

BAB V

PENUTUP

5.1 Bahasan

Penelitian dengan judul “Gambaran kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan *bakery X* kota Malang” ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan *bakery X* kota Malang ditinjau dengan sifat pekerjaan karyawan berupa *full-time* atau penuh. Peneliti menargetnya untuk perolehan sampel sebanyak 164 responden dan peneliti memperoleh 124 responden dengan kriteria laki-laki sebanyak 51 dan perempuan sebanyak 73. Adapun metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah studi deskriptif kuantitatif.

Penelitian ini didukung menggunakan teori dari Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang keluar dari masing-masing karyawan guna mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan. Kepuasan kerja ini memiliki 9 aspek yaitu Gaji, Promosi, Peraturan dan Prosedur Kerja, Promosi, Supervisi, Tunjangan, Penghargaan, Rekan Kerja, Sifat Pekerjaan dan Komunikasi. Kegiatan pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan aspek kepuasan kerja dan diperoleh data sebagai berikut : (1) 30 atau 25,9% Karyawan yang bekerja di perusahaan *bakery X* kota Malang dengan kriteria kerja *full-time* memiliki persentase kepuasan kerja tergolong tinggi. (2) 86 atau 74,1% karyawan yang bekerja di perusahaan *bakery X* kota Malang dengan kriteria kerja *full-time* memiliki persentase kepuasan kerja tergolong sedang dan (3) 0 karyawan yang bekerja di perusahaan *bakery X* kota Malang dengan kriteria kerja *full-time* memiliki persentase kepuasan kerja tergolong rendah. Maka dapat dilihat bahwa 74,1% karyawan yang bekerja di perusahaan *bakery X* kota Malang memiliki kepuasan kerja yang tergolong sedang. Artinya sebanyak 74,1% karyawan di perusahaan *bakery X* kota Malang cukup mempunyai kepuasan dalam bekerja dengan mampu menunjukkan penerimaan tunjangan, gaji, atasan, promosi, SOP dalam pekerjaan, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi yang cukup baik.

Adapun ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah ia mampu lebih produktif, mempunyai komitmen terhadap perusahaan dan mempunyai kepercayaan dan keyakinan terhadap perusahaannya dan sebaliknya yang rendah belum mampu untuk berkontribusi lebih dan memiliki keyakinan yang rendah bahwa perusahaan akan memberikan kepuasan pada karyawan pada jangka waktu yang lama (Munandar, Sjabahni dan Wutun, dalam Hartini, 2015). Sedangkan pada karyawan yang memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang atau cukup puas ialah ia mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja (Herzberg, dalam D. Harriyati, 2017). Tentunya kepemilikan kepuasan kerja tersebut didukung dengan adanya pimpinan yang adil, hubungan rekan kerja yang baik, beban kerja yang sesuai dan variasi tugas di dalam pekerjaan (Smith, Kendal, dan Hulin, dalam Hartini 2015).

Berdasarkan kategorisasi jenis kelamin diperoleh sebanyak 16 laki-laki atau 34,9% memiliki kepuasan kerja yang tergolong tinggi, sedangkan sebanyak 31 responden atau 66,0% laki-laki memiliki skor sedang. Sedangkan pada 14 responden perempuan atau 20,3% memiliki kategorisasi skor tinggi dimana responden tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi, lalu pada 55 atau 79,7% responden perempuan memiliki kategorisasi skor sedang dalam kepuasan kerjanya. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 55 atau 79,7% responden perempuan dan 31 atau 66,0% responden laki-laki dengan tingkat kepuasan kerja yang sedang. Artinya bahwa karyawan perempuan dan laki-laki di perusahaan *bakery X* kota Malang mempunyai kepuasan kerja yang cukup baik dengan mampu mengembangkan komunikasi, hubungan dengan rekan kerja, perolehan gaji, tunjangan, dan pemahaman mengenai prosedur dan peraturan kerja dengan cukup baik.

Aspek Promosi, terdapat 5 orang atau 4,3% karyawan yang bekerja di perusahaan *bakery X* kota Malang memiliki skor Tinggi atau merasa di promosikan dengan baik, sedangkan sebanyak 107 atau 92,2% karyawan memiliki skor sedang atau pada tahap sedang dalam hal promosi dan sebanyak 4 orang atau 3,4% karyawan yang memiliki skor rendah atau tidak merasa dipromosikan dengan baik. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa

sebanyak 107 atau 92,2% karyawan memiliki taraf kepuasan dalam menerima kesempatan untuk dipromosikan oleh perusahaan dengan cukup baik. Sejalan dari hasil penelitian dari Y. Yakup (2016) bahwa promosi yang dilakukan di Pegadaian Syariah Gorontalo mempunyai tingkat promosi yang positif kepada karyawannya, sehingga mampu meningkatkan hal kepuasan kerja karyawan.

Aspek Supervisi, sebanyak 6 karyawan atau 5,2% memiliki skor tinggi pada supervisi yang artinya responden memiliki kepuasan terhadap supervisi atau atasannya, sedangkan sebanyak 105 karyawan atau 90,5% memiliki skor sedang dan 5 karyawan atau 4,3% memiliki skor rendah atau memiliki skor kepuasan terhadap aspek supervisi yang rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 105 karyawan atau 90,5% memiliki kepuasan dalam sikap supervisi atau atasan dengan taraf cukup baik. Kurnia dan Sule (2015) menjelaskan bahwa supervisi atau atasan sangat berpengaruh terhadap kualitas dari tindakan karyawan yang dapat meningkatkan atau menurunkan audit pekerjaan sehingga hal tersebut erat kaitannya dengan kepuasan kerja secara individual.

Aspek Tunjangan, 11 responden atau 9,5% karyawan memiliki skor tinggi dalam kepemilikan tunjangan dari perusahaan *bakery X* kota Malang dan sebanyak 105 responden atau 90,5% karyawan memiliki skor sedang dimana memiliki aspek tunjangan pada taraf sedang di dalam perusahaan *bakery X* kota Malang. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 90,5% karyawan mengeluhkan cukup puas dengan tunjangan yang diperoleh dari perusahaan *bakery X* kota Malang. Sejalan dengan penelitian Fredicia, Goh, Manday & Syawaludin (2022) bahwa karyawan yang mendapatkan tunjangan dengan baik mampu meningkatkan produktivitas kinerja dan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

Aspek Gaji, dapat diperoleh bahwa 5 responden atau 4,3% karyawan di perusahaan *bakery X* kota Malang memiliki kepuasan dalam aspek gaji dengan skor Tinggi, 102 responden atau 87,9% karyawan memiliki kepuasan dalam aspek gaji dengan skor sedang dan 9 responden atau 7,8% karyawan memiliki kepuasan dalam aspek gaji dengan skor rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa 109 karyawan atau 87,9% mengaku cukup puas dalam hal perolehan gaji dari

perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh M.A Afifuddin (2013) bahwa apabila karyawan mendapatkan gaji yang sesuai maka ia akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, komitmen, berprestasi hingga loyalitas terhadap perusahaan.

Aspek Penghargaan, sebanyak 28 responden atau 24,1% karyawan di perusahaan *bakery* X kota Malang memiliki tingkat kepuasan tinggi dalam aspek penghargaan, 84 responden atau 72,4% karyawan memiliki tingkat kepuasan sedang dan 4 responden atau 3,4% memiliki tingkat kepuasan dalam aspek penghargaan yang tergolong rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 84 responden atau 72,4% karyawan mengaku cukup diberi penghargaan oleh perusahaan. Menurut S.Triadi (2021) perusahaan harus memperhatikan hal penghargaan terhadap karyawan guna meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Aspek Peraturan dan Prosedur Kerja, dapat diperoleh bahwa sebanyak 3 responden atau 2,7% karyawan di perusahaan *bakery* X kota Malang memiliki kepuasan dalam aspek peraturan dan prosedur kerja tergolong tinggi, 96 responden atau 86,0% karyawan memiliki kepuasan dalam aspek peraturan dan prosedur kerja tergolong sedang dan 17 responden atau 12,4% karyawan yang memiliki skor rendah dalam hal kepuasan peraturan dan prosedur kerja. Maka dapat diperoleh sebanyak 86,0% atau 96 karyawan mengaku puas dalam hal peraturan dan prosedur kerja yang ada di perusahaan *bakery* X kota Malang. Sejalan dengan Mubarakah (2019) bahwa karyawan yang menjalankan prosedur pekerjaan dengan baik dan memahami serta melaksanakan peraturan yang ada di perusahaan atau pun sebaliknya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada seseorang.

Aspek Rekan Kerja, sebanyak 8 responden atau 6,9% karyawan yang memiliki kepuasan dalam aspek rekan kerja, 81 responden atau 69,8% karyawan memiliki skor sedang dalam hal kepuasan rekan kerja dan 25 responden atau 23,3% karyawan memiliki skor rendah dalam hal kepuasan pada aspek rekan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 81 responden atau 69,8% mengaku puas dalam kepemilikan hubungan dengan rekan kerja. Sejalan dengan

teori Wibowo, Riana dan Putra (2015) bahwa kepuasan kerja adalah ekspresi diri mengenai tugas-tugas yang diterima dan hubungan yang terjalin dengan rekan kerja.

Aspek komunikasi, sebanyak 6 responden atau 5,2% karyawan di perusahaan bakery X kota Malang memiliki kepuasan yang tinggi dalam aspek komunikasi, 105 responden atau 90,5% karyawan memiliki kepuasan dengan skor sedang dan 5 responden atau 4,3% karyawan memiliki skor rendah atau kurang memiliki kepuasan dalam aspek komunikasi. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 105 atau 90,5% responden mengaku puas dalam hal komunikasi dengan sesama rekan kerja di perusahaan. Artinya apabila karyawan memiliki permasalahan komunikasi namun mampu mengontrol hubungan tersebut dengan baik tentu akan mampu memiliki kepuasan kerja. Sejalan dengan teori Khulfatya (2019) bahwa apabila komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dimana komunikasi yang positif mampu menciptakan suatu keadaan atau kondisi yang positif pula di dalam lingkup perusahaan sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan atau ekspresi positif pada masing-masing karyawan di dalam perusahaan.

Aspek sifat pekerjaan, bahwa 6 responden atau 5,2% karyawan yang bekerja di perusahaan *bakery* X kota Malang memiliki skor tinggi dalam hal kepuasan pada aspek sifat pekerjaan dan 110 responden atau 94,8% karyawan memiliki skor sedang yang artinya memiliki tingkat kepuasan dalam sifat pekerjaannya tergolong sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 11 atau 94,8% karyawan yang bekerja di perusahaan *bakery* X kota Malang mengaku puas dalam hal sifat pekerjaan yang diperoleh. Artinya jika karyawan memiliki permasalahan dalam hal beban kerja yang diperoleh namun mampu menyalurkan dengan baik maka suatu individu dapat bereaksi secara positif sehingga memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Selaras dengan teori Suwarno dan Donni J.P (dalam Kurniawan, 2015) bahwa kepuasan kerja adalah kemampuan individu dalam mengekspresikan diri terhadap keadaan di dalam pekerjaannya secara positif.

Berbagai kondisi dan situasi yang dihadapi karyawan tentu sangat menuntut karyawan agar mampu bertahan di lingkungan kerjanya. Kemampuan diri karyawan dalam bertahan di lingkungan kerja tentu mempunyai tingkat kepuasan di dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah presentase atau ungkapan rasa secara emosional dan kepercayaan karyawan terhadap pekerjaan yang mempengaruhi tingkat kontribusi dan perilaku karyawan di dalam pekerjaannya (Jang dan George, 2012). Bila dikaitkan dengan hasil penelitian bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan *bakery* X kota Malang memiliki persentase kepuasan kerja pada kategori sedang. Artinya karyawan tersebut memiliki rasa cukup puas dan mampu menunjukkan sikap positif dalam hal penerimaan tunjangan, gaji, atasan, promosi, SOP dalam pekerjaan, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi yang cukup baik.

Apabila dilihat secara menyeluruh, penelitian ini tentu jauh dari kata sempurna dan dalam proses pengerjaan penelitian tentu mengalami berbagai kendala sebagai berikut :

- a. Peneliti kesulitan dengan jarak lokasi kediaman peneliti di Madiun dengan responden penelitian yang ada di kota Malang.
- b. Peneliti kesulitan dalam hal pengambilan data dengan mendatangi 8 outlet, 1 pabrik, 1 kantor dan 1 Gudang yang berbeda tempat atau lokasi.
- c. Peneliti merasa bahwa banyak karyawan yang mengisi kuesioner dengan tidak jujur (*faking good*) karena proses pengisian dilakukan secara bersama-sama atau di ruang umum. Namun peneliti berusaha memberikan penjelasan dan arahan bahwa hasil survey / kuesioner tidak mempengaruhi pekerjaan, jabatan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.
- d. Skala yang masih kurang spesifik mengenai kepuasan kerja yang ada di perusahaan *bakery* X kota Malang.

5.2 Simpulan

Berdasarkan kategorisasi jenis kelamin diperoleh sebanyak 17 laki-laki atau 23,2% memiliki kepuasan kerja yang tergolong tinggi, sedangkan sebanyak 56 responden atau 76,7% laki-laki memiliki skor sedang. Sedangkan pada 16 responden perempuan atau 31,4% memiliki kategorisasi skor tinggi dimana

responden tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi, lalu pada 35 atau 68,6% responden perempuan memiliki kategorisasi skor sedang dalam kepuasan kerjanya.

Aspek Promosi, terdapat 5 orang atau 4,3% karyawan yang bekerja di perusahaan *bakery* X kota Malang memiliki skor Tinggi atau merasa di promosikan dengan baik, sedangkan sebanyak 107 atau 92,2% karyawan memiliki skor sedang atau pada tahap sedang dalam hal promosi dan sebanyak 4 orang atau 3,4% karyawan yang memiliki skor rendah atau tidak merasa dipromosikan dengan baik.

Aspek Supervisi, sebanyak 6 karyawan atau 5,2% memiliki skor tinggi pada supervisi yang artinya responden memiliki kepuasan terhadap supervisi atau atasannya, sedangkan sebanyak 105 karyawan atau 90,5% memiliki skor sedang dan 5 karyawan atau 4,3% memiliki skor rendah atau memiliki skor kepuasan terhadap aspek supervisi yang rendah.

Aspek Tunjangan, 11 responden atau 9,5% karyawan memiliki skor tinggi dalam kepemilikan tunjangan dari perusahaan *bakery* X kota Malang dan sebanyak 105 responden atau 90,5% karyawan memiliki skor sedang dimana memiliki aspek tunjangan pada taraf sedang di dalam perusahaan *bakery* X kota Malang.

Aspek Gaji, dapat diperoleh bahwa 5 responden atau 4,3% karyawan di perusahaan *bakery* X kota Malang memiliki kepuasan dalam aspek gaji dengan skor Tinggi, 102 responden atau 87,9% karyawan memiliki kepuasan dalam aspek gaji dengan skor sedang dan 9 responden atau 7,8% karyawan memiliki kepuasan dalam aspek gaji dengan skor rendah.

Aspek Penghargaan, sebanyak 28 responden atau 24,1% karyawan di perusahaan *bakery* X kota Malang memiliki tingkat kepuasan tinggi dalam aspek penghargaan, 84 responden atau 72,4% karyawan memiliki tingkat kepuasan sedang dan 4 responden atau 3,4% memiliki tingkat kepuasan dalam aspek penghargaan yang tergolong rendah.

Aspek Peraturan dan Prosedur Kerja, dapat diperoleh bahwa sebanyak 3 responden atau 2,7% karyawan di perusahaan *bakery* X kota Malang memiliki

kepuasan dalam aspek peraturan dan prosedur kerja tergolong tinggi, 96 responden atau 86,0% karyawan memiliki kepuasan dalam aspek peraturan dan prosedur kerja tergolong sedang dan 17 responden atau 12,4% karyawan yang memiliki skor rendah dalam hal kepuasan peraturan dan prosedur kerja.

Aspek Rekan Kerja, sebanyak 8 responden atau 7,2% karyawan yang memiliki kepuasan dalam aspek rekan kerja, 81 responden atau 82% karyawan memiliki skor sedang dalam hal kepuasan rekan kerja dan 25 responden atau 10,8% karyawan memiliki skor rendah dalam hal kepuasan pada aspek rekan kerja.

Aspek komunikasi, sebanyak 6 responden atau 5,2% karyawan di perusahaan *bakery X* kota Malang memiliki kepuasan yang tinggi dalam aspek komunikasi, 105 responden atau 90,5% karyawan memiliki kepuasan dengan skor sedang dan 5 responden atau 4,3% karyawan memiliki skor rendah atau kurang memiliki kepuasan dalam aