



Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Ira Jaya Satria

Job Satisfaction Of PT. Ira Jaya Satria Employees

Jihan Heriani Kamara & Faadhil*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pada karyawan PT. Ira Jaya Satria. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 68 karyawan dengan menggunakan teknik total sampling. Berdasarkan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Product Moment, teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumenstasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif yang selanjutnya dipersentase dan dikategorikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam kategori tinggi dengan persentase yang diperoleh yaitu sebesar 11,8 % atau sebanyak 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi, sebesar 75,0% atau sebanyak 51 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan sedang, sebesar 13,2% atau sebanyak 9 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah. Kepuasan kerja ditinjau dari gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan diri, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja.

Abstract

This study aims to find out Job Satisfaction Of PT. Ira Jaya Satria Employees. In this study, the sample used was 68 employees using the total sampling technique. Based on the analysis used in this study, Product Moment Correlation, data collection techniques using questionnaires and documentation. The data analysis technique uses a descriptive analysis technique which is then percentaged and categorized. The results of the study showed that employee job satisfaction was in the high category with a percentage obtained of 11.8% or as many as 8 employees stated that employee job satisfaction was very high, as much as 75.0% or as many as 51 employees stated that employee job satisfaction was moderate, by 13.2% or as many as 9 employees stated that employee job satisfaction was low Job satisfaction is reviewed from salary, promotion, employer, benefits, awards, work procedures, colleagues, nature of work and communication.

Keywords: Job Satisfaction; Performance.

How to Cite: Kamara, J.H., & Faadhil. (2025). Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Ira Jaya Satria. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 7(1): 13-18,

*E-mail: faadhil@staff.uma.ac.id

ISSN 2723-1178 (Online)



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam setiap organisasi, karena tanpa dukungan manusia, sebuah organisasi tidak akan bisa berdiri, apalagi beroperasi secara efektif. SDM bukan hanya tentang jumlah orang yang bekerja di sebuah perusahaan, tetapi juga kualitas, keterampilan, dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas. Keberlangsungan dan kesuksesan organisasi sering kali bergantung pada seberapa baik SDM yang dimilikinya.

Manusia yang terlibat dalam organisasi membawa visi, inovasi, dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka adalah penggerak utama yang memastikan bahwa semua proses, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Tanpa SDM yang kompeten, perusahaan mungkin akan kesulitan menghadapi tantangan pasar, berinovasi, atau bahkan mempertahankan operasionalnya.

Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu berinvestasi dalam pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan, pemberdayaan, maupun peningkatan kesejahteraan. Dengan mendukung karyawan untuk berkembang, perusahaan tidak hanya memastikan kelangsungan operasionalnya, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi tersebut.

Agar pekerja terus setia bekerja dalam suatu perusahaan maka pekerja membutuhkan kenyamanan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan gambaran apa yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaan yang telah dilakukannya. Sehingga berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa konsep daripada kepuasan kerja adalah mengacu pada hasil interaksi karyawan dengan lingkungannya bekerja. Perasaan dari individu yang berperan sebagai karyawan juga sebagai refleksi sikap individu terkait dengan pekerjaannya. (Hasibuan, 2017).

Ketidakpuasan kerja terhadap suatu pekerjaan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunnya loyalitas karyawan serta mengakibatkan tingginya tingkat perputaran karyawan atau turnover, kemangkiran karyawan, dan tindakan-tindakan negatif vital personalia (Mangkunegara, 2010). Ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kebijakan perusahaan yang mengabaikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan dapat membawa dampak serius bagi organisasi. Ketika karyawan merasa tidak diperhatikan, motivasi dan semangat kerja mereka cenderung menurun, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas. Ketidakpuasan ini, jika dibiarkan berlarut-larut, bisa menyebabkan peningkatan tingkat absensi, turnover karyawan, dan penurunan kualitas pekerjaan. Hal ini tentu saja merugikan perusahaan, karena tanpa karyawan yang puas dan termotivasi, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Martoyo (2007) mengatakan bahwa dalam sebuah organisasi harus tercipta kepuasan kerja bagi karyawan karena kepuasan kerja salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang karyawan hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi yang dikelola dengan baik sebaliknya kepuasan kerja rendah akan menimbulkan perilaku yang buruk seperti unjuk rasa liar, ketidakhadiran, penurunan kerja dan berbagai masalah organisasi yang lain (Lussier, 2002).

