

## STUDI DESKRIPTIF KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV LANCAR JAYA

Alysia Kionggono

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* Alysia\_11094@yahoo.com

**Abstrak** – Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan CV. Lancar Jaya. Kepuasan kerja ditinjau dari factor gaji, penyelia, pekerjaan itu sendiri, promosi, dan teman sekerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan puas dalam kepemimpinan penyelia mereka, promosi dan teman sekerja mereka, akan tetapi tidak puas dengan gaji dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

**Kata Kunci** – Kepuasan Kerja, Gaji, Penyelia, Promosi, Teman Sekerja, Pekerjaan Itu Sendiri

### I. PENDAHULUAN

Perusahaan yang telah mampu bertahan dalam persaingan usaha dan krisis ekonomi yang ketat ini bukanlah perusahaan yang hanya memiliki finansial terbaik. Akan tetapi, selain faktor finansial, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memberikan dampak kinerja yang baik juga bagi perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) pada jaman sekarang ini merupakan aset perusahaan yang harus dijaga karena SDM merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan perusahaan. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengganggu tercapainya tujuan perusahaan, baik dalam kinerja, profit, bahkan kelangsungan kehidupan perusahaan itu sendiri. Usaha manusia untuk bekerjasama secara sistematis dalam arti sengaja, berencana dan terarah pada suatu atau beberapa tujuan organisasi, sulit ditelusuri usianya atau sejak kapan aktivitas ini dimulai atau diawali. Artinya, pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada dan terbatas akan terus menjadi perhatian serius dan disempurnakan untuk mencapai hal-hal yang diidealkan sebuah organisasi atau perusahaan. (Handoyo, 2013, p.101). Dalam pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. Karyawan yang puas dan loyal akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2007, p.202). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. 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. Diperlukan usaha untuk mengoptimalkan SDM untuk menunjang kinerja perusahaan, dan hal ini tidak boleh diabaikan. Karena apabila sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu baik, maka jalannya proses yang ada di perusahaan juga akan terlaksana dengan baik.

Dengan melihat kenyataan ini, maka perusahaan harus mampu menganalisis kuantitas manajemen SDM agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan, dan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan perusahaan. Kepuasan kerja yang tumbuh pada diri karyawan akan membuat karyawan tersebut rela berkorban demi perusahaannya. Bentuk pengorbanan yang dapat diberikan selain jam lembur yaitu karyawan akan rela bekerja keras tanpa menerima gaji ketika perusahaan sedang terpuruk. Mereka akan memberikan segala energi dan pikiran mereka kepada perusahaan. Kepuasan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi bentuk pelayanan konsumen yang maksimal sehingga loyalitas konsumen juga akan meningkat.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. (Melani dan Suhaji, 2012, p.3)

Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan fisik dan non fisik. Apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi dahulu, maka konsentrasi karyawan akan terganggu dan tidak berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya. Sebagai perusahaan yang menjunjung moral yang tinggi, perusahaan hendaknya memberikan ataupun memenuhi kebutuhan karyawan dalam batasan sewajarnya.

Mengatasi tingkat kepuasan kerja yang rendah tentu merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang menempati kedudukan sebagai manajemen puncak untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawannya, serta memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawannya yang nantinya akan berdampak meningkatnya loyalitas dan kedisiplinan karyawan tersebut kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. (Darmawan, 2015, p.3). Bidang manajemen sumber daya manusia merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan SDM bagi perusahaan, diantaranya mencari dan mendapatkan sumber daya manusia termasuk didalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak tenaga kerja, mengembangkan sumber daya manusia termasuk didalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan, memelihara sumber daya manusia termasuk di dalamnya pemberian insentif,

jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, pemberian penghargaan. Dalam hal ini, manajer perlu mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan orang-orang di dalam organisasi (Imanda, 2012, p.3)

CV. Lancar Jaya merupakan CV yang bergerak di bidang pembuatan rak untuk supermarket. Perusahaan ini berdiri telah berdiri dari tahun 2010 yang lalu. Jumlah pegawai mencapai 70 orang dan dibagi menjadi beberapa divisi, di antaranya yaitu, pemasaran, produksi, produksi, dan manajemen sumber daya manusia. Tunjangan yang diberikan, yaitu kesehatan, transportasi, pensiun, dan bonus pada akhir tahun. Gaji karyawan antara Rp 1.500.000,00 sampai dengan Rp 4.000.000,00 juta tergantung pada jabatan dan masa kerja yang telah atau sedang dijalani.

Permasalahan yang sedang dialami oleh perusahaan ini adalah tingkat keluar masuknya pegawai yang cukup tinggi. Pada bulan Maret 2014, jumlah pegawai yang keluar mencapai 18 orang. Dari permasalahan ini, peneliti akan mencoba mencari tahu di manakah sumber penyebab tingginya keluar masuk karyawan. Diperkirakan bahwa kepuasan karyawan dalam bekerja tidak terpenuhi, sehingga mereka mencari pekerjaan lain. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut antara lain dari faktor gaji, teman sekerja, tunjangan yang diberikan, dan lain-lain.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai repon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini memberi arti bahwa kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Lebih dari itu seseorang dapat secara relatif dipuaskan dengan 1 aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan 1 atau berbagai aspek (Kinicki and Kreitner, 2005, p.125-129). Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja (Koesmono, 2005, p.171-178).

Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. (Tania, 2013, p.2)

Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghozali, 2006, p. 159) menandakan bahwa seorang karyawan puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Definisi lain menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006, p.243). Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang (Nelson and Quick, 2006, p.120).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2007, p.202). Suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil

dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008, p.107).

Terdapat lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja (Luthans, 2006, p.243), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), yaitu evaluasi karyawan terhadap tingkat kesulitan yang harus dihadapi oleh seorang karyawan ketika menyelesaikan tugas dari pekerjaannya.

2. Penyelia (*Supervision*) merupakan bentuk evaluasi karyawan terhadap sikap yang ditunjukkan oleh atasannya kepada karyawan tersebut.

3. Teman sekerja (*Coworkers*) adalah evaluasi karyawan terhadap karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*) yaitu evaluasi karyawan terhadap ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/Upah (*Pay*) merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

### Kerangka Kerja Penelitian



Sumber: Smith, Kendall dan Hulin (dalam Luthans, 2006, 243)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah adalah bagaimana kepuasan kerja karyawan di CV. Lancar Jaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan yang bekerja di CV. Lancar Jaya.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang menggunakan metode wawancara dan / atau mendapatkan informasi melalui data yang berupa kata maupun gambar sehingga mampu memperoleh informasi secara mendalam terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif untuk kepuasan kerja karyawan di CV. Lancar Jaya.

Subjek penelitian adalah beberapa karyawan di perusahaan CV. Lancar Jaya. Karyawan tersebut dipilih berdasarkan lama ia bekerja di perusahaan yaitu karyawan yang sudah bekerja lebih dari 4 tahun dan karyawan yang baru bekerja selama 1-2 tahun.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah hasil transkrip wawancara dengan narasumber-narasumber subjek penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah berasal dari profil perusahaan, serta dokumen-dokumen lain pada subjek penelitian yang dapat menunjang data primer. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara. Dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama dan pengumpul data mencatatnya. (Sugiyono, 2012, p.233).

Dalam penelitian ini, uji keabsahan data menggunakan teknik menggunakan *trianggulasi* metodologi.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Terdapat 5 aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja:

##### 1. Pekerjaan itu sendiri

Informan 1, informan 2, dan informan 3 mengatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan yang mereka jalani karena sesuai dengan minat dan keahlian yang mereka miliki. Akan tetapi informan 4 dan informan 5 mengatakan bahwa mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka karena menginginkan pekerjaan yang lebih baik akan tetapi terhalang karena pendidikan mereka yang rendah.

##### 2. Penyelia

Semua informan mengatakan bahwa mereka puas dengan atasan mereka dengan alasannya sendiri-sendiri. Informan 1, informan 3, dan informan 5 mengatakan bahwa atasannya selalu menjawab pertanyaan yang ditanyakan dengan baik. Informan 2 mengatakan bahwa atasannya adalah orang yang sangat adil dan tegas, karena ia pernah melakukan kesalahan dan diberi hukuman yang sewajarnya dan tidak berlebihan. Informan 4 mengatakan bahwa atasannya adalah orang yang sangat peduli, karena pada saat ia mengalami cidera atasannya mengerti dengan keadaannya dan memberinya pekerjaan yang lebih mudah.

##### 3. Teman Sekerja

Informan 1 mengatakan bahwa hubungannya dengan teman sekerjanya cukup baik. Mereka sering kali berunding dan meminta pendapat dari teman sekerja sebelum mengambil keputusan. Informan 2 juga mengatakan bahwa hubungannya dengan teman sekerja cukup baik. Setiap istirahat siang, mereka akan pergi ke kantin untuk makan bersama. Akan tetapi hubungannya informan 2 dengan karyawan di divisi lain tidak begitu dekat karena jarang berkomunikasi. Informan 3 mengatakan bahwa ia adalah seorang yang penyendiri dan tidak suka berkomunikasi, sehingga ia tidak begitu dekat dengan teman-teman sekerjanya. Informan 4 dan informan 5 mengatakan bahwa mereka sangat puas dengan teman sekerja mereka. Mereka mengatakan bahwa teman sekerja mereka sangat peduli satu sama lain dan suka tolong menolong. Informan 4 menceritakan bahwa ada satu hari dimana ia tidak enak badan dan teman sekerjanya menyuruhnya untuk beristirahat saja dan mengatakan bahwa ia akan membantunya nanti

##### 4. Promosi

Informan 1 mengatakan bahwa ia sangat puas dengan promosi jabatan yang diberikan perusahaan, karena ia telah bekerja keras dan merasa layak mendapatkan promosi tersebut. Sedangkan informan 2, informan 3, informan 4, dan informan 5 mengatakan bahwa mereka belum pernah mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan, akan tetapi mereka yakin promosi jabatan telah dijalankan dengan adil. Informan 2, informan 3, informan 4, dan informan 5 melihat bahwa persaingan untuk mendapatkan promosi jabatan tidak akan mudah karena tingginya persaingan.

##### 5. Gaji

Informan 1 dan informan 2 mengatakan bahwa mereka puas dengan gaji yang diberikan karena sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari dan sesuai dengan usaha yang mereka keluarkan untuk mendapatkannya. Informan 3, informan 4, dan informan 5 mengatakan bahwa mereka tidak puas dengan gaji yang diberikan karena tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Informan 4 dan informan 5 menambahkan bahwa usaha yang ia keluarkan tidak

sesuai dengan gaji yang ia dapatkan, karena mereka mengatakan bahwa mereka terkadang harus merangkap sebagai sopir perusahaan. Alasan informan 3 mengatakan gaji tersebut tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karena harga kebutuhan pokok yang semakin tinggi akan tetapi gaji yang diberikan tetap sama.

Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di CV. Lancar Jaya, peneliti menggunakan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja menurut Luthans (Luthans, 2006, p.243) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu evaluasi karyawan terhadap tingkat kesulitan yang harus dihadapi karyawan ketika menyelesaikan tugas dari pekerjaannya.

Informan 1 puas terhadap pekerjaan yang ia jalani sekarang ini karena sesuai dengan minatnya. Informan 2 sebagai karyawan administrasi perempuan juga mengatakan bahwa pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan olehnya. Informan 3 sebagai karyawan administrasi laki-laki juga mengatakan bahwa pekerjaannya sudah sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan pendidikan yang ia tempuh. Sebaliknya Informan 4 dan Informan 5 merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka karena mereka berharap bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, akan tetapi mereka terhalang karena faktor pendidikan mereka yang rendah dibandingkan dengan pekerja yang lain.

2. Penyelia, merupakan bentuk evaluasi karyawan terhadap sikap yang ditunjukkan oleh atasannya kepada karyawan.

Informan 1 merasa puas dengan cara atasan memperlakukan karyawannya. Begitu pula dengan informan 2, informan 3, informan 4, dan informan 5. Mereka memiliki pendapat yang sama tentang atasan mereka sendiri-sendiri, bahwa atasan mereka sangat adil dan peduli pada karyawannya serta tidak ragu dalam membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

3. Teman sekerja, evaluasi karyawan terhadap karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Hubungan antara informan 1 dengan karyawan lain cukup baik. Informan 1 terkadang menanyakan pendapat karyawan lain tentang suatu permasalahan dan berbagi ide. Informan 2 juga mengatakan bahwa hubungannya dengan teman sekerjanya cukup baik, akan tetapi tidak dengan karyawan antar divisi lainnya, karena mereka tidak terlalu sering berkomunikasi. Informan 3 berkata bahwa ia adalah seorang yang penyendiri dan tidak suka berkomunikasi, jadi hubungannya dengan karyawan lain tidak begitu baik. Mereka hanya berkomunikasi tentang pekerjaan saja. Informan 4 dan informan 5 yang bekerja di divisi produksi mengatakan bahwa mereka sangat puas dengan teman sekerja mereka. Teman sekerja mereka sangat peduli satu sama lain dan saling membantu.

4. Promosi, yaitu evaluasi karyawan terhadap adanya tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

Informan 1 merasa sangat puas dengan promosi jabatan yang ia dapatkan setelah bekerja selama 3 bulan di CV. Lancar Jaya. Ia merasa bahwa ia memang layak mendapatkannya karena ia sudah berusaha keras. Informan 2 dan informan 3 juga mengatakan bahwa mereka puas dengan promosi jabatan yang berlaku di CV. Lancar Jaya walaupun mereka sendiri belum pernah mendapatkan promosi jabatan tersebut. Sedangkan Informan 4 berpendapat bahwa ia juga puas melihat jalannya promosi jabatan diberikan secara adil pada karyawan yang sudah bekerja keras untuk perusahaan. Informan 5 melihat untuk memperoleh promosi ia harus bersaing dan bekerja keras untuk mendapatkannya, akan tetapi ia bisa melihat bahwa promosi jabatan diberikan bagi mereka yang layak mendapatkannya.

5. Gaji, merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dan pekerjaan yang dilakukan.

Informan 1 dan informan 2 mengatakan bahwa mereka puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan karena gaji mereka cukup untuk membiayai kehidupan mereka serta sesuai dengan usaha yang telah mereka keluarkan. Akan tetapi, informan 3 mengatakan bahwa ia tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan karena harga bahan pokok di pasaran naik sedangkan gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak mengalami kenaikan. Informan 4 juga mengatakan bahwa ia tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan karena gaji tersebut tidak mencukupi kebutuhannya sehari-hari. Selain itu gaji tersebut tidak sesuai dengan usaha yang telah ia keluarkan. Di sisi lain, informan 5 berpendapat bahwa ia kurang puas dengan gaji yang diberikan. Memang gaji tersebut sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya akan tetapi tidak sesuai dengan usaha yang ia keluarkan.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat disimpulkan bahwa karyawan di CV. Lancar Jaya puas dengan kepemimpinan dari atasan mereka, promosi yang ditetapkan oleh perusahaan serta teman-teman sekerja yang mereka miliki. Akan tetapi mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka dan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

##### Saran

1. Melaksanakan sebuah program untuk memperdekat hubungan antar karyawan divisi sehingga tercipta hubungan yang baik antara karyawan di semua divisi perusahaan.
2. Perusahaan dapat menerapkan sistem promosi yang adil dan terbuka sehingga seluruh karyawan dapat mengawasi dan mengevaluasi kinerja bersama dan melihat siapa yang layak mendapatkan promosi tersebut.
3. Perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja karyawannya. Jika memang karyawan berprestasi atas hasil kerjanya ataupun ia bekerja lebih banyak daripada teman sekerja yang memiliki jabatan yang sama dengannya, sudah semestinya perusahaan memberikan bonus / insentif yang setimpal dengan hasil usahanya.
4. Perusahaan hendaknya memberikan kesempatan yang luas kepada semua karyawan untuk dapat menambah pengetahuan dan keahliannya melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka promosi atau kenaikan jabatan, dan persaingan yang adil antar karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya, 2
- Arianto, D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1912 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 3
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: Prehallindo
- Hasibuan, M., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 202-203
- Hendra, I., Seger, H. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Bank BTPN Madiun, 101
- Kinicki, Angelo & R.Kreitner. (2005). *Organizational Behavior Key concept skills and best Practice*, Mc. Graw-Hill, New York, 125 & 129
- Koemono, Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub-sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 7, 171-188
- Kreitner, Robert & Kinchi, Anggelo. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Mangkunegara.
- Moleong, L.J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (23<sup>th</sup> ed.). Bung: PT Remaja Rosdakarya
- Nelson, D.L., & J.C., Quick. (2006). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America ; Thompson S.W, 120
- Rivai, Veithzal (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salembat Empat.
- Robbins, S.P., & T.A., Judge. (2009). *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York, 113
- Sabilla Nurul Imanda. (2012). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmino Cibitung – Bekasi. 3
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (17 ed.). Bung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Setiawan, Ivan Aris & imam Ghozali. (2006). *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Titis Melani, Suhaji. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Kerja pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang.
- Uus Md Falli, Nelly Martini, dan Nana Diana. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbanga Karawang. 681
- Vannecia Marchelle Soeghandhi. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Surya Timur Sakit Jatim. Surabaya: Universitas Kristen Petra.