

**HUBUNGAN SUPERVISI, REKAN KERJA, GAJI, KEAMANAN KERJA,
KONDISI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN JENIS PEKERJAAN
DENGAN KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam X di Kabupaten
Pemalang, Jawa Tengah)**

Kurnia Dwi Yuda Putra, Ida Wahyuni, Bina Kurniawan

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email: dwiyuda08@gmail.com

Abstract: *Job satisfaction is the attitude of the worker to the work he does. Job satisfaction must be considered by human resource managers because it is related to level of health, performance, sustainability of labor (persistence) and productivity. The purpose of this study is to analyze the correlation between supervision, co-workers, salary, job security, work conditions, promotion and type of work with job satisfaction of employees of Union Savings and Loans X. This research is analytical research using cross-sectional study which is a form of observational research design. The population and sample in this research are 34 employees of Union Savings and Loans X. The instrument that used in this research are Minnesota Satisfaction Questionnaire (to measure job satisfaction), Job Description Index questionnaire (to measure supervision, co-workers, salary, promotion and job type) and also job security and working conditions questionnaire. The result showed that there is correlation between supervision (sig = 0,034), salary (sig = 0,000), job security (sig 0,034), work condition (sig = 0,012), promotion (sig = 0,40) with job satisfaction. There is no correlation between co-workers (sig = 1,000) and job type (sig = 0.225) with job satisfaction. As many as 50% of employees are satisfied with their work. To increase employee satisfaction, the company should improve supervision system, provide a fair payment system, improve the company security system, complete the job support facility and improve the position promotion rule.*

Keywords: *Job Satisfaction, Supervision, Co-Worker, Salary, Job Security, Working Conditions, Job Promotion, Job Type*

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 diatur bahwa setiap perusahaan wajib mengadakan program-program keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan. Program-program tersebut bertujuan untuk menentukan standar yang jelas mengenai keselamatan kerja untuk karyawan. Selain itu, program-program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dan produktivitas perusahaan. Dengan adanya program

keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.¹

Kepuasan kerja merupakan sikap pekerja terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan imbalan kerja, situasi kerja, hubungan antar pekerja dan perusahaan dan hal-hal lain yang menyangkut faktor dan psikologis yang berwujud perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja harus diperhatikan oleh para

pengelola sumber daya manusia karena ada hubungannya dengan tingkat kesehatan, adanya hubungan kepuasan dengan kinerja, keberlangsungan tenaga kerja (tetap bertahan) dan produktivitas.²

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Accenture, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi pada tahun 2014 yang mempelajari tingkat kepuasan pada karyawan menunjukkan hanya 18% dari kelompok responden karyawan Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya ditempat kerja.³

Koperasi simpan pinjam mempunyai peran yang strategis dalam menggerakkan denyut nadi perekonomian masyarakat dan pembangunan nasional di Indonesia. Peran penting koperasi simpan pinjam adalah sebagai solusi lembaga keuangan yang efektif untuk menjangkau kalangan usaha mikro, kecil, dan menengah. Persebaran koperasi di Indonesia paling banyak tersebar di Pulau Jawa dan di Jawa Tengah terdapat 808 koperasi. Jumlah pekerja koperasi simpan pinjam di Jawa Tengah adalah sebanyak 202.363.342 orang.⁴ Dari hasil studi pendahuluan terdapat 34 karyawan yang pekerja di Koperasi Simpan Pinjam X yang terbagi dalam 4 cabang wilayah. Beberapa karyawan terlambat masuk kerja di tiga bulan terakhir ini, yaitu 80,2% karyawan terlambat masuk kerja dibulan Januari, 80,2% dibulan Februari dan 94,1% karyawan terlambat masuk kerja dibulan Maret. Supervisi yang dilakukan oleh *General Manager* di Koperasi Simpan Pinjam X adalah dengan cara kunjungan ke tiap cabang dengan jumlah kunjungan minimal 2

kali dalam seminggu untuk setiap kantor cabang. Fasilitas yang tersedia di tiap kantor cabang koperasi berbeda, ada yang menggunakan pendingin ruangan dan tidak, serta belum adanya ruang khusus untuk tiap unit jabatan, kondisi kantor yang tidak memiliki ruangan per unitnya menyebabkan kurang konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan. Selain itu, karyawan juga menyatakan bahwa fasilitas pendukung pekerjaan seperti komputer/laptop dan *printer* juga masih kurang. Koperasi Simpan Pinjam X tidak menyediakan jaminan keselamatan dan kesehatan (BPJS Ketenagakerjaan), para karyawan sering khawatir dengan keselamatan dan keamanan mereka dalam perjalanan saat bekerja di lapangan, dengan jarak tempuh yang jauh dan dan kondisi jalan yang ramai oleh kendaraan lain sangat memungkinkan untuk terjadinya kecelakaan. Untuk promosi jabatan di Koperasi Simpan X juga tidak ada, kenaikan jabatan terjadi apabila ada posisi tertentu yang kosong atau ada karyawan yang mengundurkan diri. Berdasarkan data yang diperoleh dari Koperasi Simpan X terdapat 6 karyawan yang mengundurkan diri ditahun 2016-2017. Salah satu alasan pengunduran diri karyawan di Koperasi Simpan Pinjam X adalah karena kurang puas dengan gaji yang diterimanya dibandingkan dengan bobot pekerjaan dan jabatan yang dia duduki. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan supervisi, rekan kerja, gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, promosi jabatan dan jenis pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam X.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan

menggunakan studi *cross-sectional*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam X yang berjumlah 34 orang, dan sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi (*Total Sampling*) yaitu sebanyak 34 orang sebagai objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

a. Kepuasan Kerja

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	Jumlah	
		f	(%)
1	Tidak Puas	17	50.0
2	Puas	17	50.0
	Total	34	100.0

Pada penelitian ini diketahui bahwa setengah dari total responden mengalami ketidakpuasan kerja yaitu sebanyak 17 orang (50.0%).

b. Supervisi

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Supervisi

No	Supervisi	Jumlah	
		f	(%)
1	Buruk	21	61.8
2	Baik	13	38.2
	Total	34	100.0

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden merasa buruk terhadap supervisi yang diberikan yaitu sebanyak 21 orang (61.8%).

c. Rekan Kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Rekan Kerja

No	Rekan Kerja	Jumlah	
		f	(%)
1	Buruk	16	47.1
2	Baik	18	52.9
	Total	34	100.0

Pada penelitian ini diketahui bahwa responden merasa baik terhadap

hubungan dengan rekan kerjanya yaitu sebanyak 18 orang (52.9%).

d. Gaji

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Gaji

No	Gaji	Jumlah	
		f	(%)
1	Tidak Sesuai	13	38.2
2	Sesuai	21	61.8
	Total	34	100.0

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden merasa sesuai dengan gaji yang mereka terima yaitu sebanyak 21 orang (61.8%).

e. Keamanan Kerja

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Keamanan Kerja

No	Keamanan Kerja	Jumlah	
		f	(%)
1	Buruk	13	38.2
2	Baik	21	61.8
	Total	34	100.0

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden merasa baik terhadap keaman kerja yang diberikan yaitu sebanyak 21 orang (61.8%).

f. Kondisi Kerja

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kondisi Kerja

No	Kondisi Kerja	Jumlah	
		f	(%)
1	Buruk	12	35.3
2	Baik	22	64.7
	Total	34	100.0

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden merasa baik terhadap kondisi kerja yang diberikan yaitu sebanyak 22 orang (64.7%).

g. Promosi Jabatan

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Promosi Jabatan

No	Promosi	Jumlah
----	---------	--------

	Jabatan	f	(%)
1	Buruk	17	50.0
2	Baik	17	50.0
	Total	34	100.0

Pada penelitian ini diketahui bahwa setengah dari total responden merasa buruk terhadap promosi jabatan yang diberikan yaitu sebanyak 17 orang (50.0%).

h. Jenis Pekerjaan

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Jenis Pekerjaan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah	
		f	(%)
1	Tidak Sesuai	8	23.5
2	Sesuai	26	76.5
	Total	34	100.0

Pada penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden merasa sesuai terhadap jenis pekerjaan yang diberikan yaitu sebanyak 26 orang (76.5%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Supervisi dengan Kepuasan Kerja

Tabel 9. Tabulasi Silang Supervisi dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam

Supervisi	Kepuasan Kerja		Total %
	Tidak Puas %	Puas %	
	Buruk	66,7	
Baik	23,1	76,9	100,0

$p \text{ value} = 0,034$

Berdasarkan hasil uji hubungan dengan menggunakan uji *Chi Square*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,034 ($\leq 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian tahun 2016 yang dilakukan pada karyawan kontraktor jasa konstruksi yang mengatakan bahwa variabel supervisi berhubungan dengan kepuasan kerja.⁵ Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian pada tahun 2016 pada perawat RSUD Gaji Boejansin yaitu terdapat hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja.⁵ Ada dua jenis hubungan dari atasan dan bawahan yaitu hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional adalah hubungan yang menjelaskan bagaimana atasan mengawasi dan membantu kinerja bawahannya untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang dinilai penting oleh bawahan. Sedangkan hubungan secara keseluruhan adalah hubungan yang berdasarkan kepada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai serupa. Menurut model ini tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan seorang atasan adalah ketika kedua jenis hubungan ini bersifat positif.⁷ Teori tersebut sesuai dengan keadaan yang ada di Koperasi Simpan Pinjam X karena hubungan fungsional antara karyawan dan atasan yang ada di Koperasi Simpan Pinjam X masih dirasa kurang walaupun hubungan secara keseluruhan dalam artian interpersonal terjalin cukup baik sehingga tingkat kepuasan kerja di Koperasi

Simpan Pinjam X menjadi kurang baik.

- b. Hubungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja
Tabel 10. Tabulasi Silang Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja

Rekan Kerja	Kepuasan Kerja		Total %
	Tidak Puas %	Puas %	
Buruk	50,0	50,0	100,0
Baik	50,0	50,0	100,0

$p\ value = 1,000$

Hasil uji hubungan dengan menggunakan uji *Chi Square*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 1,000 ($> 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian tahun 2013 pada karyawan Credit Union Khatulistiwa Bakti Di Pontianak yaitu tidak ada hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja.¹⁵ Berbeda dengan teori tentang kepuasan kerja oleh Gibson yang menjelaskan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah faktor upah, faktor kesempatan promosi, faktor penyelia dan faktor rekan kerja.⁹ Berbeda juga dengan hasil penelitian tahun 2013 yang dilakukan pada pegawai tetap RS Haji Jakarta yang menyatakan ada hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.¹⁰

- c. Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja
Tabel 11. Tabulasi Silang Gaji dan Kepuasan Kerja

Gaji	Kepuasan Kerja		Total %
	Tidak Puas %	Puas %	
Tidak Sesuai	92,3	7,7	100,0
Sesuai	23,8	76,2	100,0

$p\ value = 1,000$

Analisis data statistik menggunakan uji *Chi Square* menunjukkan adanya hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja dengan nilai $p\ value$ sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian tahun 2016 pada karyawan kontraktor jasa konstruksi yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja.⁵ Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian 2013 pada pegawai tetap RS Haji Jakarta yang menyatakan ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja.¹⁰ Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikatakan Gibson, yaitu Gibson menyebutkan bahwa imbalan adalah jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar oleh pegawainya. Seseorang yang bekerja mengharapkan imbalan atau gaji yang diterimanya sesuai dengan jenis pekerjaannya, maka kan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Imbalan dari kerja banyak bentuknya, tidak selalu

dalam bentuk uang, imbalan adalah hal-hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja dengan giat.¹¹

- d. Hubungan Keamanan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Tabel 12. Tabulasi Silang Keamanan Kerja dan Kepuasan Kerja

