

Diterima : 20 April 2025

Direvisi : 25 April 2025

Online : 25 April 2025

Edisi : 30 Juni 2025

Hubungan Persepsi Pencahayaan dan Kebisingan dengan Kepuasan Kerja pada PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok

Salsa Alifianti Wibisono^{*}, Massus Subekti, Suyitno

Universitas Negeri Jakarta, Jl.R.Mangun Muka, No.11, Rawamangun, East Jakarta 13220, Indonesia

*Email: salsaalif30@gmail.com

Abstrak

Pencahayaan dan kebisingan merupakan dua faktor dalam lingkungan kerja fisik yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Kondisi pencahayaan yang memadai, seperti cahaya yang cukup terang untuk membaca indikator alat atau melihat area kerja dengan jelas, dapat menciptakan rasa nyaman dan aman. Sementara itu, kebisingan berlebih di tempat kerja dapat menjadi gangguan serius yang memengaruhi fokus dan kenyamanan sehingga memengaruhi kualitas kerja mereka. Metode pengumpulan data menggunakan angket yang disebar ke 55 orang responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antara korelasi antara persepsi pencahayaan dan kebisingan dengan kepuasan kerja di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi. Hasil penelitian menunjukkan: (a) terdapat hubungan positif antara persepsi pencahayaan dengan kepuasan kerja, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada rentang $(0,488 > 0,266)$. (b) terdapat hubungan negatif antara persepsi kebisingan dengan kepuasan kerja, dimana nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu pada rentang $(-0,036 < 0,266)$. (c) terdapat hubungan antara persepsi pencahayaan dan kebisingan secara bersama sama dengan kepuasan kerja, dimana nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $(8,154 > 3,175)$ dengan nilai signifikansi $< 0,001$ yang berarti lebih kecil dari 0,05.

Kata-kunci: kepuasan kerja, persepsi kebisingan, persepsi pencahayaan

Abstract

Lighting and noise are two factors in the physical work environment that can affect employees' job satisfaction levels. Adequate lighting conditions, such as light bright enough to read tool indicators or see the work area clearly, can create a sense of comfort and security. Meanwhile, excessive noise in the workplace can be a serious distraction that affects focus and comfort, affecting the quality of their work. The data collection method used a questionnaire distributed to 55 respondents. This study aims to determine the correlation between the perception of lighting and noise with job satisfaction at PT. PLN Indonesia Power Priok Generating Business Unit. The data analysis technique used is correlation. The results showed: (a) there is a positive relationship between lighting perception and job satisfaction, where the value of $r_{count} > r_{table}$ is in the range $(0.488 > 0.266)$. (b) there is a negative relationship between noise perception and job satisfaction, where the value of $r_{count} < r_{table}$ is in the range $(-0.036 < 0.266)$. (c) there is a relationship between the perception of lighting and noise together with job satisfaction, where the value of $f_{count} > f_{table}$ $(8.154 > 3.175)$ with a significance value of < 0.001 which means smaller than 0.05.

Keywords: *job satisfaction, perception of lighting, perception of noise*

Pendahuluan

Pegawai yang berkualitas dan termotivasi dengan baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap output Perusahaan (Noor et al., 2024). Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam setiap organisasi, termasuk dalam industri pembangkitan listrik. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, baik itu dalam hal efisiensi operasional maupun penyediaan pasokan energi yang stabil, kondisi fisik dan psikis pegawai harus berada dalam keadaan terbaik (Vanani et al., 2024). Kepuasan adalah respon yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap situasi kerjanya, yang tidak selalu terlihat secara langsung namun dapat disimpulkan dari berbagai tanda atau indikasi (Zhang et al., 2024). Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama (Makarius et al., 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penentu dalam menciptakan kenyamanan dan produktivitas karyawan Manner et al. (2024). Dalam konteks industri berat seperti pembangkitan listrik, kondisi lingkungan fisik seperti pencahayaan dan kebisingan memainkan peran penting dalam mendukung efektivitas kerja (Valentin et al., 2024). Pencahayaan yang baik dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi kelelahan mata, serta mendorong semangat kerja, sedangkan kebisingan yang berlebihan dapat menurunkan fokus, memicu stres, bahkan menimbulkan gangguan kesehatan jangka panjang (Bressane & Vinicius, 2024; Liu et al., 2024). Oleh karena itu, persepsi karyawan terhadap kondisi pencahayaan dan kebisingan di tempat kerja menjadi penting untuk dikaji, karena persepsi tersebut dapat secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja mereka (Prayogo et al., 2024).

Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang belum sepenuhnya menyadari dampak dari kondisi pencahayaan dan tingkat kebisingan terhadap kesejahteraan psikologis dan performa kerja pegawai. Ketika persepsi terhadap pencahayaan dirasa negatif, misalnya terlalu redup atau tidak merata, dan tingkat kebisingan dianggap mengganggu, hal tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang berujung pada menurunnya motivasi serta komitmen terhadap pekerjaan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui sejauh mana persepsi terhadap dua aspek lingkungan kerja tersebut berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok, khususnya pada area blok 1-2, sehingga menjadi dasar bagi upaya perbaikan kondisi kerja yang lebih manusiawi dan produktif.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek dari kepuasan hidup secara keseluruhan. Karena pekerjaan memiliki peran penting dalam kehidupan seseorang (Martela, 2025), tingkat kepuasan dalam bekerja dapat berdampak pada tingkat kepuasan hidup secara keseluruhan (Wartenberg et al., 2023). Ketidakpuasan kerja dapat terlihat dari menurunnya tingkat produktivitas pegawai, meningkatnya angka absensi tanpa alasan yang jelas, serta rendahnya komitmen dalam bekerja. Pegawai yang tidak puas cenderung kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, sering mengalami kesulitan dalam menjaga fokus, dan bahkan menunjukkan perilaku kerja yang tidak efektif (Blondel et al., 2024).

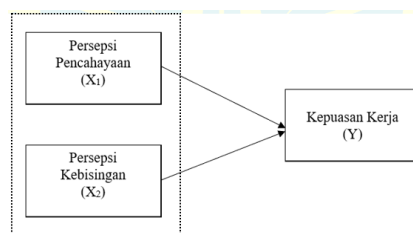
Kepuasan pegawai menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Pirrota et al., 2024). Ketika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, baik dari segi fisik seperti kenyamanan dan keamanan tempat kerja, maupun dari segi psikis seperti hubungan baik dengan rekan kerja dan manajemen, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien (Jaswal et al., 2024; Sorkhan et al., 2024). Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok, didapatkan bahwa pegawai merasakan ketidakpuasan bekerja. Penyebab utamanya adalah lingkungan kerja fisik yang tidak memadai.

Dari survey yang telah dilakukan kepada 10 orang pegawai, teridentifikasi bahwa 2 dari 10 orang menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan pencahayaan yang kurang memadai di beberapa area ruang kerja seperti pada ruang generator turbin, ruang pembakaran, dan ruang steam turbin. Serta 10 dari 10 pegawai menyatakan bahwa kebisingan di area kerja cukup mengganggu. Suara yang bising, berulang-ulang dan mengganggu pada area kerja, berdampak negatif pada produktivitas dan kenyamanan pegawai sehingga kepuasan kerja tidak tercapai. Kebisingan juga menjadi masalah signifikan yang mengganggu konsentrasi dan kenyamanan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Persepsi Pencahayaan dan Kebisingan Dengan Kepuasan Kerja Pada PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok”. Penelitian ini dilakukan pada area blok 1-2.

