

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN 2598-991X (ONLINE)

IJEMD



**INDONESIAN
JOURNAL OF
EDUCATION
METHODS
DEVELOPMENT**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

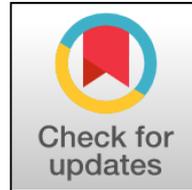
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

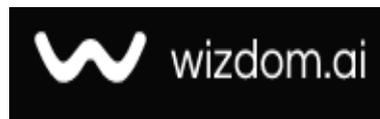
How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Employee Job Satisfaction at a Barbershop

Kepuasan Kerja Karyawan di Tempat Cukur Rambut

Syahnurofi Reno Indradi, syahnurofirenoi25@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Ghozali Rusyid Affandi, ghozali@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine and provide an explanation of the job satisfaction of employees of CV El. Capitano Sidoarjo. This research method is descriptive quantitative with the subject of all employees CV. El Capitano Sidoarjo, totaling 67 employees. Determination of the subject using a saturated sampling technique where the researcher uses the entire existing population. The variable in this study is job satisfaction. The data collection in this study used a psychological preparation scale, namely the Likert scale for the job satisfaction variable made by the researcher. Analysis of the data in this study using Microsoft Excel. The results of data analysis show that job satisfaction of employees at CV El Capitano Sidoarjo is in the medium category with a percentage value of 57% indicating that employees of CV. El Capitano Sidoarjo is satisfied with the work they do.

Published date: 2023-02-27 00:00:00

Pendahuluan

Kemajuan teknologi telah mendorong peningkatan di bidang industri pada negara yang sudah berkembang termasuk di Indonesia. Saat ini mulai berdiri perusahaan-perusahaan dan semakin banyak pula masyarakat yang bekerja di dalamnya. Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan atau organisasi yang mempunyai nilai dan peran serta berfungsi dalam penggunaan sumber daya yang lain yang ada di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di dalam bidang bisnis atau perusahaan, dalam usaha memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan diperlukan manajemen yang baik. Menyadari pentingnya manusia dalam perusahaan maka keberadaannya perlu di lindungi dalam hal keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan [1].

Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan sering disebut karyawan. Karyawan menurut [2] adalah tenaga kerja yang melakukan kerja pada perusahaan, baik swasta ataupun pemerintah, serta diberi upah/gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, atau bulanan, dimana biasanya imbalan tersebut diserahkan secara mingguan. Karyawan dalam perusahaan dibedakan menjadi dua jenis yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap menurut [3] merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang ditetapkan (permanen).

Karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah ditentukan oleh pemimpin atau atasannya. Umumnya karyawan bekerja melaksanakan tugas-tugas yang sudah diinstruksikan dan sesuai bidangnya saja, atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreativitasnya sesuai dengan instruksi yang diberikan saat bekerja. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun di pemerintahan dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan atau perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, atau bulanan, biasanya imbalan tersebut pada sebuah perusahaan atau instansi diberikan secara mingguan ataupun bulanan [2].

Setiap karyawan dalam bekerja mendambakan kepuasan kerja yang baik dari segi materi maupun moral. Oleh karena itu, perusahaan harus mengerti dan memahami karyawannya. Ketika suatu perusahaan tidak memenuhi faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, kemungkinan besar akan menimbulkan keluhan dari karyawannya. Keluhan tersebut biasanya timbul dari kompensasi yang diberikan perusahaan seperti gaji dan tunjangan yang berbeda-beda kepada karyawannya. Oleh karena itu, akan timbul efek ketidakpuasan karyawan pada perusahaan tersebut [1].

Menurut Jewell dan Siegall [4] membahas bahwa kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor tersebut antara lain: faktor psikologis, sosial, fisik, dan faktor finansial. Dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka organisasi atau perusahaan tersebut akan dapat mewujudkan tujuannya bersama karena memenuhi kepuasan kerja karyawannya.

Pada umumnya, dalam suatu perusahaan terdapat kerjasama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerjasama itu sendiri. Terbukti dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena kurangnya perhatian yang diberikan oleh perusahaan. Seorang atasan membantu secara maksimal dalam menghasilkan suatu produk yang diinginkan perusahaan, adanya kerjasama yang baik antar karyawan yang menghasilkan kepuasan kerja pada seluruh karyawan [5].

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan perusahaan Barbershop El Capitano di Sidoarjo, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan memang tidak sesuai dan ada juga karyawan yang bekerjanya diperhatikan dengan hasil produksinya bagus, tetapi belum merasa puas akan kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara, faktor-faktor yang memengaruhi ketidakpuasan karyawan terhadap kerjanya antara lain upah yang tidak sesuai pekerjaan, lokasi yang sempit, dan banyaknya orang berlalu-lalang. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Barbershop El Capitano di Sidoarjo.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dan mengetahui bentuk keupasan kerja karyawan pada CV. El Capitano Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di CV. El Capitano Sidoarjo. Sampel penelitian berjumlah 67 karyawan.

Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel penelitian [6]. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologi berupa skala kepuasan kerja dengan model skala *Likert* yang dibuat oleh peneliti. Analisis data menggunakan *microsoft excel*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Divisi Kerja	Jumlah	Persentase
HRD	1	1%
Sekretaris	2	3%
Kasir	6	9%
Tukang Pangkas	58	87%

Table 1. *Distribusi Subjek*

Berdasarkan tabel 1 tersebut, distribusi subjek penelitian menurut divisi kerja terbagi menjadi 4 yaitu HRD berjumlah 1 orang, sekretaris berjumlah 2 orang, kasir berjumlah 6 orang dan tukang pangkas rambut berjumlah 58 orang.

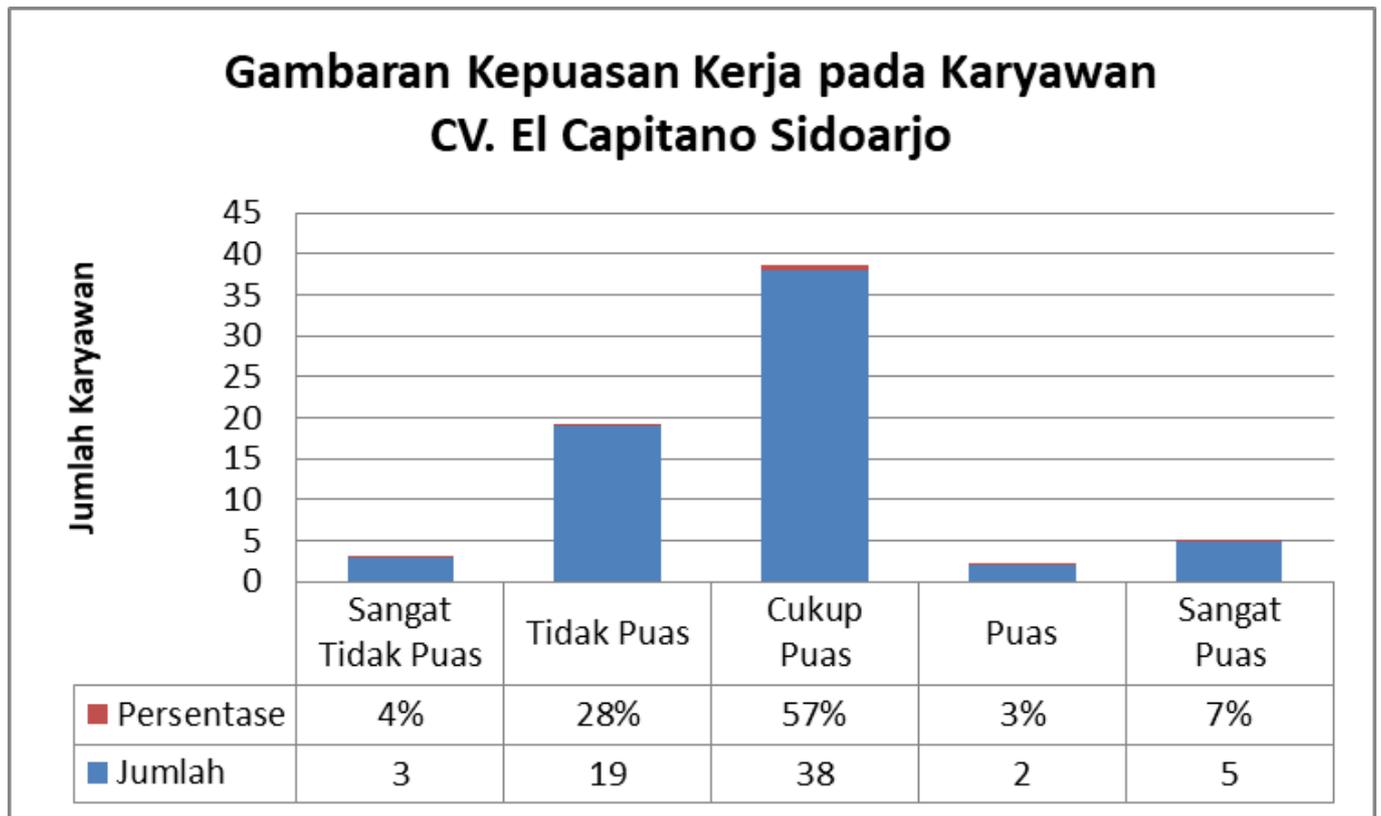


Figure 1. *Tingkatan Kategori Kepuasan Kerja*

Gambar 1. Merupakan gambaran dari 5 tingkatan kategori kepuasan kerja karyawan pada CV. El Capitano Sidoarjo berdasarkan total nilai item. Diketahui tingkat kategori kepuasan kerja pada karyawan CV. El Capitano Sidoarjo berada di kategori cukup puas atau sedang dengan nilai persentase sebesar 57% dengan jumlah 38 karyawan yang berada dalam kategori cukup puas. Sebanyak 28% berada dalam kategori tidak puas dengan jumlah 19 karyawan, sebanyak 4% karyawan merasa sangat tidak puas dengan jumlah karyawan sebanyak 3 orang, sebanyak 3% karyawan dalam kategori puas dengan jumlah karyawan sebanyak 2 orang, dan sebanyak 7% karyawan berada dalam kategori sangat puas dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang.

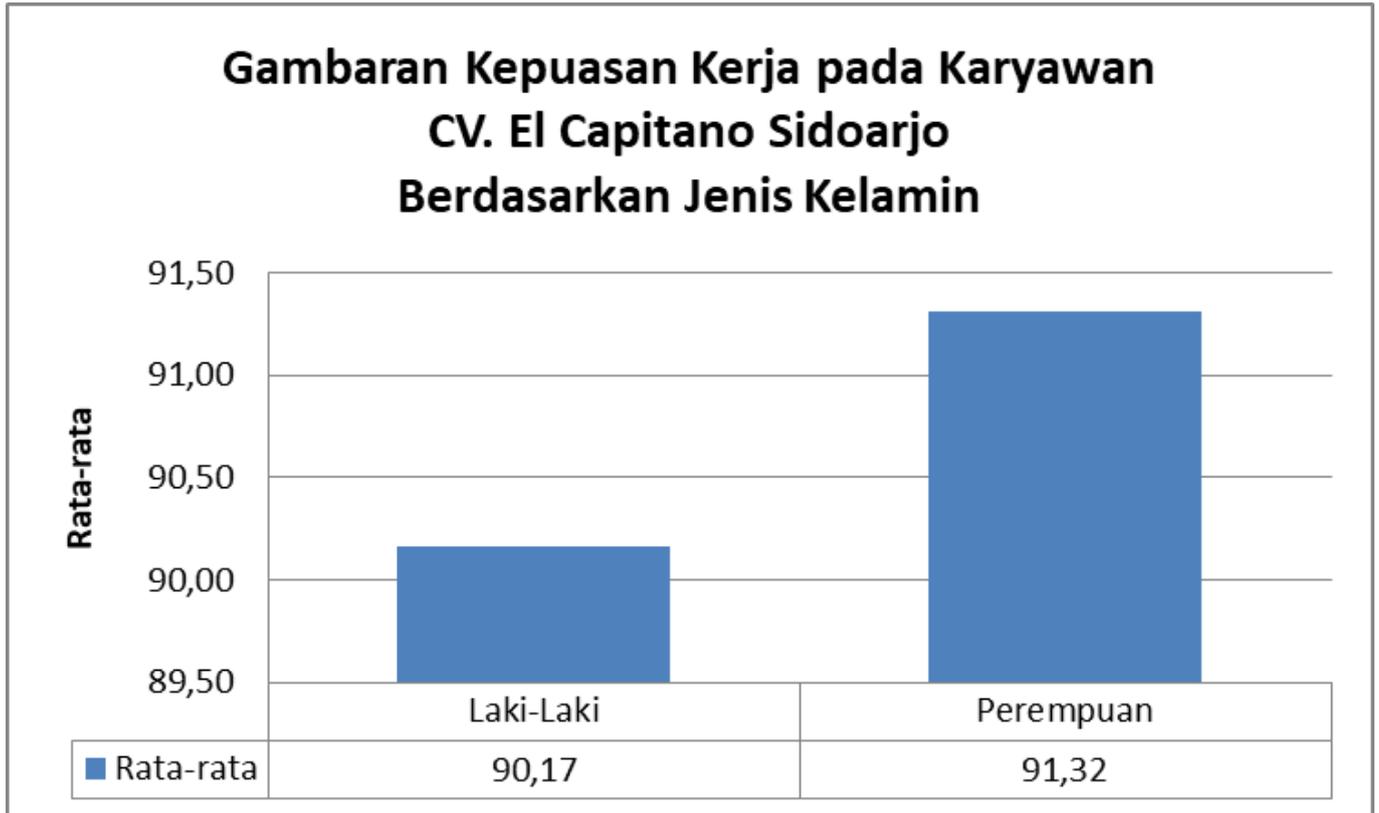


Figure 2. Tingkatan Kategori Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 2. diketahui bahwa tingkat kategori kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan dengan nilai rata-rata 90,17 hasil yang diperoleh oleh karyawan laki-laki dan 91,32 hasil yang diperoleh oleh karyawan perempuan di CV. El Capitano Sidoarjo.

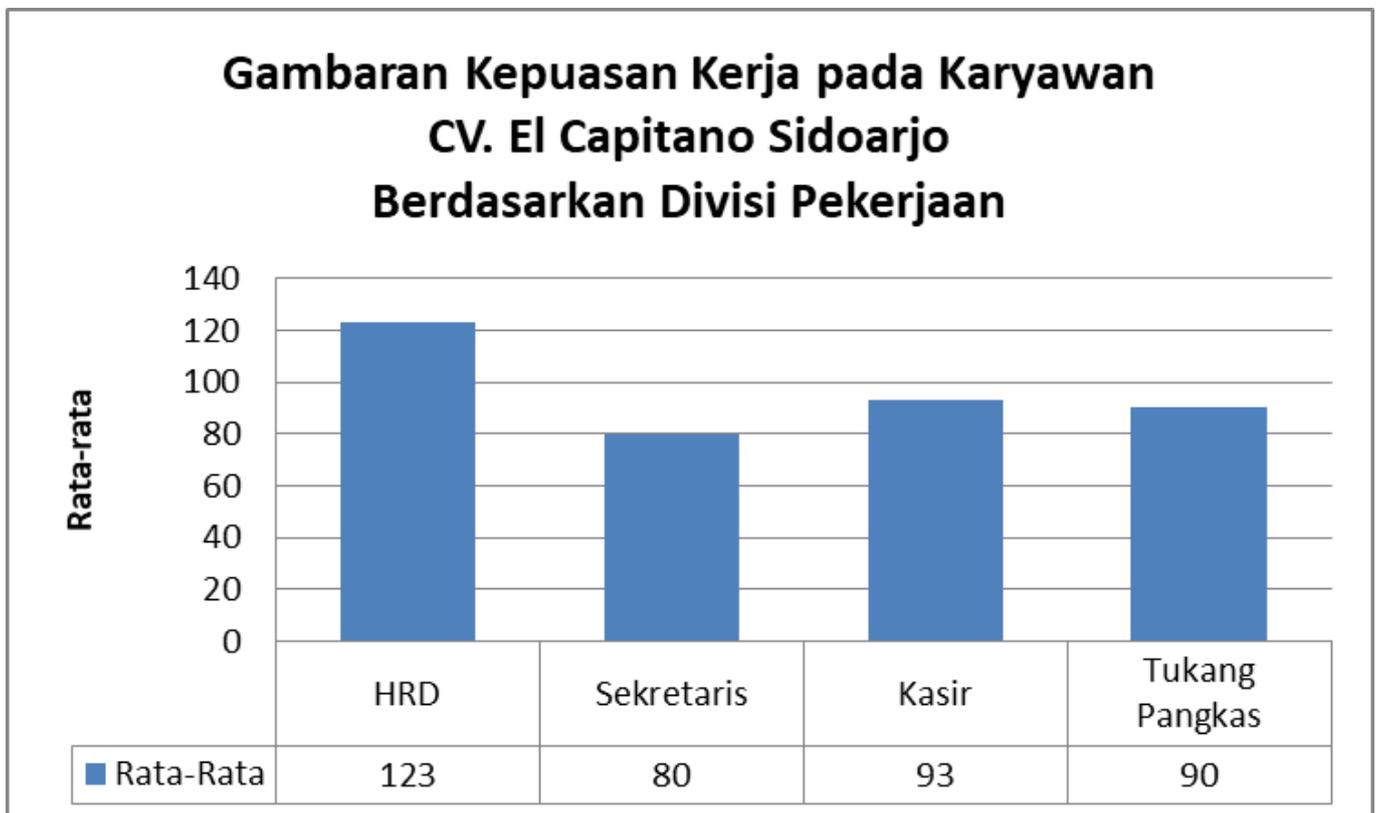


Figure 3. Tingkatan Kategori Kepuasan Kerja Berdasarkan Divisi Pekerjaan

Berdasarkan Gambar 3. diketahui bahwa tingkat kategori kepuasan kerja berdasarkan divisi pekerjaan di CV. El Capitano Sidoarjo diperoleh hasil bahwa HRD memiliki rata-rata kepuasan kerja paling tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 123, divisi bagian kasir memperoleh rata-rata sebesar 93, divisi tukang pangkas rambut memperoleh nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 90 dan divisi sekretaris memperoleh rata-rata sebesar 80.

