

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PUSKESMAS BANYU  
URIP SURABAYA**

**Yogi Aulia Yahya Nugraha**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[YogiN594@gmail.com](mailto:YogiN594@gmail.com)

**Rudy Santoso**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[yaabaru@gmail.com](mailto:yaabaru@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Banyu Urip Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 66 karyawan yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kerjasama tim. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,892 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja sebesar 89,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. dan mempertahankan disiplin kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mendukung kualitas pelayanan kesehatan yang lebih optimal.

**Kata Kunci:** *Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja.*

**A. PENDAHULUAN**

Dalam era tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik yang semakin tinggi, organisasi sektor kesehatan seperti Puskesmas dituntut untuk mampu memberikan layanan yang profesional, cepat, dan memuaskan bagi masyarakat. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Menurut Haryadi & Bahiroh (2024), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi melalui pengelolaan potensi tenaga kerja secara optimal. Oleh karena itu, instansi kesehatan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena pegawai dengan kepuasan kerja tinggi cenderung mampu memberikan layanan yang lebih baik dan profesional (Despitarsari et al., 2023).

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting dalam MSDM yang berkaitan erat dengan produktivitas, loyalitas, dan kualitas pelayanan. Kepuasan

kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaan, yang merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait dengan kondisi diri pegawai (Nurul Istiqamah et al., 2025). Karyawan yang puas akan lebih termotivasi dan berkontribusi maksimal terhadap organisasi. Oleh karena itu, Puskesmas Banyu Urip Surabaya perlu mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

Hubungan antara organisasi dan karyawan dapat dijelaskan melalui teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia, di mana faktor-faktor seperti kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kerjasama tim yang baik memungkinkan pembagian beban kerja yang merata dan sinergi kolektif (Fitriani et al., 2025). Komunikasi yang efektif memfasilitasi koordinasi dan mengurangi kesalahan kerja (Ahmad et al., 2023), sementara disiplin kerja yang tinggi menciptakan keteraturan dan kepastian dalam bekerja (Syardiansah et al., 2024). Ketiga faktor ini secara bersama-sama membentuk persepsi positif karyawan terhadap tempat kerjanya.

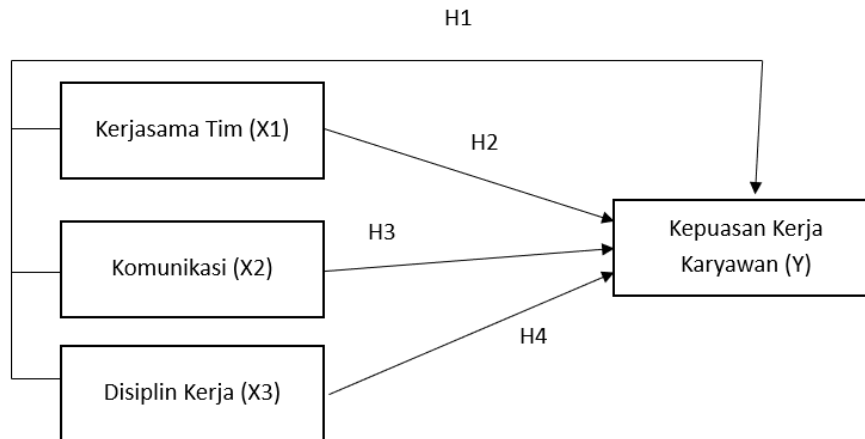
Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kerjasama tim. Di institusi pelayanan kesehatan seperti Puskesmas Banyu Urip Surabaya, kerjasama tim sangat krusial karena melibatkan berbagai disiplin ilmu. Penelitian Iryadana et al. (2024) dan Nainggolan et al. (2020) membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, komunikasi juga menjadi faktor penting. Penelitian Ariani et al. (2024) dan Steven et al. (2022) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Penelitian Hartati et al. (2025) serta Pohan dan Waruwu (2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, karena menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di instansi pelayanan kesehatan, khususnya Puskesmas, masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan di sektor industri, perusahaan swasta, atau instansi pemerintah kesehatan. Selain itu, masih terdapat research gap terkait perbedaan hasil pengaruh masing-masing variabel, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan antarvariabel secara lebih mendalam. Berdasarkan hasil observasi awal di Puskesmas Banyu Urip Surabaya, masih ditemukan indikasi kurangnya koordinasi antar pegawai, penyampaian informasi yang kurang jelas, serta ketidakpatuhan terhadap aturan kerja yang berpotensi menghambat pelaksanaan tugas dan menurunkan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Banyu Urip Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor pelayanan kesehatan, serta menjadi bahan masukan bagi manajemen Puskesmas dalam merumuskan kebijakan

yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna mewujudkan pelayanan kesehatan yang lebih berkualitas.

**Gambar 1.** Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1:** Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja secara simultan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Banyu Urip Surabaya.
- H2:** Kerjasama Tim Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Banyu Urip Surabaya.
- H3:** Komunikasi Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Banyu Urip Surabaya.
- H4:** Disiplin kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Banyu Urip Surabaya.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Banyu Urip Surabaya. Lokasi penelitian berada di Jalan Banyu Urip Kidul Gang VI No. 8, Kecamatan Sawahan, Kota Surabaya, Jawa Timur, dan dilaksanakan pada periode April–Juni 2026. Populasi penelitian berjumlah 66 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dengan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program SPSS versi 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ )

**C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>X1_1</b>	0.877**	0.317	Valid
<b>X1_2</b>	0.860**	0.317	Valid
<b>X1_3</b>	0.862**	0.317	Valid
<b>X1_4</b>	0.873**	0.317	Valid
<b>X1_5</b>	0.814**	0.317	Valid
<b>X1_6</b>	0.878**	0.317	Valid
<b>X1_7</b>	0.912**	0.317	Valid
<b>X1_8</b>	0.918**	0.317	Valid
<b>X1_9</b>	0.830**	0.317	Valid
<b>X1_10</b>	0.895**	0.317	Valid

Sumber: Data diolah spss 26

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>X2_1</b>	0.860**	0.317	Valid
<b>X2_2</b>	0.826**	0.317	Valid
<b>X2_3</b>	0.894**	0.317	Valid
<b>X2_4</b>	0.835**	0.317	Valid
<b>X2_5</b>	0.838**	0.317	Valid
<b>X2_6</b>	0.832**	0.317	Valid
<b>X2_7</b>	0.834**	0.317	Valid
<b>X2_8</b>	0.841**	0.317	Valid
<b>X2_9</b>	0.875**	0.317	Valid
<b>X2_10</b>	0.872**	0.317	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>X3_1</b>	0.774**	0.317	Valid
<b>X3_2</b>	0.823**	0.317	Valid
<b>X3_3</b>	0.767**	0.317	Valid
<b>X3_4</b>	0.842**	0.317	Valid
<b>X3_5</b>	0.843**	0.317	Valid
<b>X3_6</b>	0.849**	0.317	Valid
<b>X3_7</b>	0.808**	0.317	Valid
<b>X3_8</b>	0.834**	0.317	Valid
<b>X3_9</b>	0.831**	0.317	Valid
<b>X3_10</b>	0.856**	0.317	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Y_1</b>	0.841**	0.317	Valid
<b>Y_2</b>	0.819**	0.317	Valid
<b>Y_3</b>	0.847**	0.317	Valid
<b>Y_4</b>	0.748**	0.317	Valid
<b>Y_5</b>	0.849**	0.317	Valid
<b>Y_6</b>	0.864**	0.317	Valid
<b>Y_7</b>	0.780**	0.317	Valid
<b>Y_8</b>	0.842**	0.317	Valid
<b>Y_9</b>	0.801**	0.317	Valid
<b>Y_10</b>	0.832**	0.317	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, Tabel 2, Tabel 3, tabel 4, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0.317). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Variabel X1	0,965	Reliabel
Variabel X2	0,957	Reliabel
Variabel X3	0,946	Reliabel
Variabel Y	0,946	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar lebih besar dari 0,600. maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam pengumpulan data.

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,91867578
Most Extreme Differences	Absolute	0,066
	Positive	0,066
	Negative	-0,045
Test Statistic		0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan tabel 6, hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolinieritas

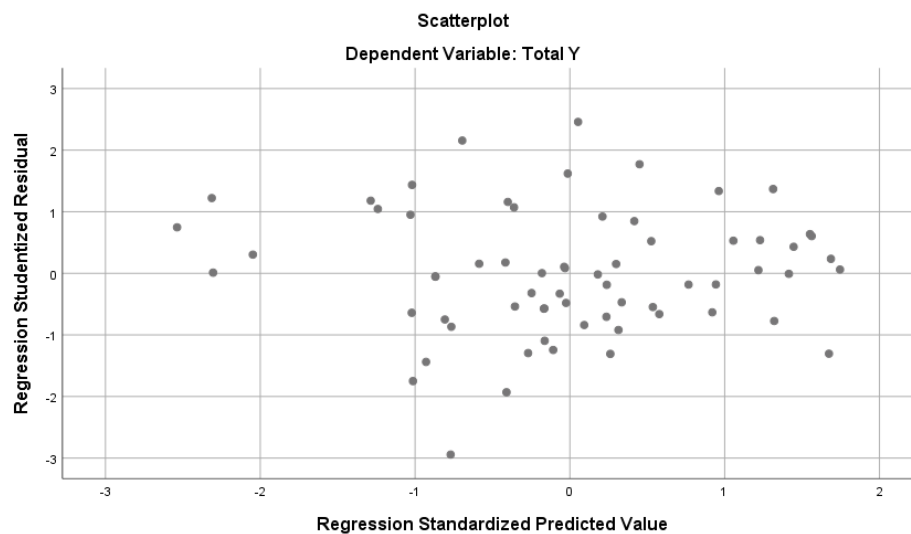
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total X1	0,796	1,256
	Total X2	0,725	1,380
	Total X3	0,683	1,463

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 7, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinieritas

**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan grafik *scatterplot*, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu (seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami *heteroskedastisitas* sehingga asumsi *homoskedastisitas* terpenuhi.

**Tabel 8.** Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,730	1,968		-2,403	0,019	
	Total X1	0,428	0,039	0,500	10,930	0,000	0,796
	Total X2	0,349	0,045	0,370	7,712	0,000	0,725
	Total X3	0,343	0,050	0,337	6,831	0,000	0,683

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS yang disajikan pada Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,730 + 0,428X_1 + 0,349X_2 + 0,343X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -4,730 menunjukkan bahwa apabila variabel Kerjasama Tim ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar -4,730.
2. Koefisien regresi Kerjasama Tim ( $X_1$ ) sebesar 0,428 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Artinya, setiap peningkatan Kerjasama Tim sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,428 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,349 menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti setiap peningkatan Komunikasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,349 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,343 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian, setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,343 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

**Tabel 9.** Uji Simultan (Uji F)

UJI F						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2079,699	3	693,233	179,620	.000 <sup>b</sup>
	Residual	239,286	62	3,859		
	Total	2318,985	65			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 179,620 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 10.** Hasil Uji Parsial (Uji-t)

UJI T								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-4,730	1,968		-2,403	0,019		
	Total X1	0,428	0,039	0,500	10,930	0,000	0,796	1,256
	Total X2	0,349	0,045	0,370	7,712	0,000	0,725	1,380
	Total X3	0,343	0,050	0,337	6,831	0,000	0,683	1,463

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.16, variabel Kerjasama Tim (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 10,930 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Kerjasama Tim (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.16, variabel Komunikasi (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 7,712 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.16, variabel Disiplin Kerja (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,831 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

R <sup>2</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.947 <sup>a</sup>	0,897	0,892	1,96455	0,897	179,620	3	62	0,000	2,054

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2  
b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,897. Hal ini berarti bahwa sebesar 89,7% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 10,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Banyu Urip Surabaya, dapat disimpulkan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di lingkungan Puskesmas Banyu Urip Surabaya. Secara parsial, kerjasama tim terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan kualitas kerjasama tim akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan. Demikian pula, komunikasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin efektif komunikasi yang terjalin, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang optimal, Puskesmas Banyu Urip Surabaya perlu secara berkelanjutan memperkuat kerjasama tim, meningkatkan efektivitas komunikasi, serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten dan adil.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Banyu Urip Surabaya, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, pihak Puskesmas disarankan untuk meningkatkan kualitas kerjasama tim dengan memperkuat koordinasi dan kolaborasi antar karyawan melalui kegiatan diskusi rutin, rapat koordinasi, maupun program kerja tim, karena hal ini penting untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kedua, manajemen perlu memperbaiki dan mempertahankan komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan maupun antar sesama karyawan, mengingat komunikasi yang terbuka dan jelas dapat meminimalkan kesalahpahaman serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Ketiga, penerapan disiplin kerja perlu ditingkatkan melalui pengawasan yang konsisten, pemberian teladan oleh pimpinan, serta penerapan aturan yang adil, karena disiplin kerja yang baik terbukti dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan. Keempat, pihak manajemen Puskesmas Banyu Urip Surabaya diharapkan terus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja, mengingat ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, N., Abdullah, M. S., & Sakarji, S. R. (2023). Examining the Effect of Teamwork and Employee Job Satisfaction in an Organisation.

*International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 13(11), 1094–1101.

- Ariani, M., Yuliani, T., & Cahyati, M. (2024). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi non-finansial. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*, 761-768.
- Despitari, M., Bachtiar, A., Hendarwan, H., Besral, B., & Yuniar, Y. (2023). Job Satisfaction Model of Primary Health Care Midwives Based on Indonesian Workforce Research in the Health Sector. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 18(1), 24–24.
- Fitriani, I., Arief, M. Y., Syahputra, H., Fitriani, I., Arief, M. Y., & Syahputra, H. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim, dan komitmen terhadap kinerja karyawan honorer pada puskesmas panji kabupaten situbondo dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 4(8), 1895–1895.
- Hartati, Machmud, M., & Hasanuddin. (2025). The effect of discipline, work commitment, and work motivation on employee job satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 4923-4934.
- Haryadi, I., & Bahiroh, E. (2024). The Role of MSDM in Achieving Company Competitive Advantage. *Indonesian Journal of Interdisciplinary Research in Science and Technology*, 2(7), 1179–1186.
- Iryadana, M. R., Sartika, G., Gunawan, A., Tialonawarmi, F., & Muslimat, A. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 839-851.
- Istiqamah, N., Irawan, I., & Kusumayadi, F. (2025). Pengaruh teamwork (kerjasama tim), komunikasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Bima. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 2405-2411.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181-192.
- Pohan, S. Z., & Waruwu, A. (2024). Analisis pengaruh disiplin kerja, kerja sama tim dan pengawasan terhadap kepuasan kerja pada PT Insan Sumber Mandiri. *JRME*, 1(5), 73-87.
- Steven, M., Yuniar, K., Tommy, & Vincent. (2022). Komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 4(2), 1090-1104.
- Syardiansah, S., Chandra, R., & Lestari, A. (2024). Work discipline and motivation on job satisfaction. *Capital*, 8(1), 142–142.