

# Peran Kepuasan Kerja Karyawan dalam Perusahaan : Studi Literature Base On Big Data

Adnan Alif Hiola\*, Ninik Setyowati, Tutut Chusniyah

Universitas Negeri Malang

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v3i4.5740>

\*Correspondence: Adnan Alif Hiola

Email :

[adnan.alif.2308118@students.um.ac.id](mailto:adnan.alif.2308118@students.um.ac.id)

Received: 28-04-2026

Accepted: 19-05-2026

Published: 05-06-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrak:** Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Metode penelitian yang digunakan adalah Systematic Literature Review, dengan mencari dan mengevaluasi hasil penelitian terkait pada rentang waktu 2021-2026. Peneliti menemukan 5 artikel yang sesuai dengan kriteria dari keseluruhan 179 artikel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi dari berbagai macam faktor secara garis besar yaitu baik dari faktor intristik maupun faktor ekstristik dan juga faktor job resourcer maupun faktor job demands. Kesimpulan nya adalah kepuasan kerja sangat luas jangkauan penelitiannya sehingga bisa lebih dikembangkan lagi pada penelitian penelitian selanjutnya seiring perkembangan jaman.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Perusahaan, Karyawan.

**Abstract:** Job satisfaction is a multifaceted concept, with some aspects being satisfying and others being unsatisfying. Job satisfaction typically averages the results of comparisons across multiple situations, and nothing is absolute or unlimited. The research method used was a Systematic Literature Review, which sought and evaluated related research findings from 2021-2026. Researchers found five articles that met the criteria out of a total of 179 articles. The results of this study indicate that job satisfaction is influenced by various factors, broadly speaking, including intrinsic and extrinsic factors, job resources, and job demands. The conclusion is that job satisfaction has a broad scope of research, allowing for further development in future research.

**Keywords:** Job Satisfaction, Company, Employees

## Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, kepuasan kerja karyawan menjadi isu strategis yang mendapatkan perhatian luas di berbagai sektor industri. Perubahan pola kerja akibat digitalisasi, otomatisasi, serta meningkatnya fleksibilitas kerja telah mengubah ekspektasi karyawan terhadap pekerjaan mereka (Contreras et al., 2020). Menurut laporan penelitian terbaru, lebih dari 60% karyawan global mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai faktor utama dalam menentukan keberlanjutan karier mereka (Singh et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak lagi sekadar aspek psikologis, tetapi menjadi indikator penting dalam keberlanjutan organisasi. Selain itu, meningkatnya fenomena burnout dan quiet quitting memperkuat urgensi untuk memahami faktor-faktor

yang memengaruhi kepuasan kerja ([Kim & Park, 2021](#)). Oleh karena itu, kajian literatur mengenai kepuasan kerja menjadi relevan untuk menjawab tantangan global tersebut.

Dampak kepuasan kerja terhadap organisasi bersifat multidimensional, mencakup aspek produktivitas, retensi karyawan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut [Inuwa \(2022\)](#) mengatakan bahwa organisasi dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan inovasi dan kreativitas karyawan ([Ali et al., 2022](#)). Dalam konteks global, perusahaan multinasional semakin menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Namun, perbedaan budaya dan sistem kerja antar negara menjadi tantangan dalam mengelola kepuasan kerja secara efektif ([Nguyen et al., 2020](#)). Oleh karena itu, pendekatan yang kontekstual diperlukan dalam memahami fenomena ini.

Secara teoritis, Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurutnya, fungsi personalia juga mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung pada kepuasan kerja karyawan. fungsi personalia bisa membuat kontak langsung dengan supervisor dan karyawan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi mereka ([Mathis & Jackson, 2009](#)). Kepuasan kerja juga dapat dijelaskan melalui berbagai pendekatan, salah satunya adalah teori yang di kembangkan oleh [Baker & Demerouti \(2020\)](#) yang lebih menekankan *balancing* antara tuntutan kerja dan juga sumber daya kerja. Kemudian ada juga teori *Two-Factor* dari Herzberg juga menjadi salah satu dasar dalam memahami faktor faktor motivasi dan hygiene dalam kepuasan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa pengalaman dan apapun yang pernah terjadi di lingkungan kerja akan mempengaruhi respon emosional karyawan yang pada akhirnya hal tersebut berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja mereka ([Weiss & Cropanzano, 1996](#)). Seiring perkembangan jaman, teori-teori ini mengalami perubahan dengan memasukan berbagai aspek dari sisi psikologi moderen seperti *work engagement* dan *psychological well-being* ([Wang et al., 2021](#)) Integrasi dari berbagai teori ini memberikan kerangka konseptual yang lebih mendalam dan komprehensif dalam memahami kepuasan kerja itu sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini mengacu pada pendekatan multidimensional dalam mengkaji faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Perkembangan teori kepuasan kerja menunjukkan pergeseran dari pendekatan klasik menuju pendekatan yang lebih dinamis dan kontekstual. Awalnya, kepuasan kerja dipandang sebagai respon afektif terhadap pekerjaan, namun kini dipahami sebagai konstruksi multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi ([Spector, 2022](#)). Penelitian terbaru juga menyoroti peran teknologi dan fleksibilitas kerja dalam membentuk kepuasan kerja ([Contreras et al., 2020](#)). Selain itu, konsep *employee experience* mulai diperkenalkan sebagai pendekatan holistik dalam memahami kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terus berkembang seiring perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mampu mengintegrasikan berbagai perspektif tersebut.

Masalah penelitian saat ini adalah kepuasan kerja sudah banyak di teliti, akan tetapi masih banyak permasalahan yang belum bisa di selesaikan. Salah satu masalah utamanya yaitu inkonsistensi hasil penelitian terkait hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Bowling et al.,2021). Dalam konteks organisasi modern, khususnya pada negara berkembang, kepuasan kerja memiliki karakteristik yang sangat unik, faktor-faktor seperti budaya koloktivisme, struktur organisasi, dan keterbatasan sumber daya menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nguyen et al.,2020). Selain dari pada hal tersebut, perubahan sistem kerja yang semakin fleksibel yang dalam hal ini sangat menyesuaikan dengan keadaan perusahaan, seperti penerapan *hybrid* dan digitalisasi, hal ini turut mempengaruhi bagaimana karyawan mengevaluasi kepuasan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Kniffin et al.,2021). Dengan demikian, penelitian ini di harapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih spesifik dalam mengkaji kepuasan kerja dalam konteks tertentu.

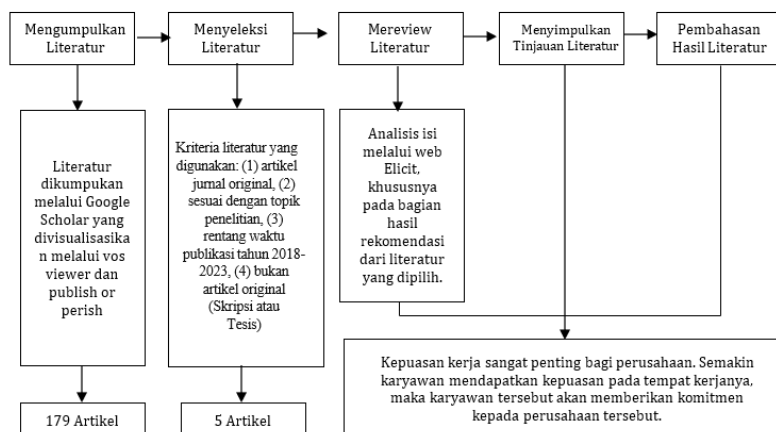
**Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review yaitu melakukan identifikasi, evaluasi dan interpretasi terhadap hasil-hasil penelitian terkait dengan fenomena tertentu yang menjadi perhatian (Kitchenham dkk., 2009). Variabel yang diteliti adalah kepuasan kerja pada perusahaan.

Data literatur yang digunakan merujuk pada hasil pencarian pada data base publikasi ilmiah yang kredibel dan up to date pada Google Scholar dengan bantuan aplikasi publish or perish dan vos viewer dan rentang waktu publikasi (2021-2026). Menggunakan kata kunci "kepuasan kerja, "job satisfaction". Selanjutnya artikel dikumpulkan berdasarkan relevansi topik yaitu sebanyak 179 artikel. Peneliti menemukan 5 artikel penelitian yang sesuai dengan kriteria.

Berdasarkan kebutuhan dari topik yang dipilih, penelitian ini berfokus pada pertanyaan penelitian (Research Question) Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja?

**Model Literature Review**



**Gambar 1. Model Literature**

## Hasil dan Pembahasan

Proses penelusuran artikel *penelitian* yang dipublikasi di internet dilakukan dengan menggunakan aplikasi *VOSviewer* guna mencari variabel X yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel Y. Berdasarkan hasil pencarian pada aplikasi tersebut, peneliti menemukan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Artikel yang dipilih adalah artikel yang sesuai dengan kriteria: artikel jurnal original, sesuai dengan topik penelitian, rentang waktu publikasi artikel dibatasi antara tahun 2021 hingga 2026, dan memiliki kesesuaian antara judul dan isi pembahasannya. Hasil pencarian dari aplikasi tersebut, ditemukan 179 artikel penelitian yang berasal dari situs Google Scholar yang kemudian akan diseleksi untuk mendapatkan studi utama yang diinginkan. Berikut rincian seleksi artikel:

**Tabel 1 : Rincian Literatur Review**

NO	Kriteria Seleksi	Jumlah
1	Tidak sesuai dengan topik penelitian	32
2	Bukan artikel original (Skripsi, tesis)	108
3	Tidak memiliki kesesuaian antara judul dan pembahasan	34
<b>Total</b>		<b>5</b>

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa terdapat 32 artikel jurnal yang tidak sesuai dengan topik penelitian artinya variabel kepuasan kerja terdapat pada variabel X. kemudian 108 artikel yang berasal dari skripsi dan tesis, dan 34 artikel yang tidak memiliki kesesuaian antara judul dengan pembahasan. Berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan, telah ditemukan 5 artikel yang akan dianalisis lebih lanjut

No	Judul	Peneliti Dan Tahun	Populasi Dan Sampel	Metode	Hasil
1	Job Satisfaction of Indonesian Workers: STAR Model	<a href="#">Astuti &amp; Suryan (2024)</a>	Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja di Indonesia periode 2000–2022 berdasarkan data nasional. Sampel yang digunakan berupa data time series indeks kebahagiaan dan indikator ekonomi seperti GDP per kapita dan konsumsi.	Rancangan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif time series dengan model Smooth Transition Autoregressive (STAR) untuk menganalisis hubungan non-linear	Hasil menunjukkan kesejahteraan dan kinerja meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dalam kondisi tertentu
2	Pengaruh Kompensasi dan	<a href="#">Yumuda &amp; Agustri</a>	Populasi pada penelitian menggunakan	Rancangan penelitian yang	Hasil menunjukkan kompensasi dan pemeliharaan SDM

	Pemeliharaan SDM terhadap Kepuasan Kerja	<a href="#">ana (2022)</a>	seluruh karyawan Et Cetera Restaurant Bandung. Sampel dari penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 30 karyawan.	digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis statistik.	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Solusi: perusahaan perlu meningkatkan sistem kompensasi dan kesejahteraan karyawan.
3	Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Generasi Z	<a href="#">Pasaribu et al. (2024)</a>	Populasi pada penelitian ini menggunakan karyawan generasi Z di Indonesia. Sampel dari penelitian ini menggunakan artikel penelitian (SLR 10 artikel SINTA).	Metode penelitian menggunakan Systematic Literature Review (PRISMA).	Hasil menunjukkan work-life balance berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Solusi: fleksibilitas kerja dan dukungan mental.
4	Analisis Kepuasan Kerja Berdasarkan Teori Herzberg	<a href="#">Mantiri, 2024</a>	Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT Andalan Pesik Internasional. Sampel dari penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 57 responden.	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif non-statistik dengan skala Likert.	Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata sebesar 72,02%, terdiri dari faktor intrinsik (Motivasi, Rasatanggungjawab Aktualisasidiri) , sebesar 72,35% dan faktor ekstrinsik (Gaji, Lingkungan kerja, Hubungan kerja, dan Kebijakan perusahaan) sebesar 71,68%. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja di PT Andalan Pesik Internasional telah mampu menciptakan rasapuas, aman, dan produktif bagi para karyawannya. Penelitian ini

				diinginkan dapat menjadi bahan evaluasi manajemen dalam meningkatkan kualitas kerja serta kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.
Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	<a href="#">Alvionita &amp; Marhalin da (2023)</a>	Populasi pada penelitian ini menggunakan karyawan PT XYZ. Sampel dari penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 40 responden.	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis SEM-PLS (SmartPLS 4.0).	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Pembahasan

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurutnya, fungsi personalia juga mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung pada kepuasan kerja karyawan. fungsi personalia bisa membuat kontak langsung dengan supervisor dan karyawan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi mereka ([Mathis & Jackson, 2009](#)).

Berdasarkan hasil penelitian [Astuti & Suryan \(2024\)](#) menunjukkan kesejahteraan dan kinerja meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dalam kondisi tertentu. Dengan simpulan semakin tinggi kesejahteraan dan kinerja karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Sedangkan dalam kondisi tertentu semakin rendah motivasi kerja maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat ([Astuti & Suryan, 2024](#)). Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan sangat penting bagi kepuasan kerja, dan kinerja pun jika karyawan merasa kinaerjanya bagus maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja. Namun ada perbedaan pendapat dengan penelitian menurut [Mantiri \(2024\)](#) yang menjelaskan dalam faktor intristik dalam hal ini “motivasi kerja” yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut [Astuti dan Sufyan \(2024\)](#) mengatakan motivasi kerja berpengaruh namun pengaruhnya negatif, akan tetapi di tegaskan dengan kalimat “dalam keadaan tertentu” artinya dalam keadaan tertentu, semakin tinggi motivasi kerja semakin rendah kepuasan kerja atau sebaliknya. Hal ini juga di jelaskan dalam teori *Self-Determination Theori*

yang mengatakan bahwa dalam kondisi tertentu, peningkatan motivasi kerja yang didasari pada tekanan eksternal justru dapat berubah menjadi hal negatif dan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan ([Deci & Ryan., 2000](#))

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [Yumuda & Agustriana \(2022\)](#) menunjukkan kompensasi dan pemeliharaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikatakan semakin tinggi kompensasi secara finansial maupun secara non finansial dan juga pemeliharaan SDM maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian [Mantiri, \(2024\)](#) ditemukan bahwa bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata sebesar 72,02%, terdiri dari faktor intrinsik (Motivasi, Rasa tanggung jawab, Aktualisasi diri) , sebesar 72,35% dan faktor ekstrinsik (Gaji, Lingkungan kerja, Hubungan kerja, dan Kebijakan perusahaan) sebesar 71,68%. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja di PT Andalan Pesik Internasional telah mampu menciptakan rasapuas, aman, dan produktif bagi para karyawannya.

Kedua penelitian diatas mempunyai kesamaan dalam membahas faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. selaras dengan teori *Two-Factor* dari Herzberg yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok factor yaitu *motivator* dan *hygiene*. Kompensasi termasuk dalam *hygiene factor* yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja sedangkan pemeliharaan SDM termasuk dalam *motivator* yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara langsung ([Weiss & Cropanzano, 1996](#)).

