

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Citilink di bandar udara Abdulrachman Saleh Malang

Orvala Wike Marcella*, Andini Risfandini, Aprillia Rahmadian, Alwin Lasarudin

Program Studi D-III Perjalanan Wisata, Program Diploma Kepariwisataan Universitas Merdeka Malang, Kode Pos 65113, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:

Citilink, job satisfaction, work environment

Katakunci:

Citilink, kepuasan kerja, lingkungan kerja

Corresponding Author:

Orvala Wike Marcella

orvala192@gmail.com

Received: December 10, 2024

Revised: March 5, 2025

Accepted: March 5, 2025

ABSTRACT

The research was conducted at Citilink Airline, one of the airlines operating at Abdulrachman Saleh Malang Airport, which is precisely located on Jl. Air Commodore Abdul Rachman Saleh, Krajan, Bunut Wetan, Kec. Pakis, Malang Regency, East Java 65154. The purpose of this study was to identify and analyze the influence of the environment on the job satisfaction of Citilink employees at Abdulrachman Saleh Airport in Malang. Job satisfaction can be influenced by the work environment through several aspects such as lighting, cleanliness, security, air circulation, the use of color in the work area and relationships/harmony with superiors or co-workers. If job satisfaction is fulfilled, it is expected that employees can produce high productivity. The method used in this research is a quantitative method with a descriptive approach. The data collection technique in this study was distributing questionnaires to all Citilink employees. Based on the research, it can be concluded that there is an influence of the work environment on the job satisfaction of Citilink employees.

HOW TO CITE ITEM

Marcella, O. W., Risfandini, A., Rahmadian, A., & Lasarudin, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Citilink di Bandar Udara Abdul Rachman Saleh Malang. *Jurnal Pariwisata Tourista*, 4(2). Retrieved from <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jt/article/view/15009>

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di Maskapai Citilink salah satu maskapai yang beroperasi di Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang yang tepatnya berlokasi di Jl. Komodor Udara Abdul Rachman Saleh, Krajan, Bunut Wetan, Kec. Pakis, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65154. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan Citilink di Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi lingkungan kerja melalui beberapa aspek seperti pencahayaan, kebersihan, keamanan, sirkulasi udara, penggunaan warna pada area kerja dan hubungan/keharmonisan dengan atasan ataupun rekan kerja. Jika kepuasan kerja terpenuhi, diharapkan karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Citilink. Berdasarkan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Citilink.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Apapun wujud dan tujuan perusahaan dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, setelah itu dilaksanakan dan dikerjakan oleh setiap orang di dalam perusahaan. Dalam situasi persaingan perusahaan, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan aset penting dalam semua proses perusahaan atau instansi. Untuk memperoleh kesuksesan dari sebuah perusahaan diperlukan juga dorongan yang positif dari perusahaan tersebut agar terciptanya kepuasan kerja pada karyawan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang sudah ditetapkan.

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja merupakan seseorang tentang sikap senang ataupun tidak saat bekerja yang didapati di area kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja juga berkaitan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan yang berupa bentuk kesan mereka mengenai organisasi atau perusahaan. Dalam pandangan dunia penerbangan seperti maskapai penerbangan dibutuhkan pelayanan yang optimal dan maksimal bagi para penumpang. Pelayanan optimal ini didukung oleh kinerja karyawan yang kompeten dan berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar kinerja karyawan maskapai berjalan dengan baik perlunya dukungan dari semua pihak baik pimpinan, sistem kerja dan lingkungan kerja kerja. Salah satu maskapai yang dituntut memberikan pelayanan yang optimal adalah Citilink yang terletak di Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang, Jawa Timur.