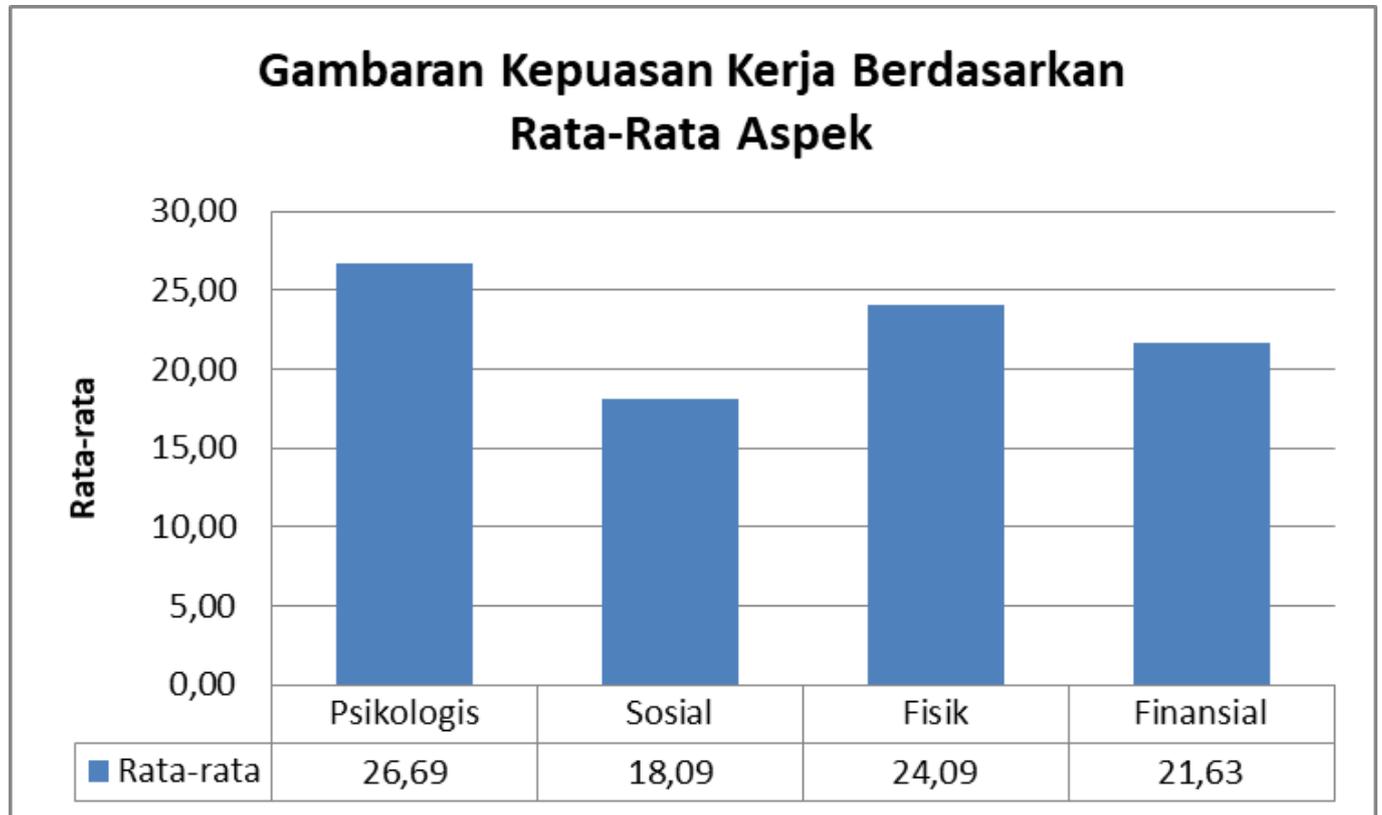


Figure 4. Tingkatan Kategori Kepuasan Kerja Berdasarkan Rata-Rata Aspek

Berdasarkan Gambar 4. diketahui bahwa aspek pertama yang paling tinggi yaitu aspek psikologi yang memiliki rata-rata sebesar 26,69, aspek kedua yaitu fisik memiliki nilai rata-rata sebesar 24,09, aspek ketiga yaitu finansial dengan nilai rata-rata sebesar 21,63 dan yang terakhir aspek sosial dengan nilai rata-rata sebesar 18,09.

Setelah menjelaskan mengenai hasil dari kepuasan kerja secara umum (keseluruhan), maka lebih dalam peneliti akan menjelaskan mengenai kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja. Hasilnya dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :

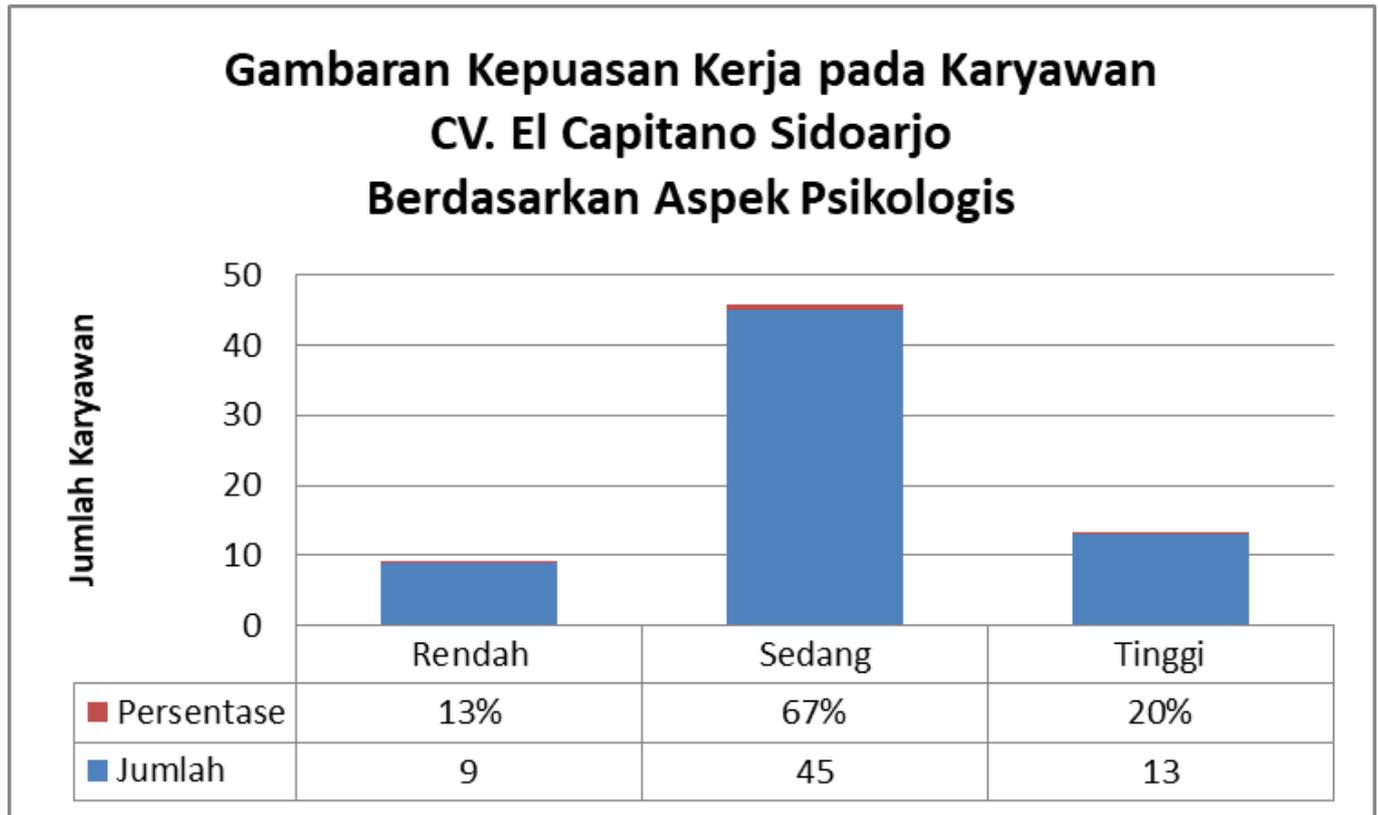


Figure 5. *Tingkatan Kategori Kepuasan Kerja Berdasarkan Aspek Psikologis*

Berdasarkan Gambar 5. diketahui bahwa kepuasan kerja berdasarkan aspek psikologi pada karyawan CV. El Capitano Sidoarjo, dari 67 karyawan dengan ketegori “tinggi” sebanyak 13 orang dan skor persentase 20%, ketegori “sedang” terdapat 45 orang dengan persentase 67%, dan ketegori “rendah” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%. Hal ini bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada aspek psikologi pada karyawan CV. El Capitano Sidoarjo berada dalam ketegori sedang.

