

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *QUALITY OF WORK LIFE*, BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KLERJA (Y) PADA PT AGRI ANDALAS KABUPATEN SELUMA.

Gita Septadhea Fitri
Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
gitasptadhea@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Person Organization Fit (X1), and Quality of Work Life (X2), on employee satisfaction (Y) at PT. Agri Andalas Seluma, either partially or simultaneously. There are several factors that will be discussed in this research, Person Organization Fit (X1), and Quality of Work Life (X2). The objects in this research are employees of PT. Agri Andalas Seluma, numbering 250 people. In this research the author used data collection methods by means of observation, interviews, distributing questionnaires or questionnaires. The data analysis techniques used in this research use instrument tests, classical assumption tests, analysis of respondent responses, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and also hypothesis testing. Based on the results of research that has been carried out, it is found that Person Organization Fit has a significant effect on Job Satisfaction at PT. Agri Andalas Seluma Regency, Quality of Work Life has a significant effect on Job Satisfaction at PT. Agri Andalas Seluma Regency, Person Organization Fit (X₁) and Quality of Work Life (X₂) simultaneously have a significant effect on Job Satisfaction (Y) at PT. Agri Andalas Seluma Regency
Keywords: Person Organization Fit, Quality of Word Life, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis saat ini berbagai perubahan terjadi sangat signifikan, baik dalam hal perubahan teknologi, persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, perubahan lingkungan yang tidak dapat diperkirakan, serta arus informasi yang cepat memberi tekanan tersendiri kepada perusahaan untuk menghasilkan layanan yang lebih berkualitas. Hal ini berlaku baik di instansi pemerintah maupun di perusahaan swasta, yang dalam menjalankan aktivitasnya berharap selalu mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Untuk menghasilkan layanan yang berkualitas perusahaan membutuhkan faktor yang akan menunjang keberhasilan tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktornya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

Manusia secara aktif mengambil peran terhadap kegiatan kelembagaan dalam mencapai terwujudnya tujuan perusahaan (Nurjaya et al., 2021). Menurut Bangun (2012) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam keberlangsungan suatu organisasi hal ini dikarenakan manusia menjadi penggerak, pemikir dan perencana perusahaan sehingga kemajuan perusahaan bergantung pada kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Pengelolaan MSDM memiliki peran dalam perusahaan, hal ini jika perusahaan memiliki aparatur yang memiliki kompetensi yang baik serta bertujuan menciptakan sumber daya yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada konsumen secara optimal. Segala aspek yang ada di perusahaan pada akhirnya akan berkaitan dengan sumber daya manusia yang

turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, perusahaan perlu melakukan sebuah mekanisme pemeliharaan SDM dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya (Jullimursyida, 2016). Segala sesuatu yang diberikan oleh manajer kepada pekerjanya baik sesuatu yang bersifat terlihat maupun tidak terlihat akan menimbulkan adanya sikap atau respon dari tiap individu (Hasibuan, 2018). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya begitupun sebaliknya, karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang muncul karena usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan bagian kepuasan hidup. Dimana, sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan.

Kesesuaian antara pola nilai-nilai organisasi dan pola nilai-nilai individu dan menekankan sejauh mana seorang dan organisasi memiliki karakteristik serupa dalam memenuhi kebutuhan masing-masing. Kesesuaian yang dimaksud dalam hal ini adalah *Person-Organization Fit* (P-O fit). Kristof (2020) menjelaskan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara nilai-nilai karyawan dengan nilai-nilai organisasi, keselarasan tujuan dengan para pemimpin organisasi, referensi individu atau kebutuhan dan sistem organisasi atau struktur, kepribadian individu dan iklim organisasi. Robbins dan Judge (2015) menambahkan pada dasarnya seseorang tertarik dan memilih masuk pada organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai mereka dan akan memutuskan meninggalkan organisasi yang tidak cocok dengan kepribadiannya.