Citilink Malang memiliki pekerja yang terdiri dari 2 jenis, yaitu pekerja tetap dan pekerja lepas atau kontrak (*outsourcing*). Pegawai kontrak ini berasal dari perusahaan yang bekerja sama dengan Citilink antara lain PT. Avia Citra Dirgantara yang bekerja di bagian *ground handling*, counter check in dan boarding gate lalu di bagian Customer Service (CS) berasal dari PT.Garuda Daya Pratama Sejahtera. Serta untuk bagian Aviation Security (AVSEC) berasal dari PT. Angkasa Pura Solusi. Seiring berjalannya pemulihan dari pandemi Covid-19 jumlah penumpang kini mulai mengalami kenaikan kembali. Berdasarkan kutipan artikel pada koran Kompas tanggal 1 Mei 2023, Kepala Seksi Keamanan Penerbangan dan Pelayanan Darurat Unit Pelaksana Teknis Bandara Abdulrachman Saleh Purwo Cahyo Widhiatmoko, mengatakan, “Selain jumlah penumpang yang dimaksud, ada 174 penerbangan, terdiri dari 80 penerbangan reguler datang, 80 penerbangan reguler berangkat, serta masing-masing 7 penerbangan tambahan datang dan berangkat dengan rute sama, yakni Malang-Jakarta. Penerbangan tambahan diberlakukan sejak H+2 sampai H+8 dalam rangka mengantisipasi permintaan lonjakan penumpang yang ada, dihitung sejak posko angkutan Lebaran berdiri pada 14 April hingga 1 Mei 2023”. Dengan ini diharapkan sumber daya manusia pada Maskapai Citilink dapat dikelola dan disiapkan dengan baik. Untuk tercapainya pelayanan yang optimal maka diperlukan kinerja karyawan yang profesional, trampil, disiplin dan bertanggung jawab.

Perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dengan baik agar tercipta kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam diri karyawan diharapkan mampu membuat karyawan menjadi loyal dengan intansi, makin termotivasi dan merasa bahagia saat bekerja sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan ditunjang salah satunya dari kepuasan kerja karyawannya. Maka dari itu, suatu perusahaan harus sungguh-sungguh memperhatikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dimana beberapa faktor tersebut yaitu menyediakan lingkungan kerja yang aman, baik, nyaman, dan efisien. Menurut Setiawan (2018), lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang tersedia di area pekerja yang bisa memotivasi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Apabila perusahaan tidak peduli terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memenuhi lingkungan kerja dengan baik maka kepuasan kerja yang dihasilkan juga tidak tinggi. Hal ini menjadi pembahasan yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk lebih memperhatikan para karyawannya. Kondisi lingkungan kerja di Citilink Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang, memiliki beberapa hal yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki. Seperti pada area kerja tertentu kurang pencahayaan, beberapa area tidak ada pemilahan sampah antara organik dan non-organik, belum tersedia P3K yang lengkap, vasilitas tertentu yang perlu di diganti ataupun diperbaiki, Hubungan antara atasan serta rekan kerja yang tidak begitu harmonis sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE

Ruang lingkup dari penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Citilink di Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang, dengan menggunakan objek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di Citilink. Penelitian ini dilakukan di Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang yang berlokasi di Jl. Komodor Udara Abdul Rahman Saleh, Krajan, Bunut Wetan, Kec. Pakis, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65154. Menurut Margono (2017) dalam Hernaeny (2021), populasi adalah kumpulan data yang di fokus untuk diteliti dalam beberapa jangkauan dan jangka waktu yang sudah ditentukan. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Citilink Malang berjumlah 50 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu NonProbability Sampling dengan teknik Sampel Jenuh. Peneliti akan diambil sampel dari semua karyawan Citilink Malang berjumlah 50 orang. Penelitian ini dilakukan dan diteliti menggunakan jenis data kuantitatif, yang dimaksud adalah data yang dihasilkan berupa nominal angka. Angka yang dihasilkan ini akan kembali diolah dan diteliti lebih lanjut. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu Angket (kuesioner). Pada teknik pengumpulan peneliti menyusun daftar pertanyaan untuk diberikan kepada subjek penelitian (responden). Pertanyaan yang diajukan mencakup fakta ataupun pendapat responden mengenai permasalahan yang sedang diteliti oleh peneliti. Kuesioner yang digunakan peneliti pada metode ini adalah kuesioner tertutup, dimana responden hanya boleh memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana, digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh dari variabel independen lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil data responden mengenai identitas dapat diuraikan sebagai berikut: Dapat dilihat dari sejumlah 50 responden dibagi berdasarkan jenis kelamin, lebih banyak pria sejumlah 38 orang (0,76%), sedangkan responden wanita sejumlah 12 orang (0,24%). Data yang dihasilkan berdasarkan usia responden. Usia 25 tahun kebawah terdapat 13 responden (0,26%), usia 25-30 tahun terdapat 18 responden (0,36%), usia 30-35 tahun terdapat 4 responden (0,8%) dan usia lebih dari 35 tahun terdapat 11 responden (0,22%). Berdasarkan data diatas diketahui dari pendidikan terakhir. SMA sebanyak 17 responden (0,34%), SMK sebanyak 18 responden (0,36%), Diploma sebanyak 4 responden (0,8%), Sarjana S1 sejumlah 11 responden (0,22) dan sarjana S2 atau S3 tidak ada. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa item yang diuji memiliki nilai koefisiensi positif dan lebih besar dari r tabel (0,278), dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian ini. Dari penghitungan data dari SPSS menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner dalam penelitian ini mempunyai nilai diatas angka 0,60 atau nilai alpa lebih besar dari nilai r tabel. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka hasil analisis data dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil uji regresi penelitian ini seperti nampak pada tabel 1 menghasilkan nilai signifikansi dari tabel Coefficient diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ dan berdasarkan nilai thitung sebesar $2,178 > t_{tabel} 2,011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Diperoleh juga nilai R square sebesar 0,390% yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh sebesar 39% dan 61% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Contant)	25,080	1,591		15,760	,000
Lingkungan Kerja	0,025	,019	,300	2,178	,034
Dependent Variabel	Kepuasan Kerja				
R	0,300a				
R Square	0,390				
Line Equation	$Y = a + bX$				
Results	$Y = 25,080 + ,040X$				

2. Uji Normalitas

Dari penghitungan SPSS menunjukkan hasil Uji Normalitas menggunakan understandardized residual diatas diperoleh signifikansi Kolmogorov-Smirnov yaitu sebesar 0,994. Angka Kolmogorov-Smirnov tersebut lebih tinggi dibanding dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $\text{sig} > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

3. Uji t

Hasil uji pada variabel X pada tabel 2 (Lingkungan Kerja) diperoleh thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2,178 > 2,010$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,034. Setelah dilakukan beberapa uji-uji yang ada, didapati hasil uji validitas yang dilakukan di program SPSS diketahui rtabel nilai dari sampel (N) sebesar 0,278. Kemudian diperoleh dari variabel X dan Y nilai rhitung $>$ dari pada rtabel. Uji reliabilitas beroleh nilai dari hasil variabel X dan Y semua menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ yang berarti reliabel. Hasil asumsi klasik terdiri dari uji normalitas yang berdistribusi normal berdasarkan angka Kolmogorov-Smirnov lebih tinggi dibanding dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dan uji heteroskedastisitas yang menghasilkan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yang menandakan tidak terjadi gejala heteroskedastitas dalam model regresi. Diperoleh juga nilai R square sebesar 0,390% yang menandakan variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh sebesar 0,39% terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan 0,61% dipengaruhi oleh variabel lain Untuk hasil uji hipotesis menggunakan uji t diperoleh hasil thitung $>$ ttabel yaitu $2,178 > 2,010$ dengan nilai signifikansi $<$ nilai probabilitas yaitu 0,034 ttabel yaitu $4,743 > 4,04$ dengan nilai signifikansi $<$ nilai taraf sig yaitu $0,03 < 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Contant)	25,080	1,591		15,760	,000
Lingkungan Kerja	0,025	,019	,300	2,178	,034

Berdasarkan hasil analisis data maka pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut: Jika lingkungan kerja yang tercipta oleh baik maka kepuasan kerja yang didapat karyawan akan maksimal, begitupun

jika lingkungan kerja yang diberikan rendah maka kepuasan kerja yang dirasakanpun rendah. Adapun indikator dalam lingkungan kerja yaitu : lingkungan kerja fisik (penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan) dan lingkungan kerja non-fisik (hubungan kerja/keharmonisan dengan atasan, hubungan kerja/keharmonisan dengan atasan.) Dari hasil penelitian yang diperoleh dan diuji oleh penelitian yang diperoleh dan diuji oleh peneliti menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Citilink, dimana diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu $2,178 > 2,010$ dan dengan nilai signifikansi < nilai probabilitas yaitu $0,034$. Data yang mendukung bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Citilink Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang dapat dilihat dari data hasil kuesioner. Pada area tertentu kotak P3K terlihat kosong dan tidak terdapat obat-obatan didalamnya, kemudian beberapa responden tidak mendapat apresiasi dari atasan mengenai hasil kerja.