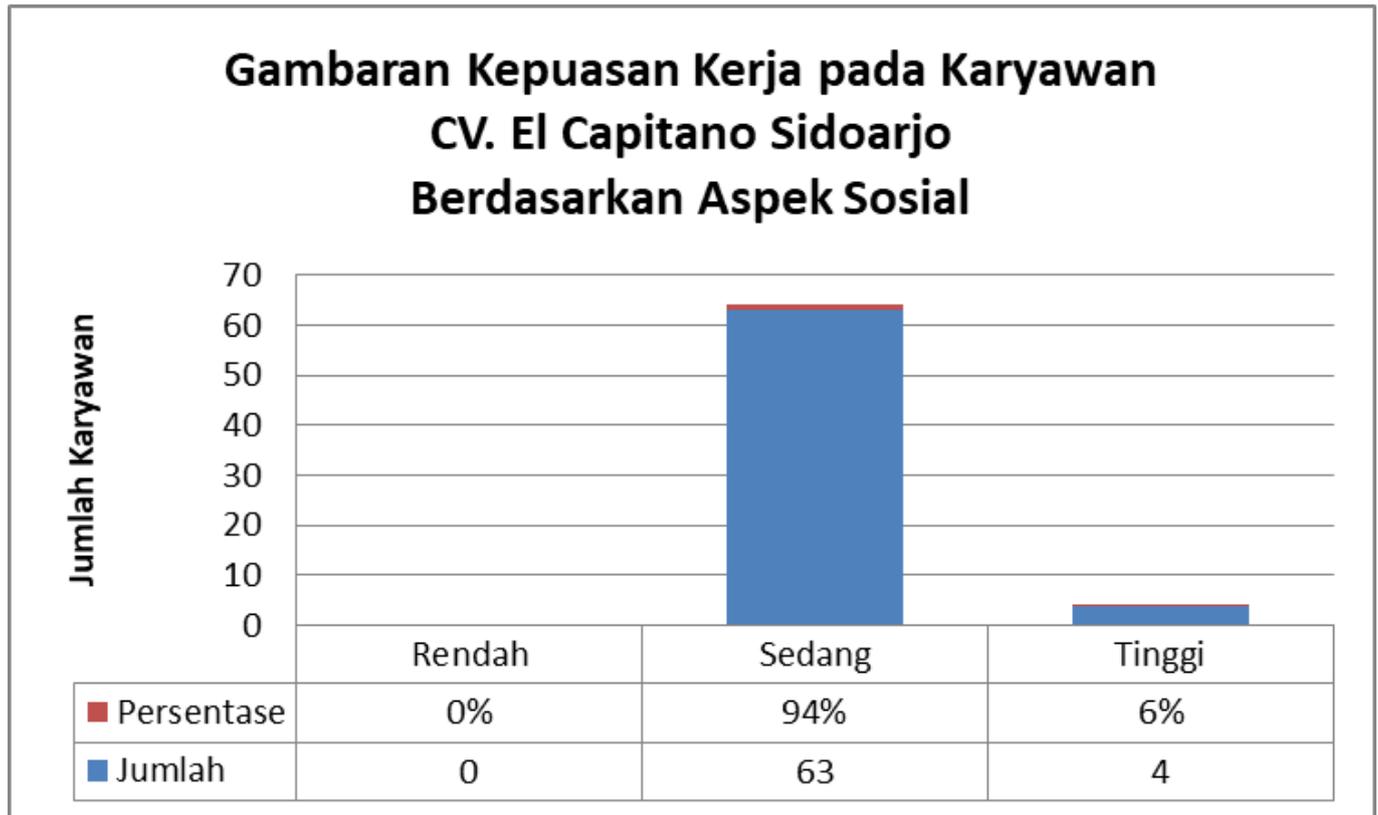


Figure 6. *Tingkatan Kategori Kepuasan Kerja Berdasarkan Aspek Sosial*

Berdasarkan Gambar 6. diketahui bahwa kepuasan kerja berdasarkan aspek sosial pada karyawan CV. El Capitano Sidoarjo, dari 67 karyawan dengan kategori “tinggi” sebanyak 4 orang dan skor persentase 6%, kategori “sedang” terdapat 63 orang dengan persentase 94%, dan tidak ada karyawan yang berada dalam kategori rendah di aspek sosial. Hal ini bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada aspek sosial pada karyawan CV. El Capitano Sidoarjo berada dalam kategori sedang.

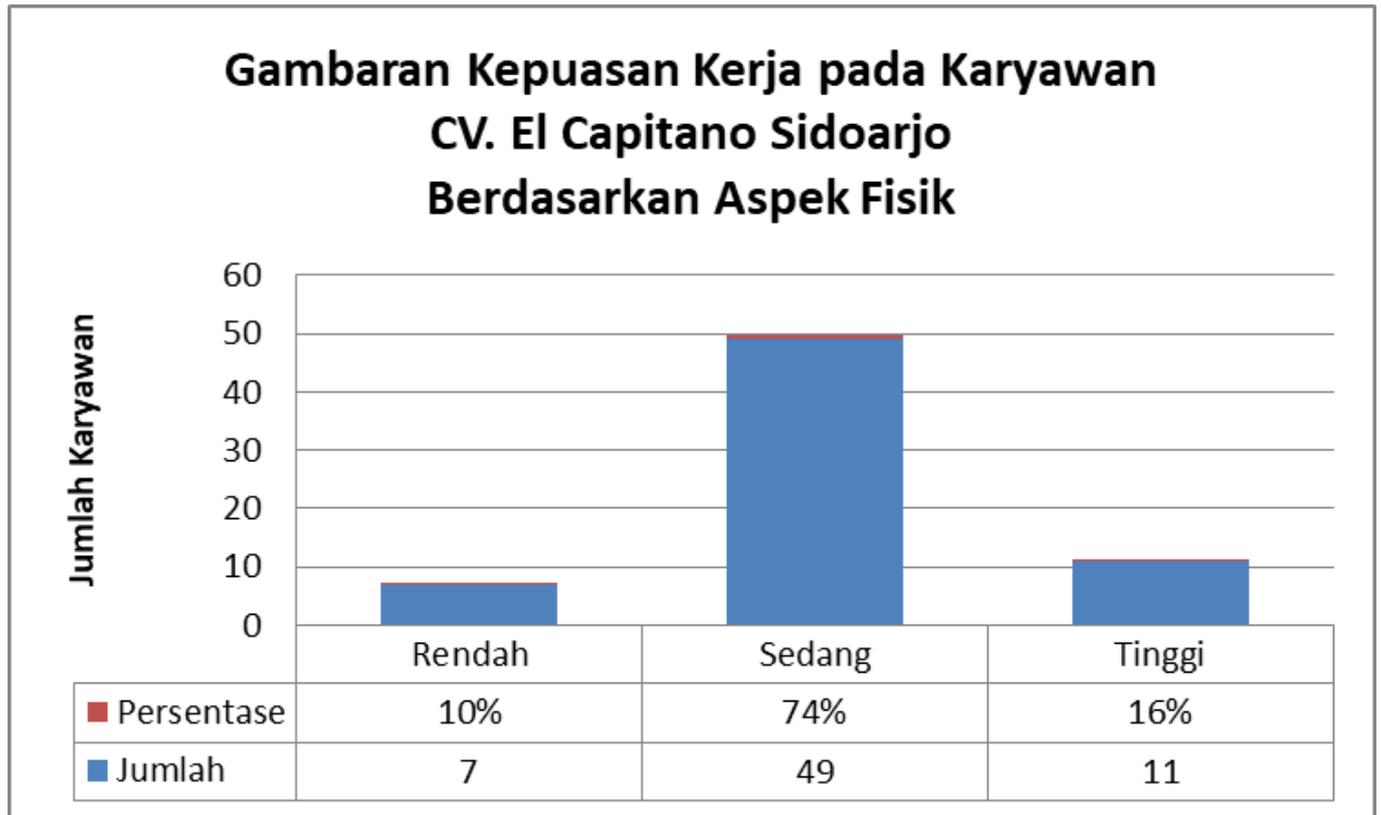


Figure 7.

