

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Balaikota Makassar

Putri Salju^{1*}, Ratna Dewi², Rastina Kalla³

putrisalju35@gmail.com^{1*}, ratna.dewi@umi.ac.id², rastina.kalla@umi.ac.id³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Telkom Indonesia wilayah telekomunikasi (WITEL) Balaikota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Statistical Product Service Solution* (SPSS). (1) secara parsial keterlibatan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia wilayah telekomunikasi (WITEL) balaikota makassar, dengan demikian H1 ditolak. (2) secara parsial stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia wilayah telekomunikasi (WITEL) balaikota makassar, dengan demikian H2 diterima

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja; Stres Kerja; Kepuasan Kerja

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Di era persaingan kerja yang semakin kompetitif, perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan sebagai aset utama perusahaan harus memiliki bakat, energi, dan inovasi agar dapat berkontribusi secara optimal. Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor krusial karena berdampak pada keberlangsungan perusahaan. PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Balaikota Makassar, sebagai perusahaan telekomunikasi, menghadapi tantangan dalam menjaga kepuasan kerja karyawan. Masalah seperti tuntutan target yang tinggi dan pekerjaan monoton menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh keterlibatan kerja dan stres kerja. Keterlibatan kerja mencerminkan antusiasme karyawan dalam pekerjaan, sementara stres kerja muncul akibat tekanan seperti beban kerja dan fasilitas yang tidak memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan produktivitas dan motivasi karyawan. Keterlibatan kerja yang tinggi diharapkan dapat

meningkatkan kepuasan, namun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Di sisi lain, stres kerja cenderung berdampak negatif pada kepuasan kerja. Fenomena ini terlihat di PT. Telkom Indonesia, di mana karyawan mengalami stres akibat tuntutan kerja dan lingkungan yang kurang mendukung. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan harapan hasilnya dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen SDM, khususnya dalam konteks industri telekomunikasi.

Keterlibatan kerja (work engagement) merujuk pada tingkat keterikatan psikologis dan emosional karyawan terhadap pekerjaannya, di mana mereka merasa terlibat secara aktif, antusias, dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik. Konsep ini mencakup partisipasi dalam pengambilan keputusan, pengutamaan pekerjaan sebagai pusat kehidupan, serta persepsi bahwa pekerjaan penting bagi harga diri. Faktor yang memengaruhinya meliputi budaya organisasi, komunikasi, gaya kepemimpinan, penghargaan, dan reputasi perusahaan. Karyawan dengan keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan perilaku positif seperti fokus, kerja tim, dan ketahanan dalam menghadapi tantangan. Dalam perspektif Islam, keterlibatan kerja juga dianggap sebagai bentuk pengabdian yang bernilai, seperti tercermin dalam kisah Nabi Musa yang menekankan pentingnya kerja keras dan kepercayaan (Q.S. Al-Qashash: 26).

Stres kerja adalah kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka, dipengaruhi oleh faktor seperti beban kerja berlebihan, sikap atasan yang tidak adil, waktu kerja tidak memadai, konflik dengan rekan kerja, dan upah yang tidak sesuai. Menurut teori, stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karena memicu kecemasan, mengurangi produktivitas, dan menghambat konsentrasi. Dalam perspektif Al-Qur'an (Q.S. Al-Baqarah: 155), stres juga dianggap sebagai ujian yang menguji kesabaran dan ketahanan individu. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga manajemen perlu mengurangi faktor pemicu stres untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup perasaan senang, rasa menghargai, dan penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti tugas, upah, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2018), kepuasan kerja adalah hasil evaluasi karakteristik pekerjaan yang menimbulkan perasaan positif. Teori-teori seperti

ketidaksesuaian, keadilan, dan dua faktor menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan kenyataan, keadilan imbalan, serta faktor pendorong dan pemelihara. Dalam perspektif Al-Qur'an, kepuasan kerja juga dikaitkan dengan ikhlas dan kualitasnya pekerjaan sebagai bentuk pengabdian kepada Allah, seperti tercantum dalam Q.S. At-Taubah ayat 105. Faktor-faktor seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Peneliti menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah dipilih. Sementara itu Data Sekunder mencakup informasi yang diambil dari sumber yang sudah ada, seperti dokumen penting, situs web, buku, dan sebagainya.

