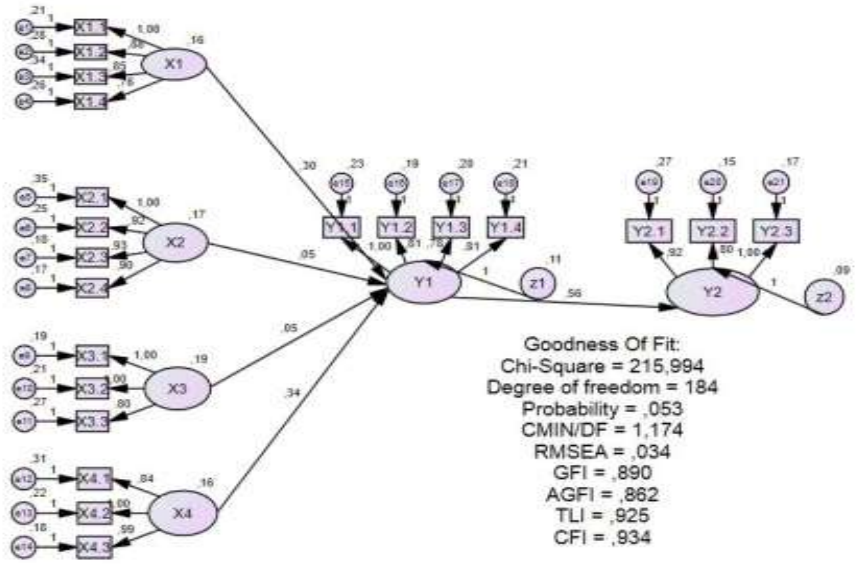
Sumber: Data sekunder (diolah), 2022.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

**Tabel 4. Nilai *Goodness of Fit* dan *Cut Off Value***

| Kriteria | Hasil | *Cut Off Value* | Evaluasi Model |
|---|---|---|---|
| Chi-Square | 215,994 | Kecil, $X^2$ dengan *df* = 184 dengan α = 0.05 | Memenuhi |
| Probability | 0,053 | ≥ 0,05 | Memenuhi |
| CMIN/DF | 1,174 | ≤ 2,00 | Memenuhi |
| RMSEA | 0,034 | ≤ 0,08 | Memenuhi |
| GFI | 0,890 | ≥ 0,90 | Marginal |
| AGFI | 0,862 | ≥ 0,90 | Marginal |
| TLI | 0,925 | ≥ 0,95 | Marginal |
| CFI | 0,934 | ≥ 0,95 | Marginal |

Sumber: Data sekunder (diolah), 2022.




**Gambar 2. *Structural Model***

Sumber: Data sekunder (diolah), 2022.

Berdasarkan Tabel 4 dapat diidentifikasi bahwa dari hasil uji model yang dibandingkan dengan nilai kritisnya didapatkan semua indikator baik, yaitu $X^2$ Chi-square, Probabilitas, Cmin/DF, RMSEA, TLI hanya GFI, AGFI dan CFI yang marginal (mendekati baik). Hal ini dikarenakan seluruh indikator baik maka *structural model* tidak perlu dilakukan *modification* model. Sebuah model dikatakan layak jika memenuhi kriteria pada Gambar 2 (Waluyo & Rachman, 2016).

Uji validitas dinilai dari *structural model* dengan menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid (Fitroh & Suyono, 2020). Berdasarkan Tabel 5 diperoleh setiap indikator memiliki nilai C.R lebih besar dari 2SE, atau semua variabel dan indikator memiliki nilai *t*-hitung lebih besar dari *t*-tabel, maka semua variabel dan indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid (Ghozali, 2018; Waluyo *et al*., 2020). Selain itu, Tabel 5 juga menunjukkan bahwa dalam uji reliabilitas, didapatkan hasil bahwa semua variabel memiliki reliabilitas konstruk lebih dari ≥ 0,70 sehingga dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil-hasil dalam Tabel 5 maka diperoleh dua model SEM berikut:

$$Y1 = 0{,}302\ X1 + 0{,}049\ X2 + 0{,}052\ X3 + 0{,}342\ X4 + e \quad (1)$$

$$Y2 = 0{,}563\ Y1 + e \quad (2)$$

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

**Tabel 5. *Regression Weight* (Uji Validitas)**

| | | | *Estimate* | SE | C.R | 2.SE | P | Ket. Valid | Ket. Signifikan | Estimate *Standardized Regression Weight* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Y1 | <--- | X1 | 0,302 | 0,123 | 2,451 | 0,246 | 0,014 | Valid | Signifikan | 0,320 |
| Y1 | <--- | X2 | 0,049 | 0,102 | 0,483 | 0,204 | 0,629 | Valid | Tidak Signifikan | 0,054 |
| Y1 | <--- | X3 | 0,052 | 0,096 | 0,537 | 0,192 | 0,591 | Valid | Tidak Signifikan | 0,060 |
| Y1 | <--- | X4 | 0,342 | 0,121 | 2,814 | 0,242 | 0,005 | Valid | Signifikan | 0,367 |
| Y2 | <--- | Y1 | 0,563 | 0,149 | 3,789 | 0,298 | *** | Valid | Signifikan | 0,578 |
| X1.4 | <--- | X1 | 0,760 | 0,188 | 4,036 | 0,376 | *** | Valid | Signifikan | 0,510 |
| X1.3 | <--- | X1 | 0,846 | 0,216 | 3,917 | 0,432 | *** | Valid | Signifikan | 0,503 |
| X1.2 | <--- | X1 | 0,879 | 0,214 | 4,114 | 0,482 | *** | Valid | Signifikan | 0,549 |
| X1.1 | <--- | X1 | 1,000 | | | | | | | 0,652 |
| X2.4 | <--- | X2 | 0,899 | 0,178 | 5,062 | 0,356 | *** | Valid | Signifikan | 0,662 |
| X2.3 | <--- | X2 | 0,933 | 0,186 | 5,025 | 0,372 | *** | Valid | Signifikan | 0,673 |
| X2.2 | <--- | X2 | 0,923 | 0,187 | 4,936 | 0,374 | *** | Valid | Signifikan | 0,602 |
| X2.1 | <--- | X2 | 1,000 | | | | | | | 0,567 |
| X3.3 | <--- | X3 | 0,796 | 0,169 | 4,706 | 0,338 | *** | Valid | Signifikan | 0,554 |
| X3.2 | <--- | X3 | 0,999 | 0,213 | 4,689 | 0,426 | *** | Valid | Signifikan | 0,691 |
| X3.1 | <--- | X3 | 1,000 | | | | | | | 0,713 |
| X4.3 | <--- | X4 | 0,992 | 0,243 | 4,081 | 0,486 | *** | Valid | Signifikan | 0,688 |
| X4.2 | <--- | X4 | 1,000 | | | | | | | 0,652 |
| X4.1 | <--- | X4 | 0,844 | 0,210 | 4,013 | 0,420 | *** | Valid | Signifikan | 0,524 |
| Y1.1 | <--- | Y1 | 1,000 | | | | | | | 0,620 |
| Y1.2 | <--- | Y1 | 0,809 | 0,179 | 4,518 | 0,358 | *** | Valid | Signifikan | 0,568 |
| Y1.3 | <--- | Y1 | 0,775 | 0,168 | 4,613 | 0,336 | *** | Valid | Signifikan | 0,545 |
| Y1.4 | <--- | Y1 | 0,807 | 0,170 | 4,739 | 0,340 | *** | Valid | Signifikan | 0,549 |
| Y2.1 | <--- | Y2 | 0,920 | 0,219 | 4,200 | 0,438 | *** | Valid | Signifikan | 0,542 |
| Y2.2 | <--- | Y2 | 0,802 | 0,170 | 4,714 | 0,340 | *** | Valid | Signifikan | 0,608 |
| Y2.3 | <--- | Y2 | 1,000 | | | | | | | 0,663 |