Gambar 7. Tingkatan Kategori Kepuasan Kerja Berdasarkan Aspek Fisik

Berdasarkan Gambar 7. diketahui bahwa kepuasan kerja berdasarkan aspek fisik pada karyawan CV. El Capitano Sidoarjo, dari 67 karyawan dengan ketegori “tinggi” sebanyak 11 orang dan skor persentase 16%, kategori “sedang” terdapat 49 orang dengan persentase 74%, dan kategori “rendah” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%. Hal ini bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada aspek fisik pada karyawan CV. El Capitano Sidoarjo berada dalam kategori sedang.

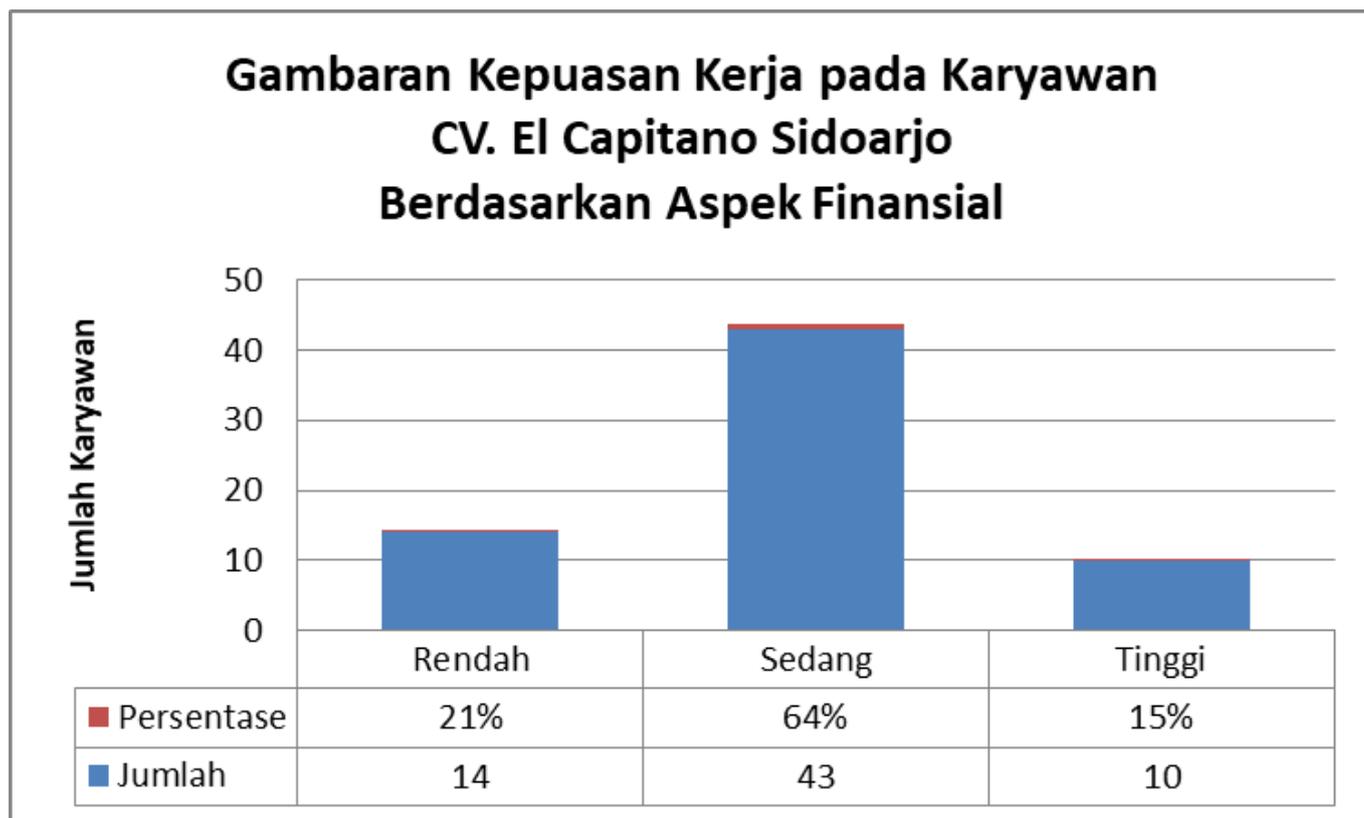


Figure 8. Tingkatan Kategori Kepuasan Kerja Berdasarkan Aspek Finansial

Berdasarkan Gambar 8. diketahui bahwa kepuasan kerja berdasarkan aspek finansial pada karyawan CV. El Capitano Sidoarjo, dari 67 karyawan dengan ketegori “tinggi” sebanyak 10 orang dan skor persentase 15%, kategori “sedang” terdapat 43 orang dengan persentase 64%, dan kategori “rendah” sebanyak 14 orang dengan persentase 21%. Hal ini bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada aspek finansial pada karyawan CV. El Capitano Sidoarjo berada dalam kategori sedang.

Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini diperoleh bahwa kategorikepuasan kerja CV. El Capitano Sidoarjo berada pada kategori sedang atau cukup puas yang bernilai 57%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup puas bekerja di CV. El Capitano Sidoarjo, namun ada 3 karyawan yang merasa sangat tidak puas, 19 karyawan meraka merasa tidak puas, 38 karyawan merasa cukup puas, 2 karyawan merasa puas dan 5 karyawan merasa sangat puas. Ditinjau dari jenis kelamin, karyawan CV. El Capitano Sidoarjo yang memiliki jenis kelamin perempuan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dengan nilai rata-rata 91,32 dibandingkan karyawan dengan karyawan laki-laki yang memiliki nilai rata-rata 90,17. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [7], bahwa karyawan dengan jenis kelamin perempuan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [8], juga didapatkan hasil serupa bahwa karyawan dengan jenis kelamin perempuan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan CV. El Capitano Sidoarjo sebesar 57% yang berada pada kategori sedang atau cukup puas, sehingga dapat disimpulakn bahwa karyawan sudah cukup puas dengan pekerjaan yang dimiliki. Kepuasan kerja tersebut diukur dengan menggunakan empat aspek, dimana masing-masing aspek tersebut juga berada pada ketegori sedang.