Implikasi teoritis dari penelitian ini untuk menguatkan temuan pada hasil penelitian ini agar hasil penelitian dapat bermanfaat secara lebih luas. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan beberapa yang penelitian yang relevan terdahulu diantaranya, Irma dan Muhhamad Yusuf (2020) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima, Herdiana dan Yuniasih (2020) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Mukson dan Lubis (2022) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, Yuliantini dan Santoso (2020) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Travelmart Jakarta Pusat, dan Yunanda (2022) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kampus Minorita C. Simanjuntak Yogyakarta". Dari kelima penelitian tersebut, mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi praktis Dilihat dari penelitian-penelitian terdahulu, kepuasan kerja dari aspek lingkungan kerja sangat berpengaruh. Jika mendapatkan kesejahteraan dalam lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan terpenuhi, seperti fasilitas kerja yang disediakan tercukupi ataupun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Citilink di Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang, baik dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik Beberapa aspek yang sudah memenuhi kepuasan kerja karyawan Citilink yaitu penggunaan tata warna yang tepat, pemilahan sampah yang baik pada area umum, kamar mandi yang bersih dan nyaman Sedangkan ada beberapa aspek yang belum terpenuhi seperti, pencahayaan yang kurang, kotak P3K yang tidak lengkap dan kurangnya apresiasi hasil kerja dari atasan. Berdasarkan dari keseluruhan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa perusahaan Penulis memberikan saran untuk pihak Citilink di Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang, diharapkan agar terus memperhatikan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Pada aspek lingkungan kerja fisik dan non-fisik, seperti perlu diadakan evaluasi kerja yang diadakan rutin, sehingga dari evaluasi tersebut perusahaan dapat mengetahui kekurangan dari sistem kerja dan penyebabnya dari kekurangan-kekurangan tersebut. Dari hal tersebut juga dapat diketahui kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja juga berdampak pada kinerja karyawan. Kemudian, perlunya pengecekan pada setiap area kerja pribadi seperti penataan ruangan rapi, mengganti printer yang sering eror dan AC yang tidak berfungsi, mencukupi pencahayaan pada area kerja tertentu dan melengkapi kotak PK3 dengan obat-obata. Hal ini sangat berpengaruh pada kelancaran saat bekerja. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya yaitu untuk dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti pengaruh beban kerja, stres, gaji, dan motivasi kerja serta memperhatikan setiap proses pengumpulan data, perlu diperhatikan juga dalam membuat setiap pertanyaan pada kuesioner sebelum disebar.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Bahri, H. M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasikan terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.

- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Herdiana, H., & Yuniasih, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(2), 135-142.
- Hernaeny, Ulfah (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika*, 1, 33.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Levina, Y. (2022). Urgensi Perlindungan Hak Kesehatan Penumpang Pesawat Udara di Masa Pandemi Covid-19. *e-Journal Komunikasi Yustisia*, 5(1), 300-311.
- Mukson, M., & Lubis, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan*, 2(2), 109-120.
- Prayogo, L., dkk. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *Jurnal Teknik Industri*, 9(1), 10-15.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.)). PT. Refika Aditama
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 1-19..
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). *Pengaruh Stres kerja, Beban kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University)
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.*, Bandung : Alfabeta
- Werdiono, D. (2023) Masa Lebaran 2023, Penumpang di Bandara Abdulrachman Saleh Naik 22 Persen. Retrieved from <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2023/05/01/masa-lebaran-2023> penumpang-di-bandara-abdulrachman-saleh-naik-22-persen
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja*, 19(2), 205-214.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).