

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN:
SERIKAT PEKERJA, HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KOMUNIKASI
(LITERATURE REVIEW MSDM)**

Jumawan

Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Hadita

Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
hadita.universitas@gmail.com

Berliana Febrianti *¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
berlianafebriantioo2@gmail.com

Diana Noviyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
diananovianti1411@gmail.com

Evi Permatasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
evipermatasrr@gmail.com

Dyah Pratiwi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
dyahpratiwi1810@gmail.com

Abstract

Previous research or relevant research is very important in research or scientific articles. Previous research or relevant research functions to strengthen theories and phenomena of relationships or influences between variables. This article reviews the factors that influence Employee Job Satisfaction, namely: Labor Unions, Industrial Relations and Communication, a study of the Human Resources Management literature. The purpose of writing this article is to build a hypothesis of the influence between variables to be used in further research. The results of this literature review article are: 1) Labor Unions influence Employee Job Satisfaction; 2) Industrial Relations influences Employee Job Satisfaction; and 3) Communication influences employee job satisfaction.

Keywords: Employee Job Satisfaction, Trade Unions, Industrial Relations and Communication.

¹ Korespondensi Penulis

Abstrak

Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini mereview Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, yaitu: Serikat Pekerja, Hubungan Industrial dan Komunikasi, suatu studi literatur Manajemen Sumberdaya Manusia. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Serikat Pekerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan; 2) Hubungan Industrial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan; dan 3) Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Karyawan, Serikat Pekerja, Hubungan Industrial dan Komunikasi.

PENDAHULUAN

Pada setiap perusahaan akan terus berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan berbagai cara untuk mencapai tujuan. Tujuan tersebut diraih dengan memanfaatkan sumber daya yang ada salah satunya sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. Jika tidak ada sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuan perusahaan.

Maka, pentingnya peranan SDM dalam pencapaian tujuan organisasi mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan beberapa aspek, salah satunya ialah kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja dapat tercipta bila perusahaan memenuhi hak-hak karyawan, Selain itu, faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dukungan serikat pekerja, karena serikat pekerja adalah satu satunya wadah yang bisa mewakili suara dari karyawan, sehingga apabila dukungan serikat pekerja sesuai dengan harapan karyawan maka kepuasan karyawanpun akan meningkat.

Hubungan industrial sering kali terlihat perlawanan antara karyawan dan manajemen yang berujung pemogokan. Hal ini bisa terjadi karena ketidakpuasan, bahwa frustrasi yang menyertai ketidakpuasan kerja dapat mengarah pada perilaku agresif daripada penarikan diri. Tindakan agresif dapat berbentuk sabotase, sengaja melakukan kesalahan, serta kegiatankegiatan serikat buruh yang militan seperti pemogokan yang tidak bertanggung jawab, perlambatan kerja, serta proses yang berlebihan. Jadi, banyak terjadi pertengkaran dan permusuhan di antara pekerja ketika mereka sangat frustrasi. Bila tindakan agresif mencampuri jalannya pekerjaan, menurunkan kualitas produksi, serta melarang bekerja sama dan berkelompok, mereka akan menunjukkan biaya yang mahal bagi organisasi.

Dalam organisasi, komunikasi merupakan hal yang penting, karena tanpa adanya komunikasi organisasi tidak dapat berjalan. Begitu pula dengan komunikasi, bila dalam

organisasi komunikasinya kurang baik akan berdampak efektivitas organisasi. Komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan. Dalam situasi tertentu pula komunikasi dimaksudkan untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan, dalam hal ini salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Dapat dikatakan adanya komunikasi yang baik sangat menentukan kepuasan kerja karyawannya.

Artikel ini membahas pengaruh Serikat Pekerja, Hubungan Industrial, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, suatu studi literature review dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah metode kualitatif dan penelitian kepustakaan. Mengkaji hubungan atau pengaruh antara teori dan variabel dari buku dan jurnal offline di perpustakaan maupun online dari Mendeley, Google Scholar, dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, penggunaan tinjauan pustaka harus konsisten dengan asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak memandu pertanyaan yang diajukan peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review* ini dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

Pengaruh Serikat Pekerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Serikat pekerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan dimensi atau indikator serikat pekerja menunjukkan bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang melakukan negosiasi untuk karyawan mengenai upah, jam kerja, dan syarat dan ketentuan kerja lainnya. Bagi pekerja di dalam dan di luar perusahaan, baik milik negara maupun swasta, bersifat bebas, terbuka, mandiri dan demokratis, mempunyai tanggung jawab untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja, serta bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dimensi atau Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada hakikatnya kebutuhan manusia itu bermacam-macam baik jenis maupun keragamannya, bahkan seringkali kebutuhan manusia tidak terbatas. Artinya kebutuhan selalu meningkat dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Robbins (2015:50), kepuasan kerja, yaitu a) pekerjaan itu sendiri merujuk pada keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaannya; b) rekan kerja merujuk pada hubungan yang harmonis antar pegawai; c) pengawasan mengacu pada pengawasan terhadap pegawai oleh atasan Dampak terhadap status pegawai d) Gaji mengacu pada keadilan upah yang diberikan kepada pegawai, (Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. , 2023)

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan serikat pekerja, yang harus dilakukan oleh manajemen adalah kepuasan kerja bersifat dinamis, sehingga kepuasan kerja akan turun tajam, sehingga manajer atau pemimpin harus mampu menciptakan kondisi dalam berbagai aspek agar timbul kepuasan kerja. . bentuknya, yaitu serikat pekerja/serikat buruh, yang menyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah instrumen untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan. dan kesejahteraan pekerja dan keluarga. Selain mewujudkan hubungan ketenagakerjaan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan (Anggraini, E. S. , 2023)

Serikat pekerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan jika serikat pekerja dikenal baik oleh pelanggan/konsumen maka hal ini akan mampu meningkatkan kualitas. Kepuasan kerja merupakan penilaian evaluatif terhadap derajat kenikmatan yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya dalam bentuk perilaku afektif dan afektif. Komponen kognitif. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain: (1) Kondisi lingkungan kerja. (2) Upah dan tunjangan lainnya. (3) Manajemen dan kepemimpinan. (4) Kebijakan perusahaan. (5) Peluang pengembangan karir. (6) Pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (Respati, BW, Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. , 2023)

Serikat Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Anggraini, E. S. , 2023), (Respati, BW, Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. , 2023), dan (Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. , 2023).

Pengaruh Hubungan Industrial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hubungan Industrial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (Merta, Elik Astari, and Ernawati Kertagam 2020) Hubungan industrial yang didasarkan atas semangat kerja sama tidak terbatas hanya pada pemberian kesempatan kepada para karyawan untuk memberikan saran-saran tentang cara-cara kerja yang lebih efisien, efektif dan produktif pada Kepuasan Kerja Karyawan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan hubungan kerja, hendaknya pihak manajemen menyadari pentingnya hubungan kerja dalam perusahaan, dengan harapan dapat tercapainya kerjasama yang lancar dan memuaskan, keharmonisan antar rekan kerja maupun antara pimpinan perusahaan dengan karyawan Kebijakan yang diterapkan manajemen dengan tujuan menciptakan hubungan kerja yang lancar dan harmonis adalah dengan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk menerima penghargaan dan promosi berdasarkan kinerjanya, sehingga dilakukan tindakan yang menguntungkan pegawai,

khususnya pegawai berprestasi, seperti mendapatkan penghargaan.cara untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya, demi kemajuan perusahaan dan adanya peraturan yang mengatur tentang status pegawai.Setiap pekerja dianggap sebagai pekerja tetap dan berhak mendapat gaji dan tunjangan sosial tertentu apabila telah bekerja dalam masa percobaan enam bulan.(Agung et al. 2018).

Hubungan industrial mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja karyawan

Apabila hubungan kerja dipersepsikan baik oleh karyawan maka hal ini dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan respon perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan.Hubungan industrial menjadi fokus perhatian manajemen dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, menciptakan keunggulan kompetitif, mengembangkan inovasi, mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan pegawai serta pemantauan kinerja, melalui orientasi terhadap kepuasan kerja pegawai. (Merta, Elik Astari, and Ernawati Kertagam 2020)

Hubungan Industrial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Agung et al. 2018),(Soewono 2019), (Priyamedha and Supartha 2019) (Merta, Elik Astari, and Ernawati Kertagam 2020), (Irwandi 2021), (Anshari and Batubara 2023)

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Fikri et al. 2022) menyatakan bahwa komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk mengirimkan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain.Informasi yang salah akan membawa akibat yang buruk dan dapat berakibat serius, tidak mencapai tujuan yang menjadi aspek atau indikator dari Serikat Pekerja, sebuah organisasi yang bertanggung jawab mewakili pekerja atau pekerja dalam perundingan yang berkaitan dengan pokok bahasan upah, jam kerja, syarat dan ketentuan kerja.mempengaruhi aspek atau indikator kepuasan kerja pegawai.Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu Pada titik tertentu, karyawan mungkin merasa tidak puas, namun begitu manajemen perusahaan melakukan perbaikan, karyawan akan merasa puas., (Marsudi, H., & Jaelani, J. , 2023)

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan komunikasi, manajemen harus memastikan bahwa karyawan melakukan tindakan atau pekerjaan berdasarkan interaksi antara motivasinya dengan faktor situasi lingkungan yang dihadapinya dan dapat ditingkatkan melalui hubungan komunikasi yang baik dalam organisasi.Terdapat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja, artinya semakin baik komunikasi yang terjalin maka semakin tercipta suasana positif dalam organisasi. Ketika suatu organisasi mempunyai lingkungan yang positif maka hal ini

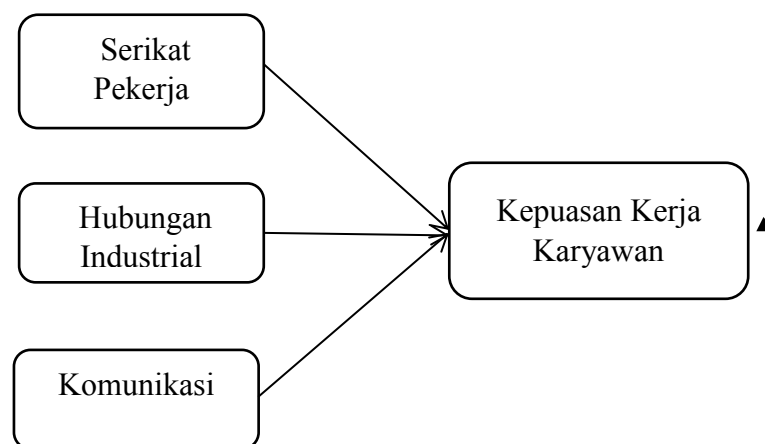
dapat dijadikan modal awal untuk membentuk suatu proses sukses yang menghasilkan kepuasan kerja dan tujuan yang dicapai oleh setiap anggotanya organisasi. Sehingga hal tersebut dapat memberikan kesuksesan pada organisasi tersebut. (KHULFATYA, A, 2022)

Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika serikat pekerja dipandang positif oleh pelanggan/konsumen, hal ini dapat meningkatkan kualitas kepuasan kerja dalam organisasi. Setiap pemimpin selalu ingin meningkatkan kapasitas karyawannya agar pekerjaannya dapat membawa hasil yang baik dan menciptakan kepuasan kerja. kepuasan kerja karyawan, (KHULFATYA, A, 2022)

Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (KHULFATYA, A, 2022), (Marsudi, H., & Jaelani, J., 2023) dan (Fikri et al., 2022).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka diperoleh rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1. 1 Conceptual Framework

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Serikat Pekerja, Hubungan Industrial, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- Kompensasi: (Hidayat 2021), (Sutrisno et al. 2022) dan (Firmansyah, Nugrahaningsih, and Hanifan 2023).
- Lingkungan Kerja: (Hernawan 2022), (Oktavia and Fernos 2023) dan (Dhani and Surya 2023)
- Beban Kerja: (Saputra 2022), (Sriyono 2023) dan (Sitorus and Siagian 2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Serikat pekerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Serikat pekerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dimana dimensi atau indicator serikat pekerja menunjukkan bahwa serikat pekerja merupakan organisasi yang melakukan negosiasi bagi pekerja mengenai upah, jam kerja, dan kondisi kerja lainnya.

2. Hubungan ketenagakerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan industrial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan industrial yang dilandasi semangat kerjasama tidak sebatas memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran-saran bagaimana cara bekerja yang lebih efisien, efektif dan efektif guna meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan pegawai.

3. Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk mengirim atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Informasi yang salah akan membawa akibat yang buruk dan dapat berakibat serius, tidak mencapai tujuan yang menjadi aspek atau indikator dari Serikat Pekerja, sebuah organisasi yang bertanggung jawab mewakili pekerja atau pekerja dalam perundingan yang berkaitan dengan pokok bahasan upah, jam kerja, syarat dan ketentuan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, artikel ini menyarankan bahwa ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, selain serikat pekerja, hubungan kerja dan komunikasi, di semua jenis dan tingkat organisasi dan bisnis. Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian lebih lanjut. Terus mencari faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di luar yang dibahas dalam artikel ini. Faktor lainnya termasuk kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja.

Bibliography

- Abdur Rosid, Jefriyan Putra Alamsyach, Syariful Allam, and Ayu Lucy Larasaty. 2022. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pabrik Plastic Romen Sport." *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen* 1(1): 20–28.
- Agung, Anak, Elik Astari, Ni Kadek, and Ernawati Kertagam. 2018. "Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Pada Hotel Fave Petitenget." : 23–45.
- Anggraini, Enggartiasti Sherly. 2023. "Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Syntax Admiration* 4(3): 349–61.

- Anshari, Habilla, and Maryam Batubara. 2023. "SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Hubungan Industrial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dalam Perkembangan Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Wilayah Medan." 6(1): 881–91.
- Arfah Rahmayanti dan Mukhlis. 2022. "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima." *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM)* e-ISSN 2745-5955 | p-ISSN 2809-0543 3(6): 555–66.
- Asir, M et al. 2022. "Analisis Peran Komunikasi Internal Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja." *Management Studies ...* 3(September): 2771–79.
- Dhani, NKSJ, and Ida Bagus Ketut Surya. 2023. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BALI BUSANA KREASI DI KABUPATEN BADUNG)." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 12(6).
- Fikri, Khusnul et al. 2022. "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Postgraduate Management Journal* 2(1): 52–63.
- Firmansyah, Marga Yuda, Hartanti Nugrahaningsih, and Muhammad Zakie Hanifan. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti." *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 1(3): 212–19.
- Fitriadi, Yohan, Romi Susanto, Irdam, and Rika Wahyuni. 2022. "Kontribusi Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Ekobistek* 11: 448–53.
- Herawati, Anie, Dwi Orbaningsih, and Djuni Farhan. 2022. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo." *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(10): 3660–71.
- Hernawan, Eric. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta." *Jurnal Kajian Ilmiah* 22(2): 173–80.
- Hidayat, Akbar. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)* 6(2): 165–77.
- Imbang, Joshua Rudy, Rita N Taroreh, and Rudie Y Lumantow. 2022. "PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU BAHASA ASING (STIBA) TELIG MANADO." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10(3): 1057–66.
- Irwandi, Muh. Dandi. 2021. "Pengaruh Serikat Pekerja Dan Hubungan Industrial Terhadap Kesejahteraan Buruh Pabrik Gula Bone Arasoe." *Jurnal Manajemen*.
- Laksana, April, and Noerma Kurnia Fajarwati. 2021. "Strategi Komunikasi Organisasi Serikat Pekerja Nasional Pt. Parkland World Indonesia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 1(2): 81–91.
- Makmur, Syarif. 2023. "KESALAHAN PENAFSIRAN KOMUNIKASI, SUMBER DAYA, DISPOSISI DAN STRUKTUR BIROKRASI DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN

- Syarif.” 1(3): 172–76.
- Mantili, Rai. 2021. “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase).” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6(1): 47–65.
- Merta, I Ketut, Anak Agung Elik Astari, and Ni Kadek Ernawati Kertagama. 2019. “PENGARUH KOMUNIKASI DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL FAVE PETITENGET KABUPATEN BADUNG, BAL.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 4(1): 12–33.
- Merta, I Ketut, Anak Agung Elik Astari, and Ni Kadek Ernawati Kertagam. 2020. “Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung Bali.” *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 1(2): 23–44.
- Nita, Surya, and Joko Susilo. 2020. “Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha.” *De'Rechtsstaat* 6(2): 143–52.
- Nugraha, Ellyna Putri, Agus Mulya Karsona, and Holyness Singadimedja. 2020. “Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja Di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company.” *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran* 2(1): 56–73.
- Nurrohim, Hassa, and Lina Anatan. 2009. “Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi.” *Jurnal Manajemen* 7(4): 1–9.
- Oktavia, Reffi, and Jhon Fernos. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang.” *Jurnal Economina* 2(4): 993–1005.
- Oktavianti, Nopi, Yusni Nuryani, and Nariah Nariah. 2022. “Pengaruh Kompensasi Dan Peran Serikat Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. DEW Indonesia.” *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 6(2): 604–11.
- Pratiwi, Charina Lucky, and Aries Harianto. 2021. “Pencatatan Serikat Pekerja.” 02(1): 1–27.
- Pratiwi, Dyah et al. 2023. “Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja).” *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4(3): 561–70. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1325/785>.
- Priyamedha, A.A. Hastya, and Wayan Gede Supartha. 2019. “Pengaruh Diklat, Kepemimpinan Dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(7): 4619.
- Saputra, Agung Aditya. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Technomedia Journal* 7(1 Juni): 68–77.
- Simbolon, Idah Damayanti, Ahmad Saputra, Esty Pudyastuti, and Tingkat Disiplin. 2022. “Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis.” 4(1): 25–34.
- Sitorus, Tetty H, and Harlyn L Siagian. 2023. “Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi.” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 5(2): 1182–94.

- Soewono, Djoko Heroe. 2019. "Peran Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Industrial Di Perusahaan." *Universitas Kediri* (21): 1–13.
- Sriyono, Gani Dyasputra. 2023. "Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Barista Coffeeshop Di Yogyakarta)." *Journal of Management and Entrepreneurship* 3(6): 3476–82.
- Sutardji, 2016. 2023. "Promotion On Employee Performance at The Agriculture Service Of Labuhanbatu District Government Pengaruh Kompetensi , Komunikasi , Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan." 4(4): 2969–78.
- Sutrisno, Sutrisno et al. 2022. "Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3(6): 3476–82.
- Wahyuni, Aulia Dwi, Dwi Sapto Bagaskoro, Nauval Ramadhani, and Ridwan Nur. 2023. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja , Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan , Komunikasi Dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial)." *Jurnal Ekonomi Managemen Sistem Informasi* 4(6): 975–89.
- Widodo, 2015. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi* 2(1): 85–91.
- Yusuf, Fahmi Maulana, and Dodi R Setiawan. 2021. "Analisis Peran Serikat Pekerja Dalam Menjalinkan Hubungan Industrial Pada PT. Herlina Indah Jakarta Timur." *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis* 1(2): 31–37.
- Zamzami, Wili Sahana. 2021. "Strategi Komunikasi Organisasi." *Journal Educational Research and Social Studies* Volume 2 N: 25–37.