Pada aspek psikologis, dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 9 item pertanyaan dalam kuesioner untuk mengetahui minat kerja, ketentraman selama bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan pada aspek psikologis sebanyak 9 karyawan dalam kategori rendah, 45 karyawan dalam kategori sedang dan 13 karyawan dalam kategori tinggi hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan berada dalam kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa terlalu lelah dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun dalam aspek psikologis, kelelahan merupakan hal yang paling dirasakan oleh karyawan dibandingkan hal lainnya. Sehingga hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Adapun [9] menyatakan bahwa faktor psikologi merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi.

Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki hubungan yang baik dengan

lingkungan di sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya [10]. Hal ini membuat individu dapat dengan baik melakukan penyesuaian diri dan mampu menerapkan kemampuan teknis atau manajemennya untuk keberhasilan pekerjaannya maupun mampu menciptakan atau memanipulasi lingkungan melalui aktivitas fisik dan mental [10].

Pada aspek sosial, hal ini menggambarkan mengenai hubungan sosial di lingkungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun atasan atau bawahan. Aspek sosial memperoleh hasil sebanyak 0 karyawan dalam kategori rendah, 63 karyawan dalam kategori sedang, dan 4 karyawan dalam kategori tinggi.

[11] mendefinisikan bahwa faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Dari hasil jawaban responden terlihat bahwa karyawan sangat menyetujui faktor sosial dimana untuk masalah rekan kerja yang sangat kompak dan adanya kerjasama. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak di pakai alasan untuk menyukai jabatannya, misalnya, adanya pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya. Hal ini sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan

Aspek fisik dalam penelitian ini diperoleh hasil yang masuk dalam kategori sedang. Sebanyak 7 karyawan dalam kategori rendah, 49 karyawan dalam kategori sedang dan 11 karyawan dalam kategori tinggi Hal ini menunjukkan bahwa karyawan puas akan keadaan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, kesehatan karyawan dan umur.

[12] menyatakan bahwa faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Sedangkan [9], mendefinisikan bahwa faktor fisik merupakan upaya untuk meningkatkan kesehatan dan gizi. Kesehatan bagi karyawan sangat penting, karena itu menunjang kualitas dan hasil dari pekerjaan kita. Faktor-faktor fisik juga harus diperhatikan karena dengan begitu kita akan merasa nyaman dan sehat baik rohani maupun jasmani. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

Aspek finansial dalam penelitian ini diperoleh hasil yang masuk dalam kategori sedang. Sebanyak 14 karyawan memiliki kategori rendah, 43 karyawan memiliki kategori sedang dan 10 karyawan memiliki kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan gaji, jaminan sosial, tunjangan dan promosi yang didapatkan dari perusahaan.

[12] menyatakan bahwa faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Dalam hal ini instansi perlu memperhatikan dengan serius masalah faktor finansial karena dengan memperhatikan faktor finansial maka kesejahteraan karyawan CV. El Capitano Sidoarjo akan lebih baik dan kemajuan produktivitas serta kinerja kerja karyawan akan maju.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hasil penelitian ini hanya dilakukan menggunakan subjek yang sedikit yaitu sebanyak 67 orang. Penelitian ini juga hanya menggunakan satu variabel saja yaitu kepuasan kerja, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan variabel pendukung lainnya.

Simpulan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini diperoleh bahwa kategorikepuasan kerja CV. El Capitano Sidoarjo berada pada kategori sedang atau cukup puas yang bernilai 57%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup puas bekerja di CV. El Capitano Sidoarjo dengan total 3 karyawan merasa sangat tidak puas, 19 karyawan meraka merasa tidak puas, 38 karyawan merasa cukup puas, 2 karyawan merasa puas, dan 5 karyawan merasa sangat puas. Ditinjau dari jenis kelamin, karyawan CV. El Capitano Sidoarjo yang memiliki jenis kelamin perempuan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dengan nilai rata-rata 91,32 dibandingkan karyawan dengan karyawan laki-laki yang memiliki nilai rata-rata 90,17.

Pada aspek psikologis menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa terlalu lelah dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada aspek sosial berarti karyawan cukup antusias bila perusahaan sewaktu-waktu mengadakan kegiatan refreshing antar karyawan sehingga akan mengurangi tingkat stres karyawan. Aspek fisik menunjukkan bahwa karyawan puas akan keadaan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, kesehatan karyawan dan umur. Aspek finansial menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan gaji, jaminan sosial, tunjangan dan promosi yang didapatkan dari perusahaan.

References

1. Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia edisi 2, Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
2. Saatrohadiwiryono. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013.
3. Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1). 2018.
4. Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14(1), 1-16. 2018.
5. Desi Kristanti, S. E., & Pangastuti, R. L. Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi. *Media Sahabat Cendekia*. 2019.
6. Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: CV. Alfabeta. 2016.
7. Sholica, M. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Persepsi Orang Tua Terhadap Kemandirian Belajar Anak Di Tk Dharma Wanita Desa Ngaban Tanggulangin Sidoarjo," *Psikologi*, Vol. Vol 2, Pp. 11-15. 2013.
8. Hamdan & Farida. Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bidan Yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja Di Kabupaten Bangka Barat. *Jurnal*. 2019.
9. Dessy. Hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada karyawan. *Jurnal fakultas psikologi Universitas Santa Dharma*, vol. vol 1, pp. n0 1-5. 2008.
10. Romas & Effendi. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Absensi Karyawan pada Divisi Pertambangan PT X. *Psikologi*, Vol 10. 2014.
11. Febriyana, W., & Sary, F. P. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. kabepe chakra 2015. *eProceedings of Management*, 2(3). 2015.
12. Saputra, N., & Mulia, R. A. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24. 2021.