

J A M – E K I S

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

Pelindung : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

Sekretaris Dewan Redaksi : Marini, S.E., M. EK

Dewan Redaksi :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I., CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

Executive Editors : 1. Dr. Muhammad Kristiawan
2. Berto Usman, Ph.D

Dewan Editor : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M
3. Diah Khoiriah, M.Acc
4. Tezar Arianto, M.M

Secretariat and Administration : 1. Ade Tiara, M.M
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

DAFTAR ISI

DAMPAK PEMBATALAN KEBERANGKATAN HAJI PADA MASA PANDEMI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA BENGKULU Annisa Fajriani Miti Yarmunida Idwal B	1-17
MANFAAT MEDIA DIGITAL DALAM PENGEMBANGAN PROMOSI PAKET UMRAH DI PT.AQM TOUR AND TRAVEL KOTA BENGKULU Oktari Pramudita Eka Sri Wahyuni Idwal B	18-29
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KERASIPAN PROVINSI BENGKULU Furqonti Ranidiah Tezar Arianto	30-39
ANALISIS TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA DESA TERHADAP MANFAAT BAGI KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DESA Sri Wahyuni Darmawan Sriyanto Novi Mutiara	40-52
HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN Desy Setyorini Achmad Syahlani	53-62
ANALISIS KUALITAS PELAYANAN TERHADAP CUSTOMER SATISFACTION NASABAH BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) ARGAMAKMUR - BENGKULU Yunita Sri Lestari1 Asnaini Debby Arisandi	63-73
PENGARUH INOVASI PRODUK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Pada Konsumen Wardah Toko Lova Kota Bengkulu) Reni Indriani1 Desi Fitria Fatihatunnisa	74-86
ANALISIS SISTEM PEMBAYARAN NON TUNAI MENGGUNAKAN E-MONEY TERHADAP KEINGINAN MEMBELI Herlin Yanto Effendi Kiemas Kurniawan	87-98
PERAN FINANSIAL TEKNOLOGI TERHADAP DAYA SAING UMKM DI KOTA PANGKALPINANG SELAMA MASA PANDEMI COVID 19 Darus Altin Nanang Wahyudin Vebstasvili	99-114

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

- FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
INDOMACO ADI PRIMA KOTA BENGKULU 115-129
Sri Handayani
Andriyani Prawitasari
- ANALISIS RASIO CAR, ROA, ROE DAN BOPO TERHADAP KONDISI FINANCIAL
DISTRESS PADA BANK UMUM SYARIAH PERIODE 2019-2020 130-146
Annisa Chairina Lasa
Muhammad Haris Riyaldi
Teuku Muhammad Syahrizal
- ANALISIS MANAJMEN STRATEGI DALAM MENARIK MINAT BELI KONSUMEN
(Studi Pada Mini Market El-Jhon Pagar Dewa Kota Bengkulu) 147-157
Heryunda Afista
Fatimah Yunus
Kustin Hartini
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI ASN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KERASIPAN
PROVINSI BENGKULU 158-171
Meiffa Herfianti
Mimi Kurnia Nengsih
- STRATEGI PEMASARAN BISNIS FASTFOOD PALUPI CULINARY DALAM
MENINGKATKAN PENJUALAN (Studi Penelitian di Palupi Culinary Kota Bengkulu) 172-191
Sri Ekowati
Nabila Saufira
- PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS TENAGA
HONORER PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BENGKULU 192-203
Muhamad Galy Njoman Ari Pribowo
Deni Septadinata

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDOMACO ADI PRIMA KOTA BENGKULU

THE INFLUENCING FACTORS ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION AT PT.INDOMACO ADI PRIMA BENGKULU CITY

Sri Handayani¹, Andriyani Prawitasari²

¹⁻²Universitas Dehasen Bengkulu

iehandayani27@unived.ac.id¹, andriyaniprawitasari@gmail.com²

Alamat lengkap Jalan Meranti Raya No 32 sawah lebar kota Bengkulu

Corresponding email: iehandayani27@unived.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Diterima : 12 Januari 2023

Direvisi : 21 Januari 2023

Disetujui : 04 Februari 2023

Keywords:

*Employee factor on Job
satisfaction*

Kata kunci:

Faktor-faktor kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that give the biggest influence on employee job satisfaction at PT.Indomarco Adi Prima in Bengkulu City. It is used a rating scale as the analytical method. The result showed that most of the respondent's answers with total 321 choose an agree criteria for four factors that influencing employee job satisfaction such as ; mentally challenging work, appropriate reward factors, supportive work and supportive colleague factors. Those factors are found to be significant in influencing the employee job satisfaction of PT.Indomarco Adi Prima in Bengkulu city. The highest factor that gave the biggest influence on employee job satisfaction in PT.Indomarco Adi Prima Bengkulu is a work factor that is mentally challenging, with an average score of answers of 329 with agreed criteria. Meanwhile, the lowest factor influencing employee job satisfaction in carrying out work at PT.Indomarco Adi Prima Bengkulu is the award that corresponds to the average answer score of 300 from the perceptions of respondents with agreed criteria.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT.Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu. Metode analisis yang digunakan adalah rating scale. Rata-rata jawaban responden dari keempat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada PT.Indomarco Adi Prima Bengkulu adalah 321 dengan kriteria setuju, artinya responden rata-rata menyetujui bahwa keseluruhan faktor yang diajukan yaitu kerja yang menantang secara

mental, faktor penghargaan yang sesuai, faktor kondisi kerja yang mendukung dan faktor kolega yang suportif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT.Indomarco Adi Prima Bengkulu. Faktor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT.Indomarco Adi Prima Bengkulu adalah faktor kerja yang menantang secara mental, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 329 dengan kriteria setuju. Faktor yang paling rendah mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada PT.Indomarco Adi Prima Bengkulu adalah penghargaan yang sesuai dengan rata-rata skor jawaban sebesar 300 dari persepsi responden dengan kriteria setuju.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan sesuatu dalam diri karyawan yang harus diperhatikan, mengingat karyawan merupakan makhluk hidup yang memiliki akal dan fikiran dan memiliki tujuan yang berbeda-beda. Untuk memahami bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan dan dibutuhkan pengetahuan yang luas agar kepuasan kerja dapat berkembang dalam diri karyawan dan menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik. Karena itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu. Namun demikian, cerminan dari kepuasan kerja itu dapat diketahui. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan karus mendapat perhatian dari pimpinan termasuk pada PT. Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu. merupakan usaha yang bergerak di bidang distributor penjualan makanan, kosmetika dan lain-lain yang dibutuhkan oleh pelanggan terutama toko dan minimarket yang menjual berbagai produk untuk dijual kepada pembeli. Dalam menjalankan tugasnya maka salah satu hal yang harus diperhatikan oleh PT. Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu Kota Bengkulu adalah bagaimana menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan agar karyawan bekerja lebih optimal sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati.

Dengan perbedaan tingkat kepuasan kerja para karyawan yang bekerja pada PT. Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu Kota Bengkulu maka pimpinan PT. Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu Kota Bengkulu harus secara ekstra mengetahui apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar PT. Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu Kota Bengkulu dapat terus berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Penyebab perbedaan kepuasan kerja karyawan adalah adanya perbedaan tingkat kebutuhan oleh masing-masing individu karyawan yang bekerja.

Adapun faktor yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja pada PT. Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu Kota Bengkulu adalah adanya

kerja yang dianggap menantang secara mental bagi karyawan. Dengan adanya tantangan maka karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya sebisa mungkin, karena pada dasarnya karyawan selaku sumber daya manusia dalam organisasi membutuhkan tantangan yang dapat merangsang karyawan agar dapat menyelesaikan masalah dengan baik dan benar.

Faktor penghargaan yang sesuai, juga memiliki nilai tersendiri untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya *reward* yang diterima oleh karyawan sebagai apresiasi mengenai hasil pekerjaannya maka karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan meningkatkan kualitas kerjanya sebaik mungkin dengan harapan penghargaan yang diberikan oleh organisasi akan terus bertambah.

Faktor kondisi kerja yang mendukung, juga ikut andil dalam peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan, karena karyawan membutuhkan kondisi kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan olehnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar. Dengan kondisi kerja yang tidak mendukung maka karyawan akan mudah dilanda kejenuhan pada saat melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan merasa tidak puas untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dan yang terakhir adalah faktor kolega yang suportif dalam organisasi. Dengan memiliki rekan kerja yang saling mendukung, maka karyawan akan senantiasa merasakan kenyamanan dalam setiap interaksi sosialnya pada dunia kerja, dan dengan adanya kenyamanan yang dirasakan tersebut, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bekerja sebagai PT. Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu Kota Bengkulu, sehingga kualitas kerjanya pun akan dapat terus meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja. Menurut Robbins (2012) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Locke dalam Luthan (2010) memberikan definisi konprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang sedangkan menurut Mathis (2010) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Menurut Hasibuan (2011) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya” Sedangkan menurut As’ad (2009) hubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara Pimpinan dengan sesama karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan didalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Sofiyandi, 2007).

Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurang nya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya sekarang, keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sampingan ditempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan, adanya mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya.

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antar supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar

dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksana tugas-tugasnya.

Indrawijaya (2012) juga menjelaskan mengenai alasan pentingnya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, diantaranya:

1. Alasan nilai para karyawan menggunakan sebagian waktu bangunnya dalam pekerjaannya. Oleh karena itu baik manajer maupun bawahan menginginkan waktu tersebut dapat digunakan dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.
2. Alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang penting, cenderung membawanya kelungkungan keluarga dan masyarakat sekitar.
3. Alasan kesehatan jasmani. Mereka yang menyenangi pekerjaannya cenderung lebih sehat dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang kurang mereka senangi.

Dari ketiga alasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa di dalam kehidupan organisasi modern, dijadikan sebagai tingkat kematangan suatu organisasi.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

a. Teori keadilan

Teori keadilan (*equity theory*) membantu untuk memahami bagaimana seorang karyawan mencapai kesimpulan bahwa ia diperlakukan dengan adil atau tidak adil. Perasaan bahwa ia diperlakukan adil dan tidak adil merupakan pemikiran subyektif tentang apa yang telah ia berikan kepada karyawannya dan apa yang ia peroleh dari karyawannya itu. Perasaan subyektif inilah yang akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja. Untuk itu pimpinan harus mengetahui bahwa bawahan membandingkan imbalan mereka, hukuman, tugas-tugas serta dimensi lain dari karyawan terhadap karyawan lain.

Beberapa cara untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan perasaan perlakuan yang tidak adil dari karyawan: Pertama, Supervisor harus bisa mengenal kesimpulan yang mengarah bahwa seseorang telah diperlakukan secara tidak fair adalah sebuah produk dari proses logika internal yang unik dari seseorang yang dikendalikan oleh beberapa hal dengan perasaan yang mengganggu ketidakadilan. Kedua, resolusi sederhana yang mengganggu isu-isu ketidakadilan yang memudahkan manusia mengalami distorsi secara kognitif terhadap input/output. Ketiga, supervisor hendaknya mengenal klaim-klaim ketidakadilan yang meliputi persepsi mengenai perasaan seseorang bisa menerima kewajiban terhadap *reward*nya yang telah diterima, persepsi mengenai apakah individu bisa menerima penghasilan dari kontribusinya. Keempat, Supervisor harus bisa mencegah klaim-klaim ketidakadilan dengan memperjelas apa yang sebenarnya mereka rasakan mengenai kewajiban atau *organizational reward* dan selanjutnya secara konsisten menerapkan *organizational reward* dan hukuman serta menspesifikasikan alasan-

alasan di balik tindakan karyawan.

b. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

c. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

d. *Discrepancy theory*

Menurut Porter dalam As'ad (2009) bahwa mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, walaupun terhadap *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibuat standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari suatu perbandingan yang dilakukan oleh dirinya sendiri terhadap berbagai macam hal yang mudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya.

Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan orang dalam bekerja, ditengarai oleh dekatnya jarak antara harapan dan kenyataan yang didapat sesuai dengan harapannya, dan demikian juga yang diterima rekan sekerja lain adalah sama atau adil seperti yang diterima sesuai dengan pengorbanannya.

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Manusia memiliki keinginan dan tujuannya masing-masing dalam melaksanakan pekerjaan, oleh sebab itu organisasi harus berupaya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang bekerja didalamnya, agar pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi dapat lebih optimal, dan organisasi akan terus berjalan dengan baik dan

lancar. Perolehan akan kepuasan kerja tidak serta merta mudah diraih oleh pegawai, banyak hal yang menjadi patokan apakah pegawai menjadi puas atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dan ketika pekerjaan yang dirasa tidak mencapai kepuasan maka tingkat produktifitas kerja pegawai juga dapat menurun.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sebagai ukuran tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2011) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas, sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*Genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic, Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Robbins (2012), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak

faktor, yaitu :

1. Kerja yang menantang secara mental.
Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Penghargaan yang sesuai.
Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung.
Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
4. Kolega yang suportif.
Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Menurut Hasibuan (2011) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak,
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian,
3. Berat ringannya pekerjaan,
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan,
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan,
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya,
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Walaupun uraian tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja cukup variatif, namun pendapat berikutnya yang diberikan oleh Gilmer dalam As'ad (2009) dengan sepuluh faktor kepuasan kerja nampaknya jauh lebih beragam. Kesepuluh faktor diuraikan sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju,
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja,
Keamanan kerja sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi

- perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji,
Masalah gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
 4. Perusahaan dan manajemen,
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah faktor yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
 5. Pengawasan (supervisi),
Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang buruk berakibat absensi dan *turn over*.
 6. Faktor intrinsik dari pekerjaan,
Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
 7. Kondisi kerja,
Termasuk disini adalah kondisi kerja, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.
 8. Aspek sosial,
Aspek sosial merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.
 9. Komunikasi,
Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya, dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan. Keadaan ini akan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
 10. Fasilitas,
Termasuk didalamnya fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT .Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu yaitu 28 orang karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu pengambilan sampel dengan seluruh populasi berjumlah 28 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode dengan cara kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban. Hasil jawaban responden terhadap kuesioner diberikan skor jawaban, dimana skala yang digunakan adalah skala likert (Sugiyono, 2011:134). Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu terhadap variabel penelitian. Adapun ketentuannya adalah:

Dalam menganalisis data peneliti menggunakan metode *rating scale*. *Rating scale*

sendiri merupakan distribusi rata-rata kecenderungan persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jumlah skor ideal untuk seluruh item (Sugiyono, 2011:135), sebagai berikut:

- Jika semua responden menjawab SS, maka skor 5 dikalikan dengan jumlah pernyataan dikalikan dengan jumlah responden.
- Jika semua responden menjawab S, maka skor nilai 4 dikalikan dengan jumlah pernyataan dikalikan dengan jumlah responden.
- Jika semua responden menjawab CS, maka skor nilai 3 dikalikan dengan jumlah pernyataan dikalikan dengan jumlah responden.
- Jika semua responden menjawab TS, maka skor nilai 2 dikalikan dengan jumlah pernyataan dikalikan dengan jumlah responden.
- Jika semua responden menjawab STS, maka skor nilai 1 dikalikan dengan jumlah pernyataan dikalikan dengan jumlah responden.

Untuk menentukan interval kelas dengan ketentuan di atas maka jumlah responden 28 orang sebagai berikut :

- Jika semua responden menjawab SS = $5 \times 3 \times 28 = 420$
- Jika semua responden menjawab S = $4 \times 3 \times 28 = 336$
- Jika semua responden menjawab CS = $3 \times 3 \times 28 = 252$
- Jika semua responden menjawab TS = $2 \times 3 \times 28 = 168$
- Jika semua responden menjawab STS = $1 \times 3 \times 28 = 84$

Dengan interval setiap kelas sebagai berikut:

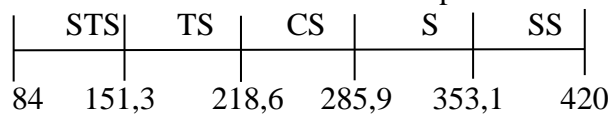
$$\text{interval kelas} = \frac{\text{bobot tertinggi} - \text{bobot terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{420 - 84}{5} = 67,2$$

Nilai interval setiap kelas 67,2 maka dapat disusun kriteria setiap jawaban responden sebagai berikut :

- 84 – 151,2
- 151,3 – 218,5
- 218,6 – 285,8
- 285,9 – 353,1
- 353,1 – 420

Secara kontinum seperti gambar 2 berikut ini:

Gambar 2. Interval Jawaban Responden



Sumber : Sugiyono, 2011:135

Kriteria diatas menunjukkan bahwa:

- Sangat tidak setuju, artinya indikator yang diajukan sangat tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT .Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu.
- Tidak setuju, artinya indikator yang diajukan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT .Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu.
- Cukup setuju, artinya indikator yang diajukan cukup mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT .Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu.

- d. Setuju, artinya indikator yang diajukan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT .Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu.
- e. Sangat tidak setuju, artinya indikator yang diajukan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT .Indomarco Adi Prima Kota Bengkulu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu diperoleh hasil jawaban responden mengenai isi kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang mewakili faktor kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari faktor kerja yang menantang secara mental, faktor penghargaan yang sesuai, faktor kondisi kerja yang mendukung, dan faktor kolega yang suportif.

Dari keseluruhan faktor yang diajukan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu memperoleh kriteria jawaban setuju (S), yang artinya karyawan menyetujui dengan faktor yang diteliti dalam penelitian ini yaitu adanya empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada UD PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel skor rata-rata variabel kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada UD Suksesindo Bengkulu sebagai berikut:

Tabel 9. Skor rata-rata kepuasan kerja karyawan

No	Indikator kepuasan kerja karyawan	Rata-rata	Keterangan
1	Kerja yang menantang secara mental	329	Setuju
2	Faktor penghargaan yang sesuai	300	Setuju
	Faktor kondisi kerja yang mendukung	327	Setuju
4	Faktor kolega yang suportif	326	Setuju
	Total Rata-rata	321	Setuju

Sumber : Tabel 5-8, 2018

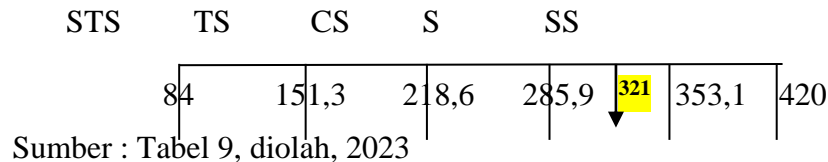
Keterangan :

- a. 84 – 151,2 = Sangat Tidak Setuju
- b. 151,3 – 218,5 = Tidak Setuju
- c. 218,6 – 285,8 = Cukup Setuju
- d. 285,9 – 353,1 = Setuju
- e. 353,1 – 420 = Sangat Setuju

Berdasarkan tabel persepsi responden mengenai skor rata-rata kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu dapat dilihat jumlah rata-rata seluruh skor jawaban responden adalah 321 sehingga menunjukkan bahwa responden yang menjawab pernyataan dalam kuesioner merasa setuju atas pernyataan yang diajukan karena terletak pada interval 285,8 – 353,1.

Secara kontinum kepuasan kerja karyawan dapat digambarkan seperti gambar 8 berikut :

Gambar 8. Interval Kepuasan Kerja karyawan pada UD Suksesindo Bengkulu



Berdasarkan Gambar 8 di atas maka dapat diketahui bahwa posisi nilai persepsi responden terhadap skor rata-rata kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu berada pada interval setuju, artinya keseluruhan faktor yang diajukan dalam penelitian merupakan faktor-faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan pada PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu dan sehingga dengan tidak mengabaikan seluruh faktor maka PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu akan selalu mendapatkan karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya, mengingat kepuasan kerja karyawan amatlah penting untuk dijadikan sebuah hal yang memicu karyawan dapat bertindak lebih dalam pencapaian kinerja yang optimal baik bagi diri karyawan sendiri maupun bagi PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu.

Mengabaikan kepuasan kerja karyawan akan berakibat buruk bagi keberlangsungan hidup perusahaan yang dijalankan termasuk bagi PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu. Dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang dilaksanakan telah memberikan rasa lega dan menyenangkan ketika dilaksanakan.

Hakikat manusia adalah selalu ingin merasa puas, karena dengan adanya kepuasan tersebut maka akan dapat mendorong manusia memperoleh lebih. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Diketahui bahwa karyawan PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu telah merasakan adanya kepuasan pada saat melaksanakan pekerjaannya, dan hal ini didorong oleh empat faktor yang diajukan yaitu faktor kerja yang menantang secara mental, faktor penghargaan yang sesuai, faktor kondisi kerja yang mendukung, dan faktor kerja yang suportif. Karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu merasa bahwa pekerjaan yang diberikan oleh PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga beragam tugas yang diberikan oleh PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu kepada karyawan mampu diselesaikan dengan baik oleh karyawan dan hal ini menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan ketika selesai menyelesaikan tugas yang diberikan.

PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu selalu memberikan penghargaan yang sesuai

bagi karyawan yang memberikan hasil kerja yang maksimal, dimana penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan yang bekerja, kenaikan jabatan, maupun menerima dengan senang hati hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu merasa bahwa kondisi kerja yang diciptakan oleh PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu telah mendukung kegiatan kerja karyawan, dimana tata ruang kerja memberikan kenyamanan dan dilengkapi fasilitas kerja yang lengkap sehingga tidak menghambat kegiatan kerja karyawan, serta tingkat kebisingan yang masih dapat diterima oleh karyawan PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu.

Faktor yang terakhir adalah faktor kolega yang suportif, diketahui bahwa karyawan merasa bahwa seluruh anggota kerja PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu telah melakukan hal suportif dan dapat meminimalisir perselisihan yang mungkin akan terjadi, sehingga karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu dapat menjalin hubungan baik kepada seluruh relasi baik itu karyawan maupun pimpinan yang bekerja pada PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu. Hal tersebut dapat dicapai karena seluruh anggota kerja yang bekerja pada PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu mampu untuk mengendalikan diri untuk tidak saling menjatuhkan dan bersedia untuk saling menghormati antar sesama.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rata-rata jawaban responden dari keempat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu adalah 321 dengan kriteria setuju, artinya responden rata-rata menyetujui bahwa keseluruhan faktor yang diajukan yaitu kerja yang menantang secara mental, faktor penghargaan yang sesuai, faktor kondisi kerja yang mendukung dan faktor kolega yang suportif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu.
2. Faktor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu adalah faktor kerja yang menantang secara mental, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 329 dengan kriteria setuju.
3. Faktor yang paling rendah mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu adalah penghargaan yang sesuai dengan rata-rata skor jawaban sebesar 300 dari persepsi responden dengan kriteria setuju.

Saran

1. Dari keempat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu meskipun semua pernyataan mendapat persepsi

- setuju, akan tetapi sebaiknya pimpinan dapat terus memperhatikan dan meningkatkan dengan baik keempat faktor tersebut, terutama yang mendapat persepsi terendah yaitu pada penghargaan yang sesuai. Hal ini perlu mendapat perhatian agar setiap pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu memerlukan penghargaan yang lebih baik lagi sesuai dengan bidangnya masing-masing agar kepuasan kerja benar-benar dirasakan karyawan sehingga karyawan senang dan semangat dalam bekerja.
2. Pimpinan hendaknya terus meningkatkan ketrampilan karyawan dalam bekerja melalui pendidikan dan pelatihan serta menciptakan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan agar karyawan merasakan adanya kepuasan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang terbaik dan bekerja lebih optimal bagi PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, M. (2009). *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Finthariasari, M. (2019). Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embeddedness, OCB, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu. Universitas Bengkulu: Disertasi.
- Gomes, Cardoso Faustino. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung : PT. Sinar Baru
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Fred. (2010). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika. Yogyakarta : Andi
- Mahdaleni, Reni. (2015). *Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas PPKAD Kabupaten Seluma*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
- Mathis, Robert L. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Jimmi Sadeli. Jakarta : Salemba Empat
- Putra, Verdyan Dwi. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bengkulu Tengah*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
- Rahayu, S., Finthariasari, M. F., & Santri, D. R. (2022). Turnover Intention Review: The Influence Of Organizational Justice And The Work Environment. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 10(2), 917-926.
- Robbins, Stephen P dan Thimoty A. Judge. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik)*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sofiyandi, Herman. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Terry, George R. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Umar, Husein. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Wijayanti, Irine Diana Sari. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta : Mitra Cendikia Press.