Keamanan Kerja	Kepuasan Kerja		Total %
	Tidak Puas %	Puas %	
	Buruk	76,9	
Baik	33,3	66,7	100,0

p value = 0,034

Disimpulkan bahwa ada hubungan antara keamanan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan hasil uji hubungan menggunakan uji *Chi Square*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,034 (< 0,05).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada pegawai administrasi kontrak di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana menyebutkan ada pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja.¹² Hubungan keamanan kerja dan kepuasan kerja dilandasi dengan teori kontrak psikologis. Kontrak psikologis merupakan kesepakatan tidak tertulis antara individu karyawan dengan organisasi dalam merinci apa yang diharapkan oleh masing-masing pihak untuk diberikan dan diterima. Dalam teori tersebut dinyatakan bahwa kesepakatan implisit ini berfokus pada pertukaran yang melibatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan terjadi apabila

apa yang diharapkan terpenuhi, tetapi ketika harapan tidak terpenuhi akan memicu ketidakpuasan.¹³

- e. Hubungan Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Tabel 11. Tabulasi Silang Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja

Kondisi Kerja	Kepuasan Kerja		Total %
	Tidak Puas %	Puas %	
	Buruk	83,3	
Baik	31,8	68,2	100,0

p value = 0,012

Berdasarkan hasil uji hubungan dengan menggunakan uji *Chi Square*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012 (< 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian tahun 2015 yang pada dokter spesialis RS Sultan Agung yang menyatakan ada hubungan antara variabel kondisi kerja dengan kepuasan kerja.⁸ Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian tahun 2013 pada pegawai tetap RS Haji Jakarta yang menyatakan ada hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja.¹⁰ Demikian pula dengan yang dinyatakan Flippo, kondisi kerja yang nyaman aman dan menarik merupakan keinginan karyawan untuk dipenuhi perusahaan.¹⁴

- f. Hubungan Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja

Tabel 11. Tabulasi Silang Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja

Promosi Jabatan	Kepuasan Kerja		Total %
	Tidak Puas	Puas	
	%	%	
Buruk	70,6	29,4	100,0
Baik	29,4	70,6	100,0

p value = 0,040

Berdasarkan hasil uji hubungan dengan menggunakan uji Chi Square, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,040 (< 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian tahun 2015 pada dokter spesialis RS Sultan Agung yang menyatakan ada hubungan antara variabel promosi jabatan dengan kepuasan kerja.⁸ Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian tahun 2016 pada perawat RSUD Gaji Boejasnsin yaitu ada hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja.⁶ Hasil penelitian ini sama dengan teori tentang kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Gibson. Gibson menyatakan bahwa promosi jabatan yaitu tersedianya kesempatan untuk maju merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.¹¹

- g. Hubungan Jenis Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja
Tabel 11. Tabulasi Silang Jenis Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

Gaji	Kepuasan Kerja		Total %
	Tidak Puas	Puas	
	%	%	
Tidak Sesuai	75,0	25,0	100,0
Sesuai	42,3	57,7	100,0

p value = 0,225

Hasil uji hubungan dengan menggunakan uji Chi Square, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,225 (> 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pada awal perekrutan pekerjaan terdapat tes yang akan menggolongkan para calon karyawan berdasarkan kemampuan yang mereka miliki. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian tahun 2016 pada perawat RSUD Gaji Boejansin yaitu tidak ada hubungan antara jenis pekerjaan dengan kepuasan kerja.⁶ Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian tahun 2015 yang dilakukan pada pegawai kontraktor jasa konstruksi yaitu ada hubungan antara jenis pekerjaan dengan kepuasan kerja.⁵

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Sebanyak 50% merasa tidak puas dan 50% merasa puas terhadap kepuasan kerja yang diberikan.

2. Sebanyak 61,8% merasa buruk dan 38,2% merasa baik terhadap supervisi yang diberikan.
3. Sebanyak 47,1% merasa buruk dan 52,9% merasa baik terhadap hubungan dengan rekan kerjanya
4. Sebanyak 38,2% merasa tidak sesuai dan 61,8% merasa sesuai terhadap gaji yang diberikan
5. Sebanyak 38,2% merasa buruk dan 61,8% merasa baik terhadap keamanan kerja yang diberikan.
6. Sebanyak 35,3% merasa buruk dan 64,7% merasa baik terhadap kondisi kerja yang diberikan.
7. Sebanyak 50% merasa buruk dan 50% merasa baik terhadap promosi jabatan yang diberikan.
8. Sebanyak 23,5% merasa tidak sesuai dan 76,5% merasa sesuai terhadap jenis pekerjaan yang diberikan.
9. Ada hubungan antara supervisi dengan kepuasan kerja (p -value= 0,034).
10. Tidak Ada hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan kerja (p -value= 1,000).
11. Ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja (p -value= 0,000).
12. Ada hubungan antara keamanan kerja dengan kepuasan kerja (p -value= 0,034).
13. Ada hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja (p -value= 0,012).
14. Ada hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja (p -value= 0,040).
15. Tidak Ada hubungan antara jenis pekerjaan dengan kepuasan kerja (p -value= 0,225).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian sebaiknya Koperasi Simpan Pinjam X melakukan perbaikan untuk menghindari dampak yang timbul akibat ketidakpuasan karyawan dengan cara:

- a. Atasan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawannya dan melakukan pendekatan secara informal dengan melakukan interaksi di waktu istirahat atau santai.
- b. Memperbaiki sistem pembayaran gaji dengan cara sistem pembayaran *Skill-Based Pay*.
- c. Memperbaiki system keamanan perusahaan seperti memberikan penjaga (*security*) di setiap kantor. Memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (BPJS Ketenagakerjaan).
- d. Melengkapi fasilitas pendukung pekerjaan seperti komputer, menambah ruangan per unit untuk karyawan dan memberikan kenyamanan tempat kerja seperti suhu didalam ruang kerja yang sejuk (Kipas Angin atau *Air Conditioner*).
- e. Sistem promosi jabatan dengan berdasarkan prestasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja dan daya saing dalam bekerja.

2. Bagi Karyawan

- a. Memberikan kritik dan saran mengenai kebijakan perusahaan seperti, saran perubahan sistem pembayaran menjadi *Skill-*

Based Pay dan system promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja.

- b. Menjalin hubungan yang baik, saling memberi dukungan dan bantuan kepada sesama rekan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti mengenai faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
2. Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.2014.
3. Accenture. Employee Job Satisfaction. Diunduh pada 3 April 2018. [Online]. di <https://newsroom.accentur.com/2014>.
4. Badan Pusat Statistik. Statistik Koperasi Simpan Pinjam. Jakarta.2016.
5. Rusman Muhammad. R. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X. Semarang. 2016.
6. Sirait, elprida. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Boejasin Pelaihari.Universitas Lampung Mangkurat. 2016.
7. Ashar Sunyoto Munandar. Psikologi Industri Dan Organisasi . Jakarta: UI. 2001.
8. Nafi'ah, A. C. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Dokter Spesialis Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Pasca Implementasi Jaminan Kesehatan Nasional.Universitas Diponegoro Semarang.2015.
9. Gibson, dkk. Organisasi: Perilaku-Struktur-Proses. Jilid 2. Edisi Kedelapan. Binarupa Aksara, Jakarta. 1997.
10. Sulistyarini, Nanik. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Haji Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.2013.
11. Schermerhorn, John R, Jr, Management. New York, NY: John Wiley & Sons.2002.
12. Utama, I wayan. M. U. Penagruh Keamanan Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. 2015.
13. Ivancevich, J.M. Konopaske R. and Matteson M, T. Perilaku dan Manajemn Organsasi Edisi Ketujuh. Jakarta. 2006.
14. Strauss, George and Sayles Leonard. Manajemen Personalialia (Terjemahan Rochmulyati Hamzah). Jakarta. 2002.
15. Ishak. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada CU. Khatulistiwa Bakti Di Pontianak. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pontianak.2013.