Sumber: Data sekunder (diolah), 2022.

dimana Y1 adalah kepuasan kerja karyawan, Y2 adalah kesejahteraan karyawan, X1 adalah hubungan rekan kerja, X2 adalah pengawasan/supervisi, X3 adalah kondisi kerja, X4 adalah perkembangan karir, serta *e* menyatakan *error* atau residual yang terdapat pada model yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan model (1) bisa dinyatakan hubungan rekan kerja (X1 = 0,302), pengawasan supervisi (X2 = 0,049), kondisi kerja (X3 = 0,052) serta perkembangan karir (X4 = 0,342) secara parsial memiliki pengaruh bersifat positif atau searah terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, apabila variabel bebas ini mengalami peningkatan maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan meningkat; sebaliknya, apabila variabel bebas bersangkutan mengalami penurunan maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan menurun; dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas yang lain tidak mengalami perubahan.

Berdasarkan model (2) bisa dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan (Y1 = 0,563) memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kesejahteraan karyawan. Artinya, apabila kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan maka kesejahteraan yang dirasakan karyawan juga akan meningkat; sebaliknya, apabila kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan maka kesejahteraan yang dirasakan karyawan juga akan menurun; dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas yang lain tidak mengalami perubahan.

Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dengan cara membandingkan nilai *t*-hitung yaitu CR dengan nilai *t*-tabel sebesar 1,721 serta menunjukkan nilai dari koefisien regresinya. Jika nilai

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

CR lebih kecil dari 1,721 maka dinyatakan pengaruh dari variabel bebas bersifat tidak signifikan terhadap variabel terikat; tetapi jika nilai CR lebih besar dari 1,721 maka maka dinyatakan pengaruh dari variabel bebas bersifat signifikan terhadap variabel terikat (Saleh & Utomo, 2018; Waluyo & Rachman, 2016).

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh hasil-hasil bahwa hubungan rekan kerja (X1 = 2,451 > 1,721) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan atau bahwa hipotesis pertama (H1) dapat dibuktikan; pengawasan/supervisi (X2 = 0,483 < 1,721) terbukti berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan atau bahwa hipotesis kedua (H2) tidak dapat dibuktikan; kondisi kerja (X3 = 0,537 < 1,721) terbukti berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan atau bahwa hipotesis ketiga (H3) tidak dapat dibuktikan; serta, perkembangan karir (X4 = 2,814 > 1,721) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan atau bahwa hipotesis keempat (H4) dapat dibuktikan. Terakhir, hasil dalam Tabel 5 menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan (Y1 = 3,789 > 1,721) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan atau bahwa hipotesis kelima (H5) dapat dibuktikan

**Pembahasan**

Temuan pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rekan kerja memberikan pengaruh penting pada tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dikarenakan rekan kerja yang berpengalaman dan berkompeten dapat menjadi sumber pembelajaran dan pengembangan bagi karyawan yang lain, dimana hubungan ini dapat memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan keterampilan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Pada kasus PT. Mohtra Agung Persada menunjukkan senioritas membuat karyawan tidak nyaman, namun demikian senior yang positif dan mendukung karyawan baru juga membuat karyawan tersebut merasa nyaman. Penelitian ini memperkuat bukti empiris dari penelitian milik Hanafi & Yohana (2017) yang menunjukkan korelasi yang kuat dan signifikan secara statistik antara kepuasan karyawan dengan motivasi dan lingkungan kerja. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian milik Islamiati (2019) serta milik Mahaputra (2023) yang menemukan hubungan penting dan menguntungkan antara rekan kerja dan kepuasan kerja pribadi.

Temuan kedua menunjukkan bahwa ada atau tidak adanya pengawasan terbukti tidak memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemanfaatan bentuk pengawasan otoriter, otoritatif, atau *micro-management* cenderung menghambat kreativitas karyawan, otonomi, dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan. Fenomena ini dapat mengakibatkan individu mengalami perasaan diremehkan, yang pada akhirnya menyebabkan efek yang merugikan pada kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Butar Butar (2021) yang menunjukkan tidak adanya korelasi yang signifikan secara statistik antara supervisi dan loyalitas kerja. Demikian juga, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriya & Kustini (2023) yang menunjukkan bahwa tidak ada dampak yang signifikan dari pengawasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Temuan berikutnya dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara kondisi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Fenomena ini dapat dikaitkan dengan variabilitas dalam tingkat toleransi dan preferensi individu karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Dalam arti, individu yang berbeda menunjukkan tingkat kemampuan beradaptasi yang berbeda ketika dihadapkan pada kondisi yang sulit atau menuntut. Beberapa individu

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

menunjukkan tingkat ketahanan yang lebih tinggi, sementara yang lain mungkin lebih mudah menerima perubahan di lingkungan kerja mereka. Selain itu, sangat penting untuk mengakui bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang melampaui lingkungan kerja langsung. Alasan-alasan ini mungkin mencakup tantangan pribadi, masalah terkait kesehatan, atau situasi keluarga. Jika karyawan dipengaruhi oleh tekanan eksternal atau kesulitan di luar batas kantor, masuk akal bahwa kondisi kerja mungkin tidak terlalu penting dalam menentukan kepuasan kerja. Penemuan dalam penelitian ini bertentangan dengan temuan milik Josephine (2017) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan riset Ahmad (2019) yang memberikan dukungan terhadap anggapan bahwa dampak lingkungan kerja yaitu keadaan kerja terhadap kinerja pegawai adalah tidak signifikan.

Temuan keempat menunjukkan bahwa terdapat korelasi penting antara pertumbuhan karir dan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dikarenakan peluang untuk berkembang dalam karir memberikan karyawan tujuan yang jelas dan motivasi untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Saat karyawan memiliki kesempatan untuk meraih tujuan karir mereka, mereka merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian ini mendukung dari temuan penelitian terdahulu milik Julianita (2018) yang membuktikan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil studi yang diperoleh Susilo & Wulansari (2023) juga menguatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil terakhir dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan kesejahteraan karyawan, dimana hubungan positif tersebut telah terlihat antara kebahagiaan kerja dan produktivitas dan kinerja karyawan. Individu menunjukkan tingkat kegembiraan yang menonjol dalam mengejar penyelesaian tugas, yang mengarah ke tingkat efisiensi yang tinggi dan akhirnya menghasilkan hasil yang lebih besar bagi organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan riset yang diperoleh Indriati & Nazhifi (2022) bahwa tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi berhubungan positif dengan peningkatan kinerja dan prestasi karyawan. Selain itu, temuan studi Marcheline & Adiati (2021) juga menyatakan terdapat korelasi penting antara kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan yang menghadapi ketidaksesuaian pekerjaan**.**

Temuan-temuan penelitian ini secara keseluruhan karenanya dapat menjadi masukan berharga bagi pihak manajemen PT. Mohtra Agung Persada, yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan keberlanjutan masa depan perusahaan berdasarkan persepsi karyawan. Para peneliti berikutnya yang tertarik untuk menyelidiki tema serupa didorong untuk mengeksplorasi variabel tambahan, seperti kepercayaan atau faktor terkait lainnya yang dialami oleh karyawan. Selain itu, direkomendasikan agar pihak manajemen PT. Mohtra Agung Persada harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kembali dari segi pengawasan (supervisi) dan kondisi kerja agar kepuasan kerja karyawan dan kesejahteraan karyawaan dapat terpenuhi.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis determinan kepuasan kerja karyawan terhadap kesejahteraan karyawan dalam konteks PT. Mohtra Agung Persada. Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh bisa disimpulkan bahwa hubungan rekan kerja serta perkembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara pengawasan

