

# ANALISIS KEPUASAAN KERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN JOB SATISFACTION SURVEY DI PT. ANEKA USAHA TANGGAMUS JAYA

Stefanus Rumangkit<sup>1\*</sup>, Izzi Musaddad<sup>2</sup>, Indra Jaya<sup>3</sup>, Ary Meizari<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

e-mail: kit240187@gmail.com<sup>1\*</sup>, izimusaddad10@gmail.com<sup>2</sup>, arymeizari@darmajaya.ac.id<sup>3</sup>

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine what factors influence job satisfaction of employees of PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Research Methodology: In this study, the researcher used this type of quantitative research. Quantitative is data in the form of numbers, or quantitative data that is scored (scoring). Data is a source or material that will be used in a study. Data sources consist of primary data Primary Data. The sample in this study were employees of PT. Various Usaha Tanggamus Jaya Lampung, totaling 33 employees. Data analysis using Importance Performance Analysis (IPA) The results of the important performance analysis (IPA) show the interpretation of the Cartesian diagram, namely in quadrant A there are 9 attributes that are still not satisfactory and become the main priority to be addressed first by PT. Various Enterprises Tanggamus Jaya. In quadrant B there are 7 attributes that must be maintained by PT. Various Enterprises Tanggamus Jaya. In quadrant C there are 11 attributes that are considered less important or have low priority by employees of PT. Various Enterprises Tanggamus Jaya. In quadrant D there are 9 attributes that are considered not too important by employees. Research like this related to job satisfaction needs to be done in every industrial sector. This is because, each industry has different antecedents or shapers of job satisfaction. This research is useful for the body of knowledge of human resource management science, especially in the science of employee job satisfaction*

**Keywords** – Job Satisfaction, Human Resources Management, Importance Performance Analysis

## ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan tehnik Penelitian Lapangan (Field Research). Berdasarkan hasil analisis data diketahui Penempatan posisi masing-masing dapat dilihat pada diagram kartesius dibagi menjadi empat diagram dengan garis tengah pembagi berdasarkan nilai rata-rata tingkat harapan (Y) yaitu sebesar 4,19 dan nilai rata-rata tingkat kinerja (X) yaitu sebesar 4,12. Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan hasil importan performance analisis (IPA) pada hasil penelitian menunjukkan Interpretasi dari diagram kartesius yaitu pada kuadran A terdapat 9 atribut yang masih belum memuaskan dan menjadi prioritas utama untuk dibenahi terlebih dahulu oleh PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya.

**Katakunci** – Kepuasan kerja, Manajemen SDM, Importance Performance Analysis

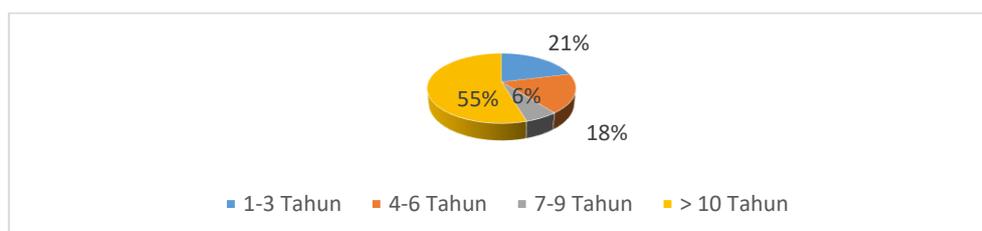
## 1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan itu dapat berupa kepuasan dan ketidakpuasan (Tohardi, 2016). Menurut George dan Jones (2016) kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Rasa kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan. Salah satu penelitian yang sudah cukup banyak dilakukan, namun tetap penting bagi sebuah perusahaan adalah penelitian

mengenai kepuasan kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan (Michael and Viswanath, 2017).

Banyak alat ukur kepuasan kerja yang bisa digunakan namun peneliti menggunakan Job satisfaction survey (JSS) Sebagai aspek untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, karena lebih sahi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Andi Rindyantika, 2014) Job Satisfaction Survey (JSS) melingkupi Sembilan aspek diantaranya: Gaji/upah, Promosi, supervisi, tunjangan, imbalan, kondisi oprasional, rekan kerja, sifat dasar pekerjaan, komunikasi. Skala JSS melingkupi 36 materi dan menggunakan penjumlahan dalam bentuk skala penilaian. Bentuk ini merupakan yang paling terkenal untuk skala kepuasan kerja. Bentuk dari JSS relative mudah untuk dimodifikasi (Spector,1997).

Salah satu cara yang dapat digunakan oleh organisasi maupun perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan yaitu dengan memenuhi kepuasan kerja karyawan. Diantaranya: gaji/upah, kesempatan promosi, supervise/atasan, fringe benefit (tunjangan-tunjangan yang didapat diluar gaji), continue rewards) penghargaan, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/ tipe pekerjaan, komunikasi (Spector, 1997). Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, maka karyawan akan menunjukkan respon-respon yang terdiri dari keluar, aspirasi, kesetiaan, dan pengabaian. (Robbins dan Judge 2018) keluar merefleksikan ketidakpuasan karyawan yang diungkapkan melalui perilaku untuk meninggalkan organisasi. Aspirasi merefleksikan ketidakpuasan karyawan yang diungkapkan secara aktif secara konstruktif untuk memperbaiki kondisi, seperti menyarankan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan. Kesetiaan merefleksikan ketidakpuasan karyawan secara pasif tetapi konstrutif dengan menunggu membaiknya kondisi. Pengabaian merefleksikan ketidakpuasan karyawan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk. Berikut ini merupakan data masa kerja karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya:



**Grafik 1. Masa Kerja Karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya**

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa masa kerja karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 7 orang, masa kerja 4-6 tahun sebanyak 6 orang, dan untuk 7-9 tahun sebanyak 2 orang dan, dan untuk >10 tahun sebanyak 18 orang. Bisa dilihat dari gambar diatas bahwasanya masa kerja karyawan yang tinggi dimana dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 18 orang yang bekerja PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Namun dalam hal ini penelitian mengenai kepuasan kerja di PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya belum pernah dilakukan. Dari perolehan data tersebut rata-rata masa kerja karyawan yang ada Di PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya lebih dari 10 tahun, hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan sudah baik. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasidengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Aspirasi merefleksikan kepuasan karyawan yang diungkapkan secara aktif secara konstruktif untuk memperbaiki kondisi, seperti halnya datang dengan tepat waktu, selalu menaati peraturan didalam perusahaan dan tidak meninggalkan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2012), menyatakan bahwa semakin lama karyawan berada dalam satu pekerjaan, maka kecil kemungkinan bagi karyawan tersebut untuk mengundurkan diri. Berdasarkan hasil survey mengenai kepuasan kerja yang peneliti lakukan di PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya dengan cara melakukan wawancara terhadap 33 karyawan diketahui bahwa karyawan mengatakan tidak akan meninggalkan pekerjaannya karena sudah merasa nyaman dan sudah terbiasa dengan system kerja yang ada di PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Oleh karena itu peneneliti ingin mengetahui kepuasan kerja dengan menggunakan alat ukur kepuasan kerja yang tepat, dalam artian menggunakan alat ukur yang benar-benar untuk mengukur kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Andi Rindyantika, 2014) Job Statisfaction Survey (JSS) melingkupi Sembilan aspek diantaranya: Gaji/upah, Promosi, supervisi, tunjangan, imbalan, kondisi oprasional, rekan kerja, sifat dasar pekerjaan, komunikasi. Skala JSS melingkupi 36 materi dan menggunakan penjumlahan dalam bentuk skala penilaian. Bentuk ini merupakan yang paling terkenal untuk skala kepuasan kerja. Bentuk dari JSS relative mudah untuk dimodifikasi. Tiap-tiap aspek dari Sembilan aspek tersebut mengandung empat skala pengukuran kepuasan, dan nilai kepuasan total dapat dihitung dengan mengkombinasikan semua materi (Spector,1997).

## 2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Hamali (2016, p.200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Pengertian-pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli manajemen adalah sebagai berikut: Robbins dan Coulter yang diterjemahkan oleh Emron et al (2016, p.213) menyebutkan bahwa, "Job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job" (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Green dan Baron yang diterjemahkan oleh Hamali (2016, p.200) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya.

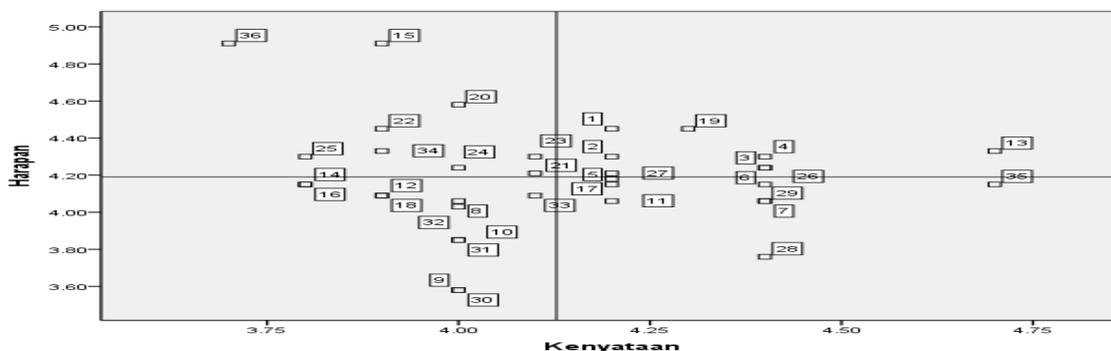
Gibson yang diterjemahkan oleh Hamali (2016, p.201) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan. Sutrisno (Hamali, 2016, p.202) kepuasan kerja mengandung arti sebagai berikut menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Menurut Spector (Hedissa, 2012) untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pada subjek penelitian, digunakan alat ukur JSS (Job Satisfaction Survey) dari Spector, yang terdiri dari 36 item, yang kemudian diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur ini memiliki pendekatan faset (aspek) dari kepuasan kerja, yang terdiri dari 9 faset sebagai berikut: gaji/upah (pay), Kesempatan Promosi, Supervisi/atasan, Fringe Benefits (Tunjangan-tunjangan di luar gaji), Contingen Rewards, Kondisi Perusahaan, Rekan Kerja, Pekerjaan itu Sendiri/Tipe Pekerjaan dan Komunikasi.

## 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Data merupakan sumber atau bahan yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Sumber data terdiri dari data primer Data Primer. Dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian kepada karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya Lampung. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala ordinal. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya Lampung pada tahun 2020 sebanyak 33 orang. Teknik pengambilan sampel dibagi menjadi dua, yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Tapi karena karakteristik yang terlalu kecil maka peneliti dalam menetapkan sampel menggunakan sampling jenuh, karena jumlah populasi yang relatif kecil sebanyak 33 karyawan.

#### 4. RESULT AND DISCUSSION

Untuk mengukur nilai kepuasan kerja karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya menggunakan metode Importance Performance Analysis (IPA) sebagai berikut:



**Figure 1. Importance Performance Analysis (IPA)**

##### **Kuadran A**

Dilihat dari hasil penelitian dan teori diatas , didalam kuadran A terdapat 9 atribut pertanyaan dimana dari ke 9 atribut pertanyaan tersebut harus diprioritaskan dan dibenahi terlebih dahulu di PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Dari hasil penelitian Herzberg dalam Sopiah (2008;173) mengenai teori dua faktor, ada

sekelompok kondisi instrinsik / faktor motivator yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan. Apabila salah satu dari teori tersebut tidak ada maka akan mengurangi ketidakpuasan.