Tehnik pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, pemberian angket kuisioner dan melalui dokumentasi. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan *sample* apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 37 karyawan tetap.

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka *r*- hitung dibandingkan dengan *r*-tabel. Berikut hasil uji validitas masing – masing variabel:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	X1.1	0,739	0,325	Valid
	X1.2	0,823		
	X1.3	0,839		
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,756	0,325	Valid
	X2.2	0,792		
	X2.3	0,791		
	X2.4	0,773		
	X2.5	0,794		
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,760	0,325	Valid
	Y.2	0,859		
	Y.3	0,854		
	Y.4	0,763		
	Y.5	0,740		

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh nilai Rhitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai Rhitung yang lebih besar dari nilai Rtabel dimana nilai Rtabel untuk jumlah sampel 37 ($df-2 = 35$) adalah sebesar 0,325 sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrument atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Berikut hasil uji reliabilitas masing – masing variabel:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,718	Reliabel
stres kerja	0,840	Reliabel
Kekepuasan Kerja	0,848	Reliabel

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach Alpha* dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh sikap mental dan motivasi terhadap minat berwirausaha. Adapun perincian dari analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 25 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.122	.862		4.780	.000
	Keterlibatan kerja	.194	.160	.208	1.215	.233
	Stres Kerja	-.270	.104	-.446	-2.609	.013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,122 + 0,194 X_1 + 0,270 X_2 + e$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Konstan

Nilai konstanta adalah 4,122 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 4,122 satuan.

b. Keterlibatan Kerja (X₁)

Nilai koefisien regresi (b₁) untuk variabel keterlibatan kerja adalah 0,194 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel akan mengalami kenaikan sebesar 0,194 jika nilai variabel mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Keterlibatan Kerja (X₁) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

c. Stres Kerja (X₂)

Nilai Koefisien regresi (b₂) untuk variabel stres kerja adalah -0,270 dan bertanda Negatif. Hal ini berarti, nilai variabel akan mengalami penurunan sebesar -0,270 jika nilai variabel mengalami penurunan, satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap, Koefisien bertanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel Stres Kerja (X₂) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

Uji Parsial

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Berikut adalah hasil uji parsial

Tabel 4 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Standar Error	Beta		
1	(Constant)	4.122	.862		4.780	.000
	WLB	.194	.160	.208	1.215	.233
	Beban Kerja	-.270	.104	-.446	-2.609	.013

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4, maka pengujian variabel-variabel bebas dapat diuji sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja diatas diperoleh nilai thitung variabel keterlibatan kerja sebesar 1,215 dengan nilai sig 0,233 berarti variabel keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga, hipotesis pertama penelitian ini ditolak

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja diatas diperoleh nilai thitung variabel stres kerja sebesar -2,609 dengan nilai sig 0,000 berarti variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga, hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

Uji silmultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. Pada penelitian ini uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen (X),. Hasil pengujian untuk uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.303	2	1.625	9.226	.001 ^b
	Residual	6.087	34	.179		
	Total	9.390	36			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), X2,X1

Sumber: Data primer, diolah (2025)

Langkah menentukan uji F dalam penelitian ini didapat hasil sebagai berikut:

a. Taraf signifikan uji Ftabel $0,001 < 0,05$ (5%) dan Fhitung adalah 9,226 nilai

F_{tabel} dapat diperhitungkan $df = k-1$, $df = n-k$ yaitu df (pembilang) = $3-1=2$, df (penyebut) = $37-3= 34$. Didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,28

- b. F_{hitung} > F_{tabel} maka H₁ Ditolak Dan H₂ diterima.
- c. Dari perhitungan F_{hitung} > F_{tabel} ($9,226 > 3,28$) maka H₁ ditolak dan H₂ diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan

Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variabel independen Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.314	4.2312
a. Predictors: (Constant), X1, X ¹				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer, diolah (2025)

Koefisien determinasi pada nilai *R Square* yaitu 0,352 atau 35,2%, yang menunjukkan bahwa variasi dari kepuasan kerja (Y), dapat dijelaskan keterlibatan kerja (X1), dan stres kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Berdasarkan hasil penelitian, keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia WITEL Balaikota Makassar, dengan tingkat signifikansi $0,233 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan tingkat keterlibatan kerja tidak secara konsisten memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Keterlibatan kerja lebih berkaitan dengan ikatan emosional dan mental, sedangkan kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja atau penghargaan. Fenomena ini juga didukung oleh penelitian Atthohiri & Wijayati (2021), yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja belum tentu berdampak langsung pada kepuasan kerja, terutama jika karyawan lebih fokus pada tuntutan pelayanan daripada kepuasan pribadi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja bukanlah faktor dominan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia WITEL Balaikota Makassar, dengan tingkat signifikansi $0,013 (< 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah kepuasan kerja mereka, dan sebaliknya. Stres kerja di perusahaan ini terutama dipicu oleh beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang tidak memadai, dan konflik antar karyawan, yang secara keseluruhan mengurangi rasa puas

terhadap pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2020) dan penelitian Christi (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan kecemasan, dan mengurangi kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola stres kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil Kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor PT. Telkom Indonesia WITEL Balaikota Makassar.

1. keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa besar kecilnya keterlibatan kerja karyawan tidak berpengaruh secara langsung oleh kepuasan kerja pada karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Balaikota Makassar.
2. stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin rendah stres kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Balaikota Makassar, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Begitupun sebaliknya apabila stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun.

Adapun saran yang dapat diberikan kepada pimpinan Perusahaan dan para peneliti lainnya adalah :

1. Kepada pimpinan Perusahaan sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk membangun keterlibatan kerja yang tinggi dikalangan karyawan.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya penelitian dilakukan dengan menambahkan variabel lain misalnya dengan memasukan variabel lain seperti disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja atau dapat mngembangkan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang kinerja karyawan di suatu Perusahaan

Daftar Pustaka

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1).
- Asyam, B. (2020). *Pengaruh Work Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra GOJEK*. Universitas Pertamina.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100.

- Aulia, N. (2023). *Pengaruh Citra Merek dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan Produk Skincare Korea Nature Republic (Studi Kasus Mahasiswi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Angkatan 2019 Universitas Muslim Indonesia)*. Universitas Muslim Indonesia.
- Auliani, R. (2022). *Pengaruh Work Engagement, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelni cabang Makassar*. STIE AMKOP Makassar.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Christi, V. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(5), 1–16.
- Deptnamor, M. (2022). *Pengaruh Work Family Conflict (Konflik Pekerjaan-Keluarga), Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Umkm Deptnamor Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *Jurnal SAP*, 3, 10–17.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, D. N., Widiyana, M. E., & Iman, N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 877–891.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Khaerannisa, W. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas PU Penataan Ruang dan Perhubungan Kabupaten Kolaka Timur*. Universitas Muslim Indonesia.
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Instansi. Edisi XIV*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prayoga, B., Army, M. N., & Wali Amin, J. (2024). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. World Innovative Telecommunication Cabang Bengkulu. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(2), 665–675.
- Ramadhan, M. R. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TASPEN Cabang Makassar*. Universitas Muslim Indonesia.

- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Perilaku Organisasi, Edisi. Kedua belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiabudi, M. A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Hubungan Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Wilayah Telekomunikasi, Tbk. (Witel) Balaikota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge dan Employee Engagemet Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Naragong Bogor. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syazida, S. D., Ardiani, W., & Suhyar, A. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 65–74.
- Tarman, M., & Ruski, R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi-Sosial*, 3(2), 79–89.
- Thevanes, N., & Dirojan. (2018). Impact of Training and Job Involvement on Job Performance. *International Journal of Scientific and Management Research*, 1(1), 1–10.