Metode

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok, yang merupakan Pembangkit Listrik Tenaga Gas dan Uap (PLTGU). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Paradigma atau model hubungan antara variabel X_1 dan X_2 dan Y dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Rancangan Penelitian

X_1 : Persepsi Pencahayaan

X_2 : Persepsi Kebisingan

Y : Kepuasan Kerja

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di area blok 1-2 divisi pemeliharaan yang keseluruhannya berjumlah 63 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 55 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* yang merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan golongan tertentu yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2022).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang diserahkan pada responden. Angket ini berisi pernyataan-pernyataan secara tertulis yang kemudian disebarakan ke responden untuk dijawab sehingga dapat memberikan informasi untuk kepentingan penelitian. Data penelitian diperoleh melalui pengisian angket oleh responden, dengan penilaian yang ditentukan menggunakan Skala Likert

Teknik Analisis Data

Instrumen pada penelitian ini diuji validitasnya menggunakan rumus rumus korelasi *Pearson's Product Moment*. Pengujian reliabilitas pada instrumen menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai $\alpha = 0,05$. Sebelum melakukan uji hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji normalitas, uji linearitas. Setelah itu baru dilakukan uji hipotesis menggunakan korelasi *Pearson's Product Moment*.

Hasil dan Pembahasan

Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah tabel distribusi variabel kepuasan kerja:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1.	59-61	2	3,4%
2.	62-64	0	0,0%
3.	65-67	7	11,9%
4.	68-70	19	32,2%
5.	71-73	9	15,3%
6.	74-76	10	16,9%
7.	77-79	8	13,6%
Jumlah		55	100%

Berdasarkan tabel 1, data yang memiliki frekuensi tertinggi ada di kelas interval nomor 4 dengan rentang 68-70 sebanyak 19 orang pegawai dengan frekuensi relatif 32,2%.

Persepsi Pencahayaan

Berikut ini adalah tabel distribusi variabel persepsi pencahayaan:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Persepsi Pencahayaan

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1.	38-40	2	3,4%
2.	41-43	13	22%
3.	44-46	18	30,5%
4.	47-49	17	28,8%
5.	50-52	3	5,1%
6.	53-55	2	3,4%
7.	56-58	0	0%
Jumlah		55	100%

Berdasarkan tabel 2, data yang memiliki frekuensi tertinggi ada di kelas interval nomor 3 dengan rentang 44-46 sebanyak 18 orang pegawai dengan frekuensi relatif 30,5%.

Persepsi Kebisingan

Berikut ini adalah tabel distribusi variabel persepsi kebisingan:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Persepsi Kebisingan

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1.	26-28	2	3,4%
2.	29-31	2	3,4%
3.	32-34	12	20,3%
4.	35-37	11	18,6%
5.	38-40	15	25,4%
6.	41-43	13	22%
7.	44-46	0	0%
Jumlah		55	100%

Berdasarkan tabel 3, data yang memiliki frekuensi tertinggi ada di kelas interval nomor 5 dengan rentang 38-40 sebanyak 15 orang pegawai dengan frekuensi relatif 25,4%.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut adalah perhitungan uji normalitas:

Tabel 4. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ket
Kepuasan Kerja	0,087	Normal
Persepsi Pencahayaan	0,199	Normal
Persepsi Kebisingan	0,079	Normal

Berdasarkan tabel 4, uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari variabel Persepsi Pencahayaan (X_1) sebesar 0,199; variabel Persepsi Kebisingan (X_2) sebesar 0,079; dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,87. Yang mana nilai signifikansi tersebut melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data dari ketiga variabel berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Berikut adalah hasil uji linearitas Persepsi Pencahayaan (X_1) dan Kepuasan Kerja (Y):

Tabel 5. Uji Hasil Uji Linearitas Persepsi Pencahayaan (X_1) dan Kepuasan Kerja (Y)

Persepsi Pencahayaan	Sig.
<i>Deviation form linearity</i>	0,651

Diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation form linearity* sebesar 0,651. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear. Berikut adalah hasil uji linearitas Persepsi Kebisingan (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y):

Tabel 6. Uji Linearitas Persepsi Kebisingan (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y)

Persepsi Pencahayaan	Sig.
<i>Deviation form linearity</i>	0,724

Diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation form linearity* sebesar 0,724. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Dari kedua hasil uji linearitas tersebut, masing-masing variabel X memiliki nilai linear yaitu X_1 sebesar 0,651 dan X_2 sebesar 0,724 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linear terhadap Y .