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

(supervisi) dan kondisi kerja diperoleh tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja teridentifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk meningkatkan stratifikasi responden yang dapat dgiunakan dalam topik penelitian ini, disarankan agar peneliti memasukkan latar belakang pendidikan sebagai variabel. Inklusi ini memungkinkan peneliti untuk memastikan pencapaian pendidikan peserta, sehingga memungkinkan analisis tanggapan kuesioner yang lebih kuat. Bisa juga dianalisis bahwa individu yang memiliki tingkat pendidikan minimum akan lebih siap untuk memberikan jawaban yang lebih kredibel dan dapat dibuktikan atas pernyataan yang disajikan dalam kuesioner.

## REFERENSI

Ahmad, M. (2019) Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, *4*(2), 377-385. http://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944.

Butar Butar, A. F. (2021), Pengaruh kepribadian dan pengawasan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap loyalitas kerja pada karyawan bagian keamanan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains***,** *1*(1), 11-23, https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v2i2.5270.

Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *5*(2), 634-649. https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1786.

Fitroh, R., & Suyono, H. (2020). Uji validitas dan reliabilitas konstruk resiliensi ego menggunakan SEM. *Psyche 165 Journal*, *13*(02), 205–201. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.80.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (*9th ed.*). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, *5*(1), 73–89. https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6.

Ibraheem, S., Al-Hawari, S., & Shdefat, F. A. (2016). Impact of human resources management practices on employees' satisfaction. A field study on the Rajhi Cement Factory. *International Journal of Academic Research in Accounting*, *6*(4), 274–286. https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v6-i4/2412.

Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, *3*(1), 14–23. https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491.

Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, *12*(2), 253-258. https://doi.org/10.30872/jmmn.v12i2.7376.

Islamiati, K. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan perawat. *Publikasi Ilmiah*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/49610/1/KINDY%20ISLAMIATTI-FPSI.pdf.

Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, *5*(3), 1-8. https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6073.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Julianita, R. (2018). Pengaruh program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, *14*(1), 55–63. https://doi.org/10.35449/jemasi.v14i1.20.

Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford.

Mahaputra, R. (2023), Hubungan pengakuan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi literature review). *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, *1*(1), 1-7. https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1.78.

Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021), Pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami job mismatch. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, *1*(2), 1319-1330 https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28616.

Purnomo, J., Setiawan, H., & Anggraeni, S. K. (2017). Pengaruh nilai budaya perusahaan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan metode structural equation modeling (SEM). *Jurnal Teknik Industri, 5*(2), 148–154. http://dx.doi.org/10.36055/jti.v0i0.1820.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160.

Sedarmayanti, S. (2018). *Pembangunan dan pengembangan pariwisata*. PT. Refika Aditama.

Susilo, S., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *7*(2), 535-551. https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3043.

Tafana, N., & Sunardi, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menggunakan metode partial least square. *Juminten*, *2*(4), 157–168. https://doi.org/10.33005/juminten.v2i4.280.

Waluyo, M. R., Nurfajriah, Swantoro, H. A., Filbert, E., & Imanda, P. (2020). Construction of collaboration model of supply chain management on business performance and sustainable competitive advantage using structural equation modeling (SEM) method. *Journal of Physics: Conference Series*, *1569* (042046). https://doi.org/10.1088/1742-6596/1569/4/042046.

Waluyo, M., & Rachman, M. (2016). *Mudah cepat tepat dalam aplikasi structural equation modelling*. Literasi Nusantara.

Wang, K., Xu, Y., Wang, C., Tan, M., & Chen, P. (2020). A corrected goodness-of-fit index (CGFI) for model evaluation in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *27*(5), 735–749. https://doi.org/10.1080/10705511.2019.1695213.

Widiantari, N. K., & Sujana, I. N. (2022). Pengaruh promosi jabatan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, *10*(2), 249-255. https://doi.org/10.23887/ekuitas.v10i2.35030.