P-O Fit yang tinggi membantu karyawan untuk berperilaku yang akan membantu organisasinya, bekerja dengan segenap kemampuannya, serta tetap berkomitmen terhadap organisasi, yang mana merupakan hal yang sangat diperlukan untuk pertumbuhan berkelanjutan bagi organisasi. Para praktisi berpendapat P-O Fit adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Bowen et al., 2021). Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Mahardika, 2019). Menurut Astuti (2020) pemenuhan kebutuhan karyawan oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh karyawan.

Perusahaan perlu memberikan dukungan yang bersifat positif kepada para karyawan, yang disebut dengan *Perceived Organizational Support* (POS). POS merupakan persepsi karyawan terhadap perusahaan mengenai sejauh mana perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2022). Menurut Jin (2016) POS dapat direpresentasikan melalui atasan langsung (*direct supervisor*). Atasan langsung merupakan representatif yang paling dekat dari sebuah perusahaan, yang dapat mengkomunikasikan kepada bawahan apa yang diinginkan perusahaan terhadap bawahan. Menurut Chen et al., (2016) perlakuan atasan langsung terhadap karyawan dapat mempengaruhi cara pandang karyawan mengenai hubungannya dengan organisasi.

Perusahaan yang kurang memperhatikan QWL karyawan kemungkinan sulit untuk mendapatkan atau mempertahankan karyawan yang sesuai dengan harapannya, bahkan sulit memberikan kepuasan kerja untuk karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu, perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kerja yang lebih menjanjikan.

Diperlukan suatu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan suatu perusahaan. Salah satu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan adalah dengan mengetahui perasaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Arifin, (2022) menyatakan bahwa

“Quality of Work Life merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan upaya untuk mencapai kepuasan diri dan lingkungan kerja yang optimal”. Salah satu tujuan Quality of Work Life (QWL) adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu dengan mengetahui QWL diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan karyawan, adapun faktor-faktor QWL yang dapat digunakan dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan. Menurut Cascio, (2019) faktor-faktor QWL yaitu : Melalui keterlibatan pegawai, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, keselamatan lingkungan kerja, rasa aman terhadap pekerjaan, kesejahteraan, kompensasi yang seimbang, serta faktor kebanggaan terhadap organisasi. Fenomena rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan dari keluarnya karyawan (Mahdi, et al., 2012). Meskipun tidak semua karyawan yang mengundurkan diri adalah karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah namun ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan semakin tinggi. PT Agri Andalas adalah perusahaan pengolahan buah kelapa sawit dengan jumlah karyawan keseluruhan adalah sebanyak 250 karyawan di luar manajer. PT Agri Andalas menghadapi fenomena pengunduran diri pada karyawan bagian operasional tahun 2024. Selama Januari 2024 - Agustus 2024 terjadi peningkatan jumlah karyawan keluar kerja.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma yang berlokasi di Jln. Lintas Tumbukan–Bengkulu, Kecamatan Suka Raja, Kabupaten Kabupaten Seluma.. Waktu pelaksanaan penelitian (Sugiyono, 2016) Kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka yang dapat dari skor jawaban responden melalui kuesioner yang nantinya akan diolah menggunakan program SPSS. penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif guna mendeskripsikan hasil penelitian. Deskriptif merupakan metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, sistem pemikiran, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat.

Populasi dan Sampel,

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Auditor di PT. Agri Andalas sebanyak 250 orang. Sampel menurut Sugiyono (2015) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh populasi sebanyak 250 orang sebagai sampel pada penelitian ini, juga sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data,

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan terlebih dahulu melakukan uji validitas dan Uji Reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik,

Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu akan dilakukan pengujian untuk mengetahui layak tidaknya model regresi. Adapun pengujian tersebut sebagai berikut.

Uji Normalitas,

Uji Multikolinearitas,

Uji Heteroskedastisitas

Analisis Deskriptif,

Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dapat digunakan bila penelitian hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil (Sugiyono, 2016).

Analisis Regresi Linier Berganda,

Menurut Sugiyono (2013), Analisis regresi linier berganda merupakan suatu periode analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Kofisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji Parsial (t – Statistik)

Uji signifikan parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Hipotesis yang diajukan.

Uji Simultan (F – Statistik)

Pengujian ini secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (*person-organization, quality of work life*) berpengaruh terhadap variabel dependen (keputusan pembelian)

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (*Person Organization Fit dan Quality Of Work Life*) terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,670	,761		2,196	,029
	<i>Person Organization Fit</i>	,435	,045	,485	9,625	,000
	<i>Quality Of Work Life</i>	,408	,050	,411	8,165	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 24,0

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.670 + 0,435 (X_1) + 0.408 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 1.670 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Person Organization Fit* (X₁), *Quality Of Work Life* (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sama dengan nol, maka variabel Kepuasan Kerja akan tetap yaitu 1.670 apabila variabel *Person Organization Fit*(X₁) dan *Quality Of Work Life* (X₂) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X₁, sebesar 0,435 mempunyai makna jika nilai variabel *Person Organization Fit*(X₁) naik satu satuan maka nilai Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0,435 dengan asumsi variabel *Quality Of Work Life*(X₂) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X₂, sebesar 0.408 mempunyai makna jika nilai variabel *Quality Of Work Life*(X₂) naik satu satuan maka nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0.408 dengan asumsi variabel *Person Organization Fit*(X₁) dianggap tetap.
4. Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variable Kepuasan Kerja (Y) adalah Variabel *Quality Of Work Life* (X₂) adalah sebesar 0.408 dan *Person Organization Fit* (X₁) adalah sebesar 0,435

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas *Person Organization Fit* (X_1) dan *Quality Of Work Life* (X_2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,684	1,49430
a. Predictors: (Constant), <i>Quality Of Work Life</i> , <i>Person Organization Fit</i>				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.687. Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh nilai koefisien korelasi (R) = 0.829 yang berarti ada hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Besar koefisien korelasi 0.829 atau 82.9% yang berarti korelasi hubungan antara variabel independent (*Person Organization Fit* dan *Quality Of Work Life*) dengan variabel dependent Kepuasan Kerja adalah termasuk tinggi. (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel *Person Organization Fit* dan *Quality Of Work Life* terhadap variabel Kepuasan Kerja memberikan sumbangan sebesar 0.687 atau 68,7% terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma sedangkan sisanya sebesar 0.313 atau 31.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Pada uji hipotesis dilakukan secara parsial dengan menggunakan uji T. uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, uji T dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,670	,761		2,196	,029
	<i>Person Organization Fit</i>	,435	,045	,485	9,625	,000
	<i>Quality Of Work Life</i>	,408	,050	,411	8,165	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Output SPSS 24.0 (lampiran 5)

- Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan t_{tabel} ($n-k-1$) = 250-2-1 = 247 (1.969) setiap variabel sebagai berikut
1. *Person Organization Fit* yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ (9.625 > 1.969) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *Person Organization Fit* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma.
 2. Berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel *Quality Of Work Life* (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ (8.165 > 1.969) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma.
 3. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah Variabel *Person Organization Fit* (X_1) sebesar 9.625 dan variable *Quality Of Work Life* (X_2) sebesar 8.165.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1209,858	2	604,929	270,911	,000 ^b
	Residual	551,538	247	2,233		
	Total	1761,396	249			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), *Quality Of Work Life*, *Person Organization Fit*

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 270.911 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.950 yaitu ($270.911 > 2.106$) dan ($sig \hat{a} = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel *Person Organization Fit* dan *Quality Of Work Life* berpengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma melalui penyebaran kuesoner terhadap 250 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh *Person Organization Fit* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma.

Hal ini dapat dilihat dari jenis kelamin Karyawan PT. Agri Andalas Seluma memiliki jumlah karyawan lebih banyak laki-laki, perbedaan jumlahnya yaitu jenis kelamin Perempuan sebanyak 35 orang respondent atau 15% dan laki-laki sebanyak 215 orang responden atau 85%. Dari data tersebut menyatakan bahwa Pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma lebih banyak perempuan dari laki-laki pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma.

Berdasarkan karakteristik usia yang lebih didominasi oleh karyawan yang berusia (17-30) sebanyak 120 orang respondent atau 48% dan terendah sebanyak 10 orang > 55 tahun responden atau 4%. Dari data tersebut menyatakan bahwa Pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma usia 17-30 tahun lebih banyak dari > 120 tahun pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma.

Berdasarkan dari tingkat pendidikan para karyawan yang ada di PT. Agri Andalas Seluma yang didominasi oleh karyawan yang S1 sebanyak 100 atau 40% dilihat dari tingkat SMP sebanyak 46 orang respondent atau 18.4%. Lalu dengan tingkat SMA sebanyak 50 orang atau 20%. Sedangkan D3 sebanyak 54 atau 21,6% dan S1 sebanyak 100 atau 40%. Dari data tersebut menyatakan bahwa Pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma Pendidikan S1 lebih banyak dari pada SMP, SMA dan D3 pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma.

Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel *Person Organization Fit* (X_1) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3.86. Variabel *Person Organization Fit* menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah 3.78, (Saya merasa kemampuan/keahlian saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan). Dari hasil kuesioner penelitian *Person Organization Fit* adalah ada beberapa Karyawan yang bekerja pada perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian sehingga karyawan tidak merasa puas dalam bekerja sehingga rendahnya hasil penelitian dikarenakan kinerja yang dihasilkan oleh Karyawan ada yang tidak sesuai dan masih banyaknya kurang dipahami Karyawan. Untuk itu maka pihak perusahaan harus lebih meningkatkan lagi penepatan yang sesuai dengan pekerjaan diberikan kepada Karyawan hal ini untuk meningkatkan kualitas kerja yang tepat waktu agar Karyawan yang bekerja dapat lebih produktif lagi, hal ini akan memberikan suatu kenyamanan Karyawan dalam berbelanja/memesan makanan di PT Agri Andalas Kabupaten Seluma.

Selanjutnya hasil tanggapan responden mengenai variabel *Quality Of Work Life* (X_2) dilakukan secara langsung kepada Karyawan sehingga Karyawan benar-benar mengetahui pelayanan yang lebih baik) dengan rata-rata tertinggi yaitu 3.84 dan indikator *Quality Of Work Life* memiliki rata-rata terendah yaitu 3,70. (Dalam bekerja saya bebas menggunakan atau mengembangkan pikiran dan cara saya sendiri) dari hasil penelitian dapat menuju PT Agri Andalas Kabupaten seluma dalam bekerja selalu dengan cara dan pemikiran sendiri tapi hal ini sejalan dengan pola yang berlaku di Perusahaan sehingga karyawan bekerja harus sesuai dengan SOP perusahaan. Dan harus memiliki *Quality Of Work Life* atau bekerja sesuai dengan kualitas kerja yang dimemberikan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma. Variabel *Quality Of Work Life* menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.79. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel *Quality Of Work Life* adalah pada kategori baik

Adapun hasil tanggapan responden mengenai variabel Ovariabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,00 dan memiliki rata-rata terendah yaitu 3.73 (Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini), dari hasil penelitian yang dilakukan Karyawan masih merasa belum puas dan belum maksimal terhadap Kepuasan Kerja tersebut, untuk itu maka pihak perusahaan harus bisa membaca dan lebih mengenal karyawan serta pemahaman Karyawan pada saat ini. Dengan variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.84. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kepuasan Kerja adalah pada kategori baik. Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara persial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut :

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja

Person Organization Fit memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dalam hal ini maka pihak PT. Agri Andalas Seluma akan terus berusaha dalam meningkatkan kualitas layanan terutama pada Karyawan atau pelanggan yang berkunjung guna memberikan pelayanan, waktu pemesanan yang cepat, tepat, rasa masakan yang mengundang selera, serta *Quality Of Work Life* yang memberikan pengalaman bagus bagi Karyawan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan juga memberikan kontribusi yang penting terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *person organization fit* maka akan memberikan pengaruh yang signifikan juga positif terhadap kinerja karyawan.

Kesesuaian P-O fit menekankan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang dirasakan oleh individu secara positif terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Individu yang memiliki nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan organisasinya akan dapat berinteraksi dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian dan konflik yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Fairuzabadi, 2017). Keterkaitan antara P-O fit dan kepuasan kerja merupakan hal yang intuitif, individu yang merasa bahwa organisasi mampu memenuhi ekspektasi mereka yang akan membuat perasaan lebih bahagia dibandingkan individu yang harapannya tidak terpenuhi (Chandra, 2018). Banyak sumber dari penelitian terdahulu telah memberikan penilaian teoritis dan bukti empiris yang membuktikan bahwa P-O Fit memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Fadila Ulfa (2021) mendefinisikan *Person Organization Fit* yang baik dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam menciptakan Kepuasan Kerja yang maksimal, serta dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya Malik Ibrahim dan sitti Marijan Trawih (2019), Esra Yuningsih L, Purba, (2024). Menyatakan bahwa *Person Organization Fit* memiliki pengaruh yang signifikan.

Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja

Quality Of Work Life memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. *Quality Of Work Life* sangat penting bagi Karyawan terutama penunjuk arah *Quality Of Work Life* guna memperlancar Karyawan untuk mencapai *Quality Of Work Life* serta lebih jelas dan tepat, disamping memberikan arah *Quality Of Work Life* juga pemandangan yang asri jalan baik,

serta lingkungan PT. Agri Andalas Seluma yang bersih dan sejuk guna memanjakan Karyawan/pelanggan yang datang.

Hasil ini menyatakan *quality of work life* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif dan signifikan dari *quality of work life* terhadap kepuasan kerja berarti apabila partisipasi, lingkungan fisik, pengembangan dan integrasi kerja dirasakan oleh karyawan sudah cukup baik maka kepuasan kerja akan meningkat.

Mengenai rasa aman dalam bekerja serta kepuasan kerja karyawan dalam tumbuh dan berkembang dalam bekerja. QWL menjadi salah satu masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi, hal ini disebabkan adanya kualitas kehidupan kerja juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi, Hal itu pula juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perusahaan.

Dalam hal ini penelitian yang dilakukan dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Jhon Budiman (2021), Titik Effrinita (2017), Jefri (2014) yang menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Agri Andalas Seluma diketahui bahwa variabel *Person Organization Fit* dan *Quality Of Word Liffe* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kinerja karyawan PT. Agri Andalas Seluma.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap di PT. Agri Andalas Seluma mereka ditempatkan sesuai dengan organisasi mereka sehingga mereka merasakan bahwa didalam organisasi mereka mendapatkan kesesuaian didalam organisasi tersebut sehingga dapat berpengaruh positif bagi organisasi dan meningkatkan komitmen afektif didalam organisasi dan tempat mereka bekerja, komitmen afektif yang diartikan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dimana seseorang merasakan cinta terhadap organisasinya dan memilih tetap tinggal dan membina hubungan sosial dengan baik terhadap organisasinya.

Keterkaitan antara P-O fit dan kepuasan kerja merupakan hal yang intuitif, individu yang merasa bahwa organisasi mampu memenuhi ekspektasi mereka yang akan membuat perasaan lebih bahagia dibandingkan individu yang harapannya tidak terpenuhi (Chandra, 2018). Banyak sumber dari penelitian terdahulu telah memberikan penilaian teoritis dan bukti empiris yang membuktikan bahwa P-O Fit memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian hubungan antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja berarti apabila partisipasi, lingkungan fisik, pengembangan dan integrasi kerja dirasakan oleh karyawan sudah cukup baik maka kepuasan kerja akan meningkat

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Wira Saputra & Supartha, 2019) dan (Ningtyas, 2022) yang menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* dan *Quality Of Word Liffe* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *Person Organization Fit* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma
2. *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma.
3. *Person Organization Fit* (X_1) dan *Quality Of Work Life* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, (51).
- Adisel, S., & Onsardi, A. G. P. (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During the Covid 19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*, 131-141.
- Alfani, M.H., (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), pp.1–13.
- Alwi, S., (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Yogyakarta: PBF.
- Amarneh, S. and Muthuveloo, R., (2020). Human resource management practices and person-organization fit towards nurses' job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), pp.3197–3206.
- Anatan, L. and Ellitan, L., (2009). *Manajemen Inovasi (Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia)*. Bandung: CV. Alfabeta Bandung.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anisah, (2017). Evaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi quality of work life (Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia II Persero). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), pp.211–217.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Arumsari, F.V., (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Puspipstek Serpong. *Journal of Psychology*, 6(2), pp.185–206.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Ayu, K.S., (2017). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Atasan Langsung sebagai Pemediasi Pada Ud Kapas Modern Yogyakarta. pp.1–13.
- Bangun, W., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bekti, R.R., (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), p.156.
- Bowen, D.E., Ledford, G.E. and Nathan, B.R., (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), pp.35–51.
- Cascio, W.F., (2012). *Managing Human Resources*. Colorado: Mc. Graw-Hill.
- Chandra, D., (2018). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Paragon Spesial Metal Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Chen, P., Sparrow, P., Cooper, C., Chen, P. and Sparrow, P., (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), pp.946–959.

- Dari, D.U., (2019). *Pengaruh Person-Job Fit & Person-Organization Fit Terhadap Job Satisfaction Dimediasi Oleh Emotional Labor Pada Perawat*. [online] Universitas Airlangga. Available at: <<http://repository.unair.ac.id/87805/>>.
- Davis and Newstrom, (1994). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G., 2017. *Human Resources Management 15th Ed. Fortune*.
- Dhamija, P., Gupta, S. and Bag, S., (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), pp.871–892.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Ghozali, I., (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. 9th ed. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Hadiwijaya, H., (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap PersonOrganization Fit Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), pp.436–448.
- Harsono, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE-UMY.
- Hasibuan, M.S.P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Indrasari, M., (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jabeen, F., Friesen, H.L. and Ghoudi, K., (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: Evidence from the UAE. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), pp.352–370.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Jullimursyida, (2016). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Kinerja pada Karyawan Pt. Bank Aceh Cabang Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 1(1), pp.95–102.
- Kristof, A.L., (2006). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implication. *personnel psychology*, pp.1–49.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. and Johnson, E.C., (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person- Organization, Person-Group, and Person-Supervision Fit. *personnel psychology*, 58(2), pp.281–342.
- Kurniawan, A.W. and Puspitaningtyas, Z., (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H., 2009. *Human Resource Management*. 12th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadler, D.A. and Lawler, E.E., (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), pp.20–30.
- Novita, N.R., (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), pp.162–171.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J. and Sunarsi, D., (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), p.332.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J. and Caldwell, D.F., (1991). People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach To Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), pp.487–516.
- Onsardi, F. R., Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Prasetyawati, M. and Kusnudin, 2016. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gemala Kempa Daya. *Jurnal Teknologi Universitas Muhammadiyah Jakarta*, 8(1).
- Priyono, 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Zifatama*.
- Putri, N. and Fairuzabadi, (2017). Pengaruh Kesesuaian Nilai Organisasional dan Tuntutan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja: Need-Supplies Sebagai Pemediasi: (Studi Pada Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Malahayati-Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(3), pp.1–17.
- Rivai, V. and Sagala, E.J., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santhi, N.P.M.C. and Mujiati, N.W., (2016). Pengaruh Quality Of Work Life , Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD). *Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), pp.7300– 7327.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.

- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.
- Sekiguchi, T., (2004). Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature. 54(6).
- Sinambela, L.P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. and Lee, D.J., (2001). A new measure of quality of working life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), pp.241–301.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Thaha, R.R.H., Mardiana, R. and Umar, F., (2016). Analisis Faktor Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan Pegawai Rumah Sakit Pendidikan Unhas Di Kota Makassar. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, [online] 12(3), pp.148–152. Available at: <<https://journal.unhas.ac.id/index.php/mkmi/article/view/1072>>.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Umar, H., (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Walton, R.E., (1985). From control to commitment in the workplace: In factory after factory, there is a revolution under way in the management of work. *Harvard Business Review*, pp.77–85.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Yuniarsih, T. and Suwatno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.