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan setelah data penelitian diuji dengan uji prasyarat analisis untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal. Adapun hipotesis penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif antara persepsi pencahayaan dengan kepuasan kerja pegawai PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok.
2. Terdapat hubungan negatif antara persepsi kebisingan dengan kepuasan kerja pegawai PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok.
3. Terdapat hubungan antara persepsi pencahayaan dan kebisingan secara bersamaan dengan kepuasan kerja pegawai PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok.

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis akan menggunakan uji korelasi *Product Moment's* dari Karl Pearson.

Persepsi Pencahayaan (X₁) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji korelasi Product Moment dari Karl Pearson dan uji t (X₁-Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Korelasi Product Moment (X₁-Y)

r _{hitung}	t _{hitung}	Sig.	Arah Hubungan
0,488	4,075	<0,001	Positif

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara variabel X₁-Y dimana r_{hitung}>r_{tabel} yaitu pada rentang (0,488>0,266). Kemudian nilai signifikansi dibuktikan oleh t_{hitung}>t_{tabel} (4,075>2,00575) dengan nilai signifikansi <0,05 yaitu <0,001. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat korelasi antara variabel. Hal ini Pencahayaan (X₁) dan Kepuasan Kerja (Y).

Persepsi Kebisingan (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji korelasi Product Moment dari Karl Pearson dan uji t (X₂-Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Korelasi Product Moment (X₂-Y)

r _{hitung}	t _{hitung}	Sig.	Arah Hubungan
-0,036	-0,263	0,793	Negatif

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa r_{hitung}<r_{tabel} yaitu pada rentang (-0,36<0,266) arah negatif (r_{hitung}<0) Kemudian nilai signifikansi dibuktikan oleh t_{hitung}<t_{tabel} (-3,253<2,00575) dengan nilai signifikansi 0,002. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara variabel Persepsi Kebisingan (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y).

Persepsi Pencahayaan dan Kebisingan (X₁ dan X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Berikut adalah tabel hasil analisis korelasi berganda dan uji F pada penelitian:

Tabel 9. Uji Korelasi Product Moment (X₁, X₂ -Y)

r _{hitung}	R ²	f _{hitung}	Sig.
0,489	0,239	8,154	<0,001

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung}>r_{tabel} (0,489>0,266), yang menunjukkan antara persepsi pencahayaan dan kebisingan secara bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Y), dengan tingkat hubungan kuat. Sedangkan nilai f_{hitung}>F_{tabel} (8,154>3,175) dengan nilai signifikansi <0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi pencahayaan dan kebisingan secara bersamaan terdapat hubungan yang signifikan. Berdasarkan analisis data koefisien determinasi (R²), yang bermakna bahwa pengaruh secara simultan antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 23,9%.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pencahayaan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai, yang ditunjukkan melalui uji korelasi dengan nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,488 > 0,266), sehingga semakin tinggi persepsi pencahayaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja; sementara itu, persepsi kebisingan memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja pegawai,

sebagaimana dibuktikan oleh nilai rhitung $< r_{tabel}$ ($-0,036 < 0,266$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi kebisingan maka semakin rendah kepuasan kerja, dan secara simultan kedua variabel, yaitu persepsi pencahayaan dan kebisingan, memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Fhitung $> F_{tabel}$ ($8,154 > 3,175$) dan signifikansi $< 0,001$, yang lebih kecil dari 0,05, serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,239 atau 23,9%, yang berarti bahwa sebesar 23,9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh persepsi terhadap pencahayaan dan kebisingan secara bersama-sama.

References

- Blondel, T., Alfes, K., & Lup, D. (2024). Thriving for Nothing? The Hidden Costs of Thriving for Employees With Attention Deficit Hyperactivity Disorder and Their Employers. *Human Resource Management, 64*(2). <https://doi.org/10.1002/hrm.22266>
- Bressane, A., & Vinícius, M. (2024). Workplace Well-Being Through Nature-Based Solutions: A Fuzzy Framework for Decision-Making. *Buildings, 15*(1). <https://doi.org/10.3390/buildings15010117>
- Jaswal, N., Sharma, D., Bhardwaj, B., & Kraus, S. (2024). Promoting well-being through happiness at work: a systematic literature review and future research agenda. *Management Decision, 62*(13). <https://doi.org/10.1108/md-08-2023-1492>
- Liu, G., Hu, P., Zhong, H., Yang, Y., Sun, J., Ji, Y., Zou, J., Zhu, H., & Hu, S. (2024). Effects of the Acoustic-Visual Indoor Environment on Relieving Mental Stress Based on Facial Electromyography and Micro-Expression Recognition. *Buildings, 14*(10), 3122–3122. <https://doi.org/10.3390/buildings14103122>
- Makarius, E. E., Dachner, A. M., Paluch, R. M., & Pedde, J. (2023). Feel the churn: Exercising talent management practices to support a climate for career mobility. *Business Horizons, 67*(1). <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2023.07.003>
- Manner, J., Steffan, B., Jepson, R., & Baker, G. (2024). Optimising workplace health programmes using organisational culture: Post-COVID perspectives from managers and workplace health experts from the UK contact centre industry. *Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/00221856241254134>
- Martela, F. (2025). Well-Being as Having, Loving, Doing, and Being: An Integrative Organizing Framework for Employee Well-Being. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2862>
- Noor, Z., Suryani, A., Sergeevna, K. N., Elmirzaev, S., & Hussein, L. (2024). The Combination of Human Resource Management and Educational Management in the Prosperity of Fast-Growing Businesses. *Evolutionary Studies in Imaginative Culture, 13*49–1356. <https://doi.org/10.70082/esiculture.vi.1382>
- Pirrotta, L., Ferrari, A., Cantarelli, P., & Belle, N. (2024). Communication and job satisfaction among public employees: evidence from large-scale surveys with healthcare professionals. *International Journal of Public Sector Management*. <https://doi.org/10.1108/ijpsm-07-2024-0222>
- Prayogo, A., Teophilea, H. S., Nugraha, P., Sunindijo, R. Y., Maharani, C. F., & Yang, K. (2024). Noise disturbance increases negative emotions and unsafe behaviour among construction workers. *International Journal of Construction Management, 1–8*. <https://doi.org/10.1080/15623599.2024.2389591>
- Sorkhan, F. M., Roumi, S., Zarandi, M. S., & Ali, M. (2024). The Impact of Indoor Environmental Quality on Occupant Satisfaction in Commercial Buildings: A Comparison of Building Expert Opinions and Residents' Experiences. *Energies, 17*(6), 1473–1473. <https://doi.org/10.3390/en17061473>

- Valentin, O., Ezzaf, S., Gauthier, P.-A., Berbiche, D., Negrini, A., Doutres, O., Sgard, F., & Berry, A. (2024). Assessing the multidimensional comfort of earplugs in virtual industrial noise environments. *Applied Ergonomics*, *121*, 104343–104343. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2024.104343>
- Vanani, R. G., Fard, H. D., Kazemi, S. H., & Delkhah, J. (2024). Exploring workplace well-being strategies in Iranian public organizations: a mixed methods study. *International Journal of Public Sector Management*, *37*(7). <https://doi.org/10.1108/ijpsm-02-2024-0031>
- Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S., & Klusmann, U. (2023). Satisfied and High Performing? A Meta-Analysis and Systematic Review of the Correlates of Teachers' Job Satisfaction. *Educational Psychology Review*, *35*(4). <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09831-4>
- Zhang, S., Wang, J., Ke, Y., Li, N., & Su, Z. (2024). Exploring the impact of job satisfaction on turnover intention among professionals in the construction industry. *Engineering Construction & Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ecam-11-2023-1179>