Mengingat kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting dalam diri seorang karyawan maka perusahaan harus menyadari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, besar kemungkinan karyawan akan bekerja secara optimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki ketidakpuasan kerja akan sulit untuk mengeksplorasi semua kemampuan yang dimilikinya dengan optimal. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi produktivitas yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan atau organisasi tetapi juga keuntungan bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan suatu organisasi atau perusahaan. Dari uraian tersebut peneliti ingin bermaksud melihat "Gambaran Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ira Jaya Satria"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik korelasi berganda product moment untuk menganalisis data. Penelitian ini berfokus pada hubungan antara kepuasan kerja dan variabel-variabel lain yang diukur menggunakan data interval. Metode survei yang digunakan bertujuan untuk memberikan penjelasan (explanatory research) tentang bagaimana kualitas hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan di PT. Ira Jaya Satria, dengan teknik total sampling yang berarti semua karyawan dijadikan sampel. Penggunaan total sampling memastikan bahwa seluruh populasi diwakili dalam analisis, memberikan gambaran menyeluruh tentang kondisi kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan program komputer SPSS 22.0 for Windows. Program ini digunakan untuk menguji hipotesis melalui berbagai teknik statistik, termasuk Uji Normalitas dan Uji Linearitas. Data yang diperoleh dari survei kemudian dideskripsikan dan disajikan dalam bentuk tabel atau gambar, dengan tujuan untuk menampilkan informasi secara lebih komunikatif dan memudahkan pemahaman hasil penelitian. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk melihat hubungan antara variabel dan memberikan penjelasan yang lebih jelas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di PT. Ira Jaya Satria.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengenai hasil tanggapan responden mengenai yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Ira Jaya Satria maka dapat dilihat dari hasil penelitian berikut ini:

Tabel 1. Gambaran Umum Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ira Jaya Satria

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	9	13,2
Sedang	51	75,0
Tinggi	8	11,8
Total	68	100,0

Berdasarkan table 1, dapat diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 11,8% atau sebanyak 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi, sebesar 75,0% atau sebanyak 51 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan sedang, sebesar 13,2% atau sebanyak 9 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah. Kepuasan kerja karyawan dijelaskan dalam masing-masing aspek berikut:

1. Gaji, Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap gaji ditetapkan dengan kriteria sedang. diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 94,1% atau sebanyak 64 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap gaji dalam kategori sedang, sebesar 5,9% atau 4 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap gaji rendah.
2. promosi, Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap promosi ditetapkan dengan kriteria sedang diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 11,8% atau sebanyak 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap promosi dalam kategori tinggi, sebesar 76,5% atau 52 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap promosi sedang. sebesar 11,8% atau 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap promosi rendah.
3. atasan, Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap atasan ditetapkan dengan kriteria sedang diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 35,3% atau sebanyak 24 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap atasan dalam kategori tinggi, sebesar 42,6% atau 29 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap atasan sedang. sebesar 22,1% atau 15 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap atasan rendah.
4. tunjangan, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap tunjangan ditetapkan dengan kriteria ideal, diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 13,2% atau sebanyak 9 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tunjangan dalam

kategori tinggi, sebesar 75,0% atau 51 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tunjangan sedang. sebesar 11,8% atau 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tunjangan rendah,

5. penghargaan diri, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap penghargaan diri ditetapkan dengan kriteria ideal. dapat diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 8,8% atau sebanyak 6 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Penghargaan diri dalam kategori tinggi, sebesar 83,8% atau 57 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap penghargaan diri sedang. sebesar 7,4% atau 5 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap penghargaan diri rendah.
6. prosedur kerja, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap prosedur kerja ditetapkan dengan kriteria ideal, diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 7,4% atau sebanyak 5 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap prosedur kerja dalam kategori tinggi, sebesar 86,8% atau 59 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap prosedur kerja sedang. sebesar 5,9% atau 4 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap prosedur kerja rendah.
7. rekan kerja, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja ditetapkan dengan kriteria sedang, diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 26,5% atau sebanyak 18 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja dalam kategori tinggi, sebesar 61,8% atau 42 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja sedang. sebesar 11,8% atau 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja rendah.
8. sifat pekerjaan, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap Sifat Pekerjaan ditetapkan dengan kriteria sedang. diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 27,9% atau sebanyak 19 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap sifat pekerjaan dalam kategori tinggi, sebesar 51,5% atau 35 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap sifat pekerjaan sedang. sebesar 20,6% atau 14 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap sifat pekerjaan rendah.
9. komunikasi, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap komunikasi ditetapkan dengan kriteria sangat rendah diketahui dari 68 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 100% atau sebanyak 68 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap komunikasi dalam kategori sedang.

Berdasarkan penelitian ini, kepuasan kerja karyawan di PT. Ira Jaya Satria umumnya berada pada kategori sedang, dengan beberapa aspek menunjukkan variasi yang berbeda. Sebagian besar karyawan merasa cukup puas dengan gaji yang mereka terima, meskipun ada 5,9% yang merasa kurang puas. Promosi juga mendapatkan penilaian sedang, dengan mayoritas karyawan merasa puas secara moderat, meskipun ada sebagian kecil yang merasa kurang puas atau sangat puas. Kepuasan terhadap atasan juga berada di kategori sedang, dengan 42,6% karyawan merasakan kepuasan sedang, namun masih ada 22,1% yang kurang puas. Tunjangan dan penghargaan diri juga berada dalam kategori sedang, namun keduanya memiliki mayoritas karyawan yang merasa puas. Prosedur kerja, rekan kerja, dan sifat pekerjaan umumnya juga berada pada kategori sedang, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup puas, meskipun ada beberapa yang merasa kurang puas. Namun, kepuasan terhadap komunikasi menunjukkan hasil yang sangat rendah, dengan semua karyawan menilai kepuasan mereka terhadap aspek ini dalam kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar aspek pekerjaan dinilai cukup memuaskan, komunikasi masih menjadi area yang memerlukan perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian ini melibatkan 68 karyawan sebagai responden dan menggunakan uji validitas serta uji reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan. Penelitian ini dilakukan di PT. Ira Jaya Satria dengan fokus pada gambaran kepuasan kerja karyawan. Dari hasil rekapitulasi keseluruhan jawaban responden, ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan.

Kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat individual, mencerminkan bagaimana seorang karyawan menilai dan merasakan pekerjaannya. Sikap positif ini penting karena dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Ketika kepuasan kerja berada pada tingkat sedang, ini menandakan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi dan mungkin memperbaiki beberapa aspek pekerjaan atau lingkungan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memastikan mereka merasa lebih puas dalam peran mereka.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuan bekerja. Apabila seseorang menambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut, jika harapan terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Dari hasil analisis tabel kepuasan kerja, ditemukan bahwa korelasi antara item-item kuesioner dengan r tabel product moment menunjukkan validitas yang tinggi. Dengan nilai dk (derajat kebebasan) sebesar 66 ($N-2 = 68-2$) dan α 5% sebesar 0,2352, dari 30 pertanyaan yang diajukan, seluruhnya menunjukkan validitas dengan angka validitas yang melebihi nilai r tabel. Artinya, semua pertanyaan yang diajukan kepada responden dalam kuesioner ini valid dan dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan juga reliabel. Nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh mencapai paling tidak 0,7, yang merupakan ambang batas minimum untuk menyatakan sebuah instrumen penelitian reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti, yaitu kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Ini memastikan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner tersebut dapat digunakan dengan percaya diri untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan di PT. Ira Jaya Satria, memberikan dasar yang kuat bagi temuan dan kesimpulan penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Ira Jaya Satria, ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori sedang. Ini berarti, secara umum, karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan kerja yang berada pada kategori sedang ini menunjukkan bahwa meskipun ada tingkat kepuasan yang signifikan, masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam beberapa aspek tertentu.

Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa promosi merupakan faktor yang memberikan kontribusi tertinggi terhadap kepuasan kerja, dengan angka sebesar 17.87%. Hal ini menegaskan bahwa kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam karier sangat dihargai oleh karyawan dan berdampak signifikan pada kepuasan mereka.

Di sisi lain, faktor komunikasi ditemukan memberikan kontribusi terendah terhadap kepuasan kerja, dengan hanya 1.27%. Ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi penting, karyawan mungkin merasa bahwa aspek ini belum sepenuhnya memuaskan kebutuhan mereka dalam konteks pekerjaan. Rendahnya kontribusi komunikasi ini mungkin mencerminkan adanya kesenjangan dalam aliran informasi, keterbukaan, atau efektivitas dalam interaksi antar karyawan maupun antara karyawan dan manajemen.

Temuan ini memberikan gambaran yang jelas mengenai area-area yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut dari manajemen PT. Ira Jaya Satria, terutama dalam hal memperbaiki komunikasi internal dan memastikan bahwa proses promosi berjalan dengan adil dan transparan.

DAFTAR PUSTAKA

A.S Munandar, B. S. (2004). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Depok: Bagian Psikologi Industri and Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

- Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Etikonomi*, 35-50.
- Agung, A. M. (2009). *Cara Cepat Menjadi Supervisor Unggul*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Anoraga, P., & Widiyanti, N. (2003). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2000). *Psikologi industri : Seri ilmu sumber daya manusia, cet. 4*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian (Research Methodology)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Darmawan, H. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Devi, N. M., Noer, B. A., & Rahmawati, d. Y. (2017). Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 277-281.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hom, P., & Griffeth, R. W. (1991). Structural Equations Modeling Test of a Turnover Theory. *Journal of Applied Psychology*, 350-366.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior 5*. Irwin/McGraw-Hill.
- Laziefuna, M. H. (2009). Hubungan Antara Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Instansi Pemerintah Kota Kediri. *Universitas Islam Negeri (UIN) Malang*.
- Loi, R. H.-Y. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 101-120.
- Lussier, R. N. (2002). *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kelima*. Yogyakarta: BPPE UGM.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 75-98.
- Muslimin Nulipata, A. S. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Birokrasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 116-122.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1974). Organization Commitment, Job satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 825-836.
- Rafles, E. B., & Heriyanto, M. (2012). Watak, Kebebasan Berpolitik, Kesempatan Untuk Maju, dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 1-100.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial And Organizational Psychology Research And Practice 6th Edition*. USA: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyawati, N., Setyad, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 83-197.
- Tanujaya. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump di Pt. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 1-13.
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan Antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 39-46.
- Wexley, Gary, & Yukl. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta. (A.S Munandar dkk, 2004).