Kemudian berdasarkan penelitian [Pasaribu et al. \(2024\)](#), ditemukan bahwa work-life balance berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukan bahwa perlunya work life balance di sebuah perusahaan. Semakin terjamin work life balance karyawan semakin karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaan bahkan terhadap perusahaan/organisasi.

Hasil penelitian [Alvionita & Marhalinda \(2023\)](#). Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam artian terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain work life balance, lingkungan kerja, dan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil dari dua penelitian di atas juga menunjukan hasil yang sama. Hal ini selaras dengan Job Demands-Resources Theory yang di kemukakan oleh [Bakker & Demerouti \(2007\)](#) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources). Dalam hal ini work life balance, lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat dikatakan juga sebagai sumber daya psikologis yang membantu karyawan menghadapi tekanan kerja.

## Conclusion

Kepuasan kerja tidak hanya di pengaruhi beberapa faktor saja, melainkan sangat banyak faktor yang mempengaruhinya. Baik dari faktor intristik maupun ekstristik, baik dari faktor job demands maupun faktor job resources. Jadi kepuasan kerja sangat luas jangkauan penelitiannya.

Kekurangan dari penelitian ini adalah masih sangat general faktor-faktor yang membahas tentang kepuasan kerja. Jadi saran untuk penelitian selanjutnya adalah lebih memfokuskan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Fokus pada faktor tertentu dan diteliti dengan sempurna.

### Daftar Pustaka

- Ali, M., et al. (2022). Job satisfaction and employee performance: A systematic review. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 123–140.
- Alvionita, N., & Marhalinda. (2023). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT XYZ. *IKRAITH-Ekonomika*, 6(2), 45–55. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Arnold B. Bakker, & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Astuti, R., & Suryani, E. (2024). Job satisfaction of Indonesian workers: An analysis and forecasting using STAR model. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 120–132. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.34](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.34)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000175>
- Bowling, N. A., et al. (2021). A meta-analysis of the relationship between job satisfaction and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 1–15.
- Contreras, F., et al. (2020). Leadership and employees' well-being: The moderating role of remote work. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–10.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2021). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Hair, J. F., et al. (2021). *Multivariate data analysis*. Pearson.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Ibrahim, R., et al. (2022). Job satisfaction and turnover intention: Evidence from developing countries. *Management Research Review*, 45(3), 456–470.
- Inuwa, M. (2022). Job satisfaction and employee turnover: Evidence from Nigeria. *Journal of Human Resource Management*, 10(2), 45–55.

- Judge, T. A., et al. (2020). Job satisfaction: A review and future directions. *Annual Review of Organizational Psychology*, 7, 1–28.
- Kim, S., & Park, Y. (2021). The role of job satisfaction in reducing burnout. *International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 1–20.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesimal, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Mantiri, J. (2024). Analisis kepuasan kerja karyawan berdasarkan teori Herzberg pada PT Andalan Pesik Internasional. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Ekonomi*, 5(1), 21–30.
- Nguyen, H., et al. (2020). Cultural influences on job satisfaction. *Cross Cultural & Strategic Management*, 27(4), 1–18.
- Pasaribu, H. R., Siregar, M., & Lestari, D. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja generasi Z: Systematic literature review. *Jurnal Administrasi dan Ekonomi Manajemen*, 8(1), 55–68.
- Rubenstein, A. L., et al. (2020). Longitudinal studies of job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103–120.
- Singh, R., et al. (2023). Employee retention and job satisfaction in the digital era. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100–115.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage.
- Wang, et al. (2021). Research on work engagement, psychological well-being, and job satisfaction in contemporary workplaces.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). *Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work*.
- Yumuda, D., & Agustriana, N. (2022). Pengaruh kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 89–98.