#### **Kuadran B**

Dilihat dari hasil penelitian dan teori di atas, disimpulkan bahwa di Kuadran B terdapat 7 atribut pertanyaan yang harus dipertahankan oleh PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Dari pendapat Maslow tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun menurut tingkat kepentingan, yaitu sejak kebutuhan dasar yang paling sederhana sampai pada tingkat yang lebih tinggi. Apabila suatu kebutuhan atau kepentingan sudah terpenuhi atau terpuaskan, maka akan muncul kebutuhan yang lain atau kebutuhan yang sama dan tetap dengan tingkat yang lebih tinggi. Dalam artian kebutuhan dan kepentingan yang diberikan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya kepada karyawan sudah lebih dari cukup sehingga karyawan merasa pertanyaan di kuadran B harus dipertahankan

#### **Kuadran C**

Dari hasil penelitian dan teori di atas, Atribut-atribut dalam kuadran C ada 11 atribut pertanyaan hal ini tidak perlu dibenahi karena karyawan sudah merasa cukup puas dengan kinerja perusahaan. Dalam teori keadilan, setiap karyawan akan membandingkan *ratio input-outcomes* orang lain (*comparison persons*). Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil (*equity*), maka ia merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*), bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak (misalnya pada orang yang moralis). Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan (*under compensation inequity*) akan timbul ketidakpuasan, Yukl dalam As'ad (2004).

#### **Kuadran D**

*Importance Performance Analysis* kuadran D dinilai tidak terlalu penting oleh karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya yaitu, Aturan dan prosedur membuat proses pekerjaan lebih jelas, Kami senang bekerja dengan rekan-rekan kerja kami, Kesempatan untuk dipromosikan berdasarkan prestasi karyawan, Kami menyukai pekerjaan yang kami lakukan, Kami selalu up date mengenai informasi yang ada di perusahaan, Kami merasa bangga melakukan pekerjaan kami, Kami merasa senang dengan kesempatan kenaikan gaji, Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan, Pekerjaan yang kami lakukan sangat

menyenangkan. Atribut-atribut ini tidak perlu di benahi karna di anggap sudah memuaskan karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya .

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata penilaian kinerja pelaksanaan perusahaan dengan harapan karyawan masing-masing variabel kepuasan kerja, telah di gambarkan diagram kartesius yang menjabarkan letak tingkat kepuasan karyawan dalam masing-masing kuasan yang terdapat dalam diagram tersebut. Dari diagram kartesius tersebut dapat di ketahui hal - hal berikut : Importance Performance Analysis kuadran A menunjukkan atribut yang harus diprioritaskan dan dibenahi terlebih dahulu di PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya yaitu, Usaha saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik, didukung oleh manajemen, Sistem promosi di perusahaan ini sama dengan di perusahaan lain, Atasan saya selalu memperhatikan bawahanya, Tunjangan yang saya dapatkan dari perusahaan sangat adil,Saya melakukan pekerjaan sesuai SOP, Sangat jarang terjadi keributan di tempat kerja, Saya nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja kami, Tugas-tugas selalu dijelaskan bedasarkan SOP. Atribut-atribut inilah yang di nilai sangat penting oleh karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Dari hasil analisis, atribut pertanyaan nomor 15,21,24, dan 36 yaitu Usaha kami dalam melakukan pekerjaan dengan baik didukung oleh manajemen, Atasan kami selalu memperhatikan bawahanya, Kami melakukan pekerjaan sesuai SOP, Tugas-tugas pekerjaan selalu dijelaskan berdasarkan SOP, hal ini mengarah pada perhatian yang diberikan oleh atasan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Hasil analisis ini sesuai dengan teori kondisi instrinsik / faktor motivator yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan. Apabila salah satu dari teori tersebut tidak ada maka akan mengurangi ketidakpuasan. Importance Performance Analysis kuadran B menunjukkan atribut yang harus dipertahankan oleh PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya, yaitu. Kami digaji dengan layak untuk pekerjaan yang kami lakukan, Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi jabatan, Atasan kami memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaan, Tunjangan yang kami terima sudah sesuai dengan ketetapan yang ada di perusahaan, Kami menerima pujian ketika kami mengerjakan pekerjaan dengan baik, Tunjangan yang kami terima sesuai dengan ketetapan perusahaan, Kami merasa beban kerja dan gaji sudah sesuai. karena pernyataan diatas pelaksanaan telah sesuai dengan harapan karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Importance Performance Analysis kuadran C menunjukkan dinilai kurang penting atau

berprioritas rendah oleh karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya yaitu, Pekerjaan yang kami lakukan sangat berarti untuk diri kami, Komunikasi di dalam Perusahaan ini berjalan dengan baik, Perusahaan memberikan kenaikan gaji pada periode tertentu, Atasan berlaku adil kepada bawahannya, Kami merasa pekerjaan yang kami lakukan dihargai oleh atasan, Kami harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil yang maksimal, Kami memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan, Kami senang dengan Atasan kami, Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kami, Usaha yang kami lakukan diapresiasi oleh perusahaan, Kami senang dengan kesempatan kami untuk dipromosikan. Importance Performance Analysis kuadran D dinilai tidak terlalu penting oleh karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya yaitu, Aturan dan prosedur membuat proses pekerjaan lebih jelas, Kami senang bekerja dengan rekan-rekan kerja kami, Kesempatan untuk dipromosikan berdasarkan prestasi karyawan, Kami menyukai pekerjaan yang kami lakukan, Kami selalu up date mengenai informasi yang ada di perusahaan, Kami merasa bangga melakukan pekerjaan kami, Kami merasa senang dengan kesempatan kenaikan gaji, Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan, Pekerjaan yang kami lakukan sangat menyenangkan. Atribut-atribut ini tidak perlu di benahi karna di anggap sudah memuaskan karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya . Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy theory), seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang aktual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkan. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang dihadapi maka orang tersebut akan semakin puas, Gibson dalam Sopiah (2008;172). Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil importan performance analisis (IPA) menunjukkan Interpretasi dari diagram kartesius yaitu pada kuadran A terdapat 9 atribut yang masih belum memuaskan dan menjadi prioritas utama untuk dibenahi terlebih dahulu oleh PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Pada kuadran B terdapat 7 atribut yang harus dipertahankan oleh PT.

Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Pada kuadran C terdapat 11 atribut yang dinilai kurang penting atau berprioritas rendah oleh karyawan PT. Aneka Usaha Tanggamus Jaya. Pada kuadran D terdapat 9 atribut yang dinilai tidak terlalu penting oleh karyawan. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah Atribut-atribut dalam kuadran C ada 11 atribut pertanyaan hal ini tidak perlu dibenahi karna karyawan sudah merasa cukup puas dengan kinerja perusahaan. Dalam teori keadilan, setiap karyawan akan membandingkan ratio input-outcomes orang lain (comparison persons). Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil (equity), maka ia merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (over compensation inequity), bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak (misalnya pada orang yang moralis). Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan (under compensation inequity) akan timbul ketidakpuasan.

#### REFERENCE

- Andriyani,Nofa (2018) Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Di Pt.Pln (Persero) Sektor Pembangkitan Tarahan. Skripsi Thesis, Iib Darmajaya.
- Anwar Sanusi, 2017, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketujuh, Penerbit Salemba Empat, Jln. Raya Lenteng Agung No. 101, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12610
- Hamali, YA.2016. Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia, Cap (Center for Akademik Publishing Service), Yogyakarta.
- Handoko, H. (2010). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- LuhurPrayogo, Pranoto, dkk, 2019.Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI), Magister Teknik Industri, Universitas Mercubuana Jl. Meruya Selatan No.1 Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nimas Ayu AuliaPitasari, Mirwan Surya, 2018, Kepuasan Kerja Karyawan :Studi Literatur, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
- Rahayu, Puji (2017) Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Pemda Kabupaten Pesawaran. Skripsi Thesis, Ibi Darmajaya
- Robbins, S. P. , & Judge, T. A. (2012). Perilaku organisasi, ed. ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Judge, 2017. Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat,Cetakan keenam, Jln. Raya Lenteng Agung No. 101, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12610
- Sri Hadini, Setiawan, 2019. Analisis Faktor Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Pt. X Bandung)STIE STAN Indonesia Mandiri, Jl. Jakarta No. 79 Bandung.
- Sugiono, 2013, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto, 2012, Prosedur Penelitian, Jakarta:n Rineka Cipta
- Wika Farla, 2016. Analisis kepuasan kerja karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Berdasarkan Karakteristik Individu. Jurnal manajemen & bisnis Sriwijaya Vol. 14 No.3 Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sriwijaya.