

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PABRIK PENGOLAHAN RSS DI PT. DS

Adzani Ghani Ilmannafian, Erni Hasanah
Jurusan Teknologi Industri Pertanian, Politeknik Negeri Tanah Laut
E-mail: adzani@politala.ac.id

Abstrak

Karyawan yang berkualitas dapat mendorong perusahaan untuk terus bertahan menghadapi persaingan, bahkan mengembangkan usaha. Adanya manajemen sumber daya manusia terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pabrik PT. DS diharapkan dapat memberikan gambaran dan solusi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan nya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan pabrik pengolahan RSS di PT DS. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode survei. Data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk memperoleh tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang diteliti yaitu, hubungan atasan-bawahan, hubungan rekan kerja, kondisi tempat kerja, isi pekerjaan dan penghargaan/rewards. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat kepuasan kerja karyawan pabrik pengolahan RSS PT. DS secara umum sudah puas dari variabel hubungan atasan bawahan, hubungan rekan kerja dan isi pekerjaan, namun pada variabel kondisi tempat kerja dan imbalan/rewards masih belum puas, sehingga diperlukan perbaikan melakukan perbaikan fasilitas yang rusak serta berinovasi dalam menciptakan tempat kerja yang nyaman, memberikan beban kerja sesuai batasan usia serta jumlah tenaga kerja yang tersedia dan membagikan gaji karyawan tepat waktu.

Kata Kunci: kepuasan kerja, manajemen, sumber daya manusia

Abstract

Qualified employees can encourage companies to continue to survive in the face of competition, even develop their business. The existence of human resource management on the level of job satisfaction of factory employees at PT. DS is expected to provide an overview and solutions for the company in an effort to increase the job satisfaction of its employees. This study aims to analyze the level of job satisfaction of employees of the RSS processing factory at PT DS. This research is a descriptive research with survey method. Data was obtained by distributing questionnaires to obtain respondents' responses to the variables studied, namely, superior-subordinate relationships, co-workers relationships, workplace conditions, job content and rewards. The results showed that the level of job satisfaction of employees of RSS processing factory PT. DS in general are satisfied with the variables of superior-subordinate relationships, co-worker relations and job content, but the variables of workplace conditions and rewards/rewards are still not satisfied, so improvements are needed to repair damaged facilities and innovate in creating a comfortable workplace, providing workload according to age limits and the number of available workers and distributing employee salaries on time.

Keywords: human resources, job satisfaction, management,

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset utama suatu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuannya. Karyawan yang berkualitas dapat mendorong perusahaan untuk terus bertahan menghadapi persaingan, bahkan mengembangkan usaha (Latief, 2019). Pengembangan kualitas karyawan dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Bagi manajemen kepuasan kerja haruslah menjadi fokus utama dalam merencanakan dan menyusun kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (Larasati, 2018). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun

dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan dan kemampuan pendidikan (Singarimbun, 2011).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pihak manajemen sering berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang karyawan memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan (Kartika, 2011)

Salah satu faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas karyawan adalah kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan diakibatkan salah satunya karena tingkat kepuasan kerja yang rendah dari karyawan. Sedangkan, suatu perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas kerjanya yang tinggi. Apabila produktivitas kerja karyawan tinggi, maka produktivitas perusahaan akan tinggi pula (Rachman, 2013).

Kepuasan kerja merupakan kunci utama sebagai keberhasilan perusahaan untuk dapat berkembang dan tumbuh. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi serta merangsang semangat kerja dan loyalitas para karyawan. Karena dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan maka produktivitas pun akan meningkat. Adanya manajemen sumber daya manusia terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pabrik PT. DS diharapkan dapat memberikan gambaran dan solusi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode survei. Data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara dengan pertanyaan terbuka untuk memperoleh tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang diteliti yaitu, hubungan atasan-bawahan, hubungan rekan kerja, kondisi tempat kerja, isi pekerjaan dan penghargaan/*rewards*. Metode pengambilan sampel dalam hal ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga didapatkan sampel minimal yang dapat dilakukan untuk pengisian kuesioner oleh para karyawan dari 97 orang adalah sebesar 78 karyawan pabrik. Kemudian data yang didapat dianalisis menggunakan statistika deskriptif (Solikha, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Atasan-Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan dapat menjadi salah satu indikator yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahannya dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Perasaan nyaman dalam bekerja merupakan salah satu ciri seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Hubungan atasan bawahan mencakup perlakuan adil atasan terhadap bawahan dalam pembagian kerja, pemberian kepercayaan kepada bawahan dalam penyelesaian tugas serta hubungan atasan dan bawahan di tempat kerja.

TABEL 1. SEBARAN PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP HUBUNGAN ATASAN-BAWAHAN

Variabel	Indikator	Bobot Nilai (%)				
		1	2	3	4	5
Hubungan atasan-bawahan	Atasan memberikan pekerjaan dengan tepat	0	0	0	85,9	14,1
	Atasan memberikan kepercayaan setiap pekerjaan	0	0	1,3	74,3	24,4
	Atasan adil dalam pembagian kerja	0	0	6,4	65,4	28,2
	Ada hubungan baik antara atasan dan bawahan	0	0	0	67,9	32,1

Hubungan atasan bawahan yang baik akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Oktaviani (2020), hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di suatu perusahaan, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Berdasarkan tabel 1 diatas, lebih dari 65% responden memberi nilai 4 (puas) untuk hubungan atasan bawahan dinilai dari ketepatan pekerjaan yang diberikan, atasan telah memberikan kepercayaan kepada setiap bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan adanya keadilan dalam pembagian pekerjaan.

Selama ini responden merasa memiliki hubungan kekeluargaan yang erat dengan atasannya. Sebagian besar responden menyatakan tidak terdapat kesenjangan yang berarti antara atasan dengan bawahannya dalam pergaulan di tempat kerja. Responden juga menyatakan bahwa atasan bersedia mendengarkan keluhan-keluhan yang disampaikan karyawannya. Salah satu upaya yang dilakukan PT DS untuk meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan hubungan atasan dengan bawahannya adalah dengan lebih sering mengadakan forum diskusi antara karyawan dengan atasannya agar karyawan dapat dengan lebih mudah menyampaikan keluhan maupun ide-idenya. Hasil diskusi tersebut dapat digunakan untuk evaluasi terhadap kinerja karyawan serta untuk perbaikan dalam proses kerja. Selain itu, PT DS juga memberikan pengarahan kepada para atasan atau mandor agar mandor tersebut memberikan kepercayaan kepada bawahannya namun tetap mengawasi kinerja bawahannya tersebut. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan tetap baik dan dapat mencapai target yang diberikan perusahaan.

2. Hubungan Rekan Kerja

Hubungan yang baik dan erat antar rekan kerja digambarkan dengan penghargaan yang diberikan rekan kerja dalam kelompok, kesediaan membantu dalam penyelesaian tugas serta dukungan rekan kerja dalam perbaikan proses dan hasil kerja.

TABEL 2. SEBARAN PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP HUBUNGAN REKAN KERJA

VARIABEL	INDIKATOR	BOBOT NILAI (%)				
		1	2	3	4	5
Hubungan rekan kerja	Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	0	0	0	57,7	42,3
	Dihargai dalam berpendapat pada kelompok kerja	0	0	3,8	65,4	30,8
	Rekan kerja membantu dalam penyelesaian pekerjaan	0	0	2,6	69,2	28,2
	Dukungan rekan kerja dalam pekerjaan	0	0	5,1	76,9	18

Hubungan antar rekan kerja sebaiknya menjadi hubungan yang harmonis karena merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja. Baiknya hubungan antar rekan kerja membuat karyawan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas yang berdampak positif terhadap karyawan (Latief, 2019). Berdasarkan tabel 2 di atas, lebih dari 57% memberi nilai 4 (puas) untuk hubungan rekan kerja. Responden memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya sehingga tidak pernah terlibat konflik. Mereka memiliki komunikasi yang baik antar rekan kerja, konflik yang mungkin timbul di antara mereka selalu diselesaikan secara kekeluargaan. Responden menyatakan bahwa rekan kerja mereka menghargai pendapat maupun keluhan-keluhan yang mereka sampaikan baik dalam forum diskusi maupun dalam pergaulan sehari-hari di tempat kerja.

Selain itu, rekan kerja di PT DS saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Bantuan yang biasanya diberikan adalah dengan menggantikan karyawan yang berhalangan untuk bekerja atau membantu penyelesaian tugas agar dapat lebih cepat diselesaikan. Berdasarkan hasil wawancara, dukungan yang diberikan biasanya berupa saling memberikan kritik dan saran untuk memperbaiki proses dan hasil kerja. Oleh karena itu, secara umum karyawan sudah merasa puas dengan hubungan sesama rekan kerjanya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan sesama rekan kerjanya adalah memberikan arahan kepada mandor agar peka terhadap karakteristik karyawannya, sehingga apabila terjadi ketidakcocokan dapat dicegah terlebih dahulu sebelum mengganggu proses kerja misalnya dengan memindahkan salah satu pekerjanya ke stasiun lain namun tetap sesuai dengan kemampuannya.

3. Kondisi Tempat Kerja

Kondisi tempat kerja yang baik mendukung dalam menciptakan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja maupun untuk memudahkan penyelesaian tugas. Kondisi tempat kerja dapat dilihat dari ketersediaan sarana dan prasarana pendukung dalam bekerja serta ketersediaan perangkat atau fasilitas kerja. Tempat kerja yang nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mendorong karyawan untuk lebih produktif.

TABEL 3. SEBARAN PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP KONDISI TEMPAT KERJA

Variabel	Indikator	Bobot Nilai (%)				
		1	2	3	4	5
Kondisi tempat kerja	Ketersediaan sarana dan prasarana kerja	7,7	71,8	15,4	5,1	0
	Ketersediaan peralatan/fasilitas kerja	5,1	27	34,6	32	1,3

Kondisi tempat kerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta (Rusdi, 2017). Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa persentase responden yang menyatakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan belum memadai mencapai 71,8 persen. Sarana transportasi merupakan hal yang diharapkan responden untuk disediakan oleh perusahaan. Ketersediaan perangkat atau fasilitas kerja dengan kondisi baik dianggap kurang maksimal disediakan perusahaan.

Ketersediaan perangkat atau fasilitas kerja merupakan indikator kepuasan kerja dengan pengaruh yang cukup besar dalam membentuk kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi tempat kerja. Hal yang sering dikeluhkan karyawan adalah dalam hal perbaikan peralatan yang lama. Perusahaan perlu untuk memperhatikan hal tersebut karena karyawan tidak dapat bekerja dengan baik menggunakan peralatan yang rusak. Karyawan sering merasa tidak puas terhadap perusahaan karena bila peralatan yang rusak tersebut tidak diperbaiki maka beban kerja karyawan akan bertambah berat dan dapat terjadi penumpukkan beban kerja. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan kondisi tempat kerja yang nyaman bagi karyawan (Wibowo, 2014).

Menurut Rusdi (2017), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, sehingga dengan kenyamanan tersebut karyawan terpacu dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara, tidak semua stasiun pengolahan memiliki fasilitas dengan kondisi kurang baik, Hal yang dikeluhkan karyawan adalah jika alat atau fasilitas rusak terkadang penggantian alat yang dilakukan perusahaan membutuhkan waktu yang cukup lama, sehingga proses produksi terhambat. Tiap stasiun memiliki peran penting dalam menentukan kualitas produk RSS sehingga ketersediaan fasilitas dalam bekerja sangat penting seperti ketersediaan air, lampu untuk penerangan dan kipas angin. Kemudian, di stasiun pengasapan perlunya

alat pemantau suhu otomatis sehingga suhu dalam pengasapan lembaran RSS dapat dikendalikan dengan mudah.

4. Isi Pekerjaan

Variabel isi pekerjaan digambarkan melalui indikator-indikatornya yaitu kebijakan pembagian tugas secara adil, kesesuaian beban tugas dengan kemampuan, kesesuaian tugas dengan keahlian dan pengalaman serta mengetahui bahwa keberadaan karyawan dibutuhkan oleh perusahaan.

TABEL 4. SEBARAN PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP ISI PEKERJAAN

Variabel	Indikator	Bobot Nilai (%)				
		1	2	3	4	5
Isi pekerjaan	Pembagian tugas yang adil	0	0	0	89,7	10,3
	Beban tugas sesuai dengan kemampuan karyawan	0	5,1	16,7	59	19,2
	Tugas sesuai keahlian dan pengalaman karyawan	0	3,9	20,5	55,1	20,5
	Keberadaan karyawan penting bagi perusahaan	1,3	3,8	35,9	59	0

Isi pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa lebih dari 55% responden memberi nilai 4 (puas) terhadap isi pekerjaan yang meliputi pembagian tugas yang adil, sesuai dengan kemampuan karyawan, sesuai dengan keahlian dan pengalaman karyawan. Berdasarkan wawancara, responden cenderung merasa bahwa tugas yang dibebankan pada mereka tidak memberatkan. Berdasarkan tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa responden menyadari keberadaan atau pekerjaan mereka penting bagi perusahaan. Berdasarkan wawancara, umumnya responden berpendapat bahwa jika sebagian besar dari mereka tidak melakukan pekerjaan dengan baik maka perusahaan akan mengalami kerugian karena jumlah hasil produksi menurun atau kualitas hasil produksi menjadi berkurang. Hal ini didukung peneliti Rusanita (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara isi pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan dapat melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Kesesuaian beban tugas dengan kemampuan karyawan merupakan hal yang diharapkan oleh karyawan. Beban tugas tersebut sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan karyawan dalam bekerja (Rusanita, 2019). Kemampuan karyawan dalam bekerja salah satunya dipengaruhi oleh faktor usia. Terdapat batasan usia produktif karyawan, tentunya bila mulai mendekati masa pensiun kemampuan karyawan tidak lagi seperti awal ia bekerja di perusahaan tersebut dan apabila beban kerja melebihi jumlah tenaga kerja maka bisa ditambahkan tenaga kerja dari stasiun lain.

5. Imbalan

Imbalan yang diterima responden merupakan paket imbalan total yang terdiri atas gaji, tunjangan serta insentif lain yang diberikan perusahaan pada karyawannya. Imbalan merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Besarnya imbalan disesuaikan dengan pekerjaan karyawan dan prestasi kerja. Indikator yang dapat menggambarkan tingkat kepuasan karyawan atas imbalan yang diperoleh diantaranya adalah kepuasan atas paket imbalan total yang disesuaikan dengan pekerjaan, kepuasan terhadap penghargaan atas prestasi kerja serta pembagian gaji dan tunjangan yang tepat waktu.

TABEL 5. SEBARAN PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP IMBALAN/REWARDS

Variabel	Indikator	Bobot Nilai (%)				
		1	2	3	4	5
Imbalan/Rewards	Puas atas imbalan yang diterima	0	0	9	87,2	3,8
	Puas atas penghargaan prestasi kerja	32	55,1	10,3	2,6	0
	Mengetahui cara penentuan imbalan	51,3	46,1	2,6	0	0
	Gaji dan tunjangan dibagi tepat waktu	84,6	15,4	0	0	0

Berdasarkan tabel di atas, 87,2 persen responden menyatakan puas atas paket imbalan total yang dirasakan cukup dan adil sesuai dengan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara, responden menyatakan telah puas atas paket imbalan total dari perusahaan karena memperhitungkan jam kerja yang hanya setengah hari serta beban kerja yang tidak memberatkan mereka. Namun, pembagian gaji dan tunjangan dibagikan tidak tepat waktu. Hal itu dapat dilihat dari 84,6% responden yang sangat tidak puas terhadap ketepatan waktu pembagian gaji.

Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan terlambat dalam pembagian gaji hingga 2 bulan sekali dimana hal tersebut sangat dikeluhkan karena semua karyawan sudah berkeluarga sehingga memiliki tanggungan. Upaya yang dapat ditingkatkan oleh perusahaan adalah dengan membagikan gaji tepat waktu serta sesuai dengan proporsi dan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat berdampak pada loyalitas yang diberikan oleh karyawan. Prinsip pemberian gaji harus cukup, adil, tepat waktu dan harus mengikuti perkembangan pasar (Maharani, 2013). Menurut Rego (2014), untuk meningkatkan kinerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang dihadapkan oleh organisasi

KESIMPULAN

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan pabrik pengolahan RSS PT. DS secara umum sudah puas dari variabel hubungan atasan bawahan, hubungan rekan kerja dan isi pekerjaan, namun pada variabel kondisi tempat kerja dan imbalan/rewards masih belum puas.
2. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik pengolahan RSS PT. DS diantaranya, mengadakan forum diskusi antara mandor dan bawahannya, mengarahkan mandor agar lebih peka terhadap bawahannya sehingga dapat menghindari konflik

sesama rekan kerja bawahannya, melakukan perbaikan fasilitas yang rusak serta berinovasi dalam menciptakan tempat kerja yang nyaman, memberikan beban kerja sesuai batasan usia serta jumlah tenaga kerja yang tersedia dan membagikan gaji karyawan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama: Yogyakarta
- Latief, Abdul, Dhian Rosalina dan Devi Apiska. (2019). Analisis Hubungan ANtar manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences* Volume 1 No 3
- Kartika, Lindawati dan Syamsul Maarif. (2011). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Faktor-Faktor Quality of Work Life (QWL) pada PT PERTamina (Persero) Perkapalan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol II No 1
- Maharani, Hesti Dwi. (2013). Sistem dan Prosedur Pembayaran Gaji Karyawan Guna Mendukung Pengendalian Internal (Studi pada Rumah Sakit Teja Husada Kepanjen-Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 1 No. 2
- Mustapha. (2013). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. Vol. VIII. No. 3 Sep 2016 *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*
- Oktaviani, Pani, Burhanudin Mujtaba, dan Ail Muldi. (2020). Pengaruh Hubungan Atasan dan BAWahan Terhadap Kinerja Karyawan PT DHL Tangerang. *Journal of Scientific Communication* Volume 2 No 1
- Rachman, Rasyid. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Sungguminasa Gow. *Jurnal Ekonomi* Volume 1 Nomor 2 Desember 2013.
- Ramadanita, Raja Devi dan Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 5 No. 1
- Rego, Apolinario Marcal Maia Do. (2014). Pengaruh Imbalan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Agung dan Kejaksaan Distrik Dili. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.10 : 599-613
- Rusanita, Emy rahmawati, dan Setio Utomo. (2019). Pengaruh Isi pekerjaan dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Armani Muara Teweh Kalimantan Tengah. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* Volume 8 No 1
- Rusdi, Muh, dan Muh Samsul Alam. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Persero Pabrik Gula Cammaing di Kab.Bone. *Jurnal Ekonomi Balance* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Volume 13 No 1
- Sholikhah, Amirotun. (2016). Statistik Deskriptif Dalam Penelitian Kualitatif. *KOMUNIKA*, Vol. 10, No. 2
- Singarimbun, Justrina. (2011). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Perbedaan Karakteristik Jenis Kelamin. Vol. 1 No.2
- Wibowo, Mukti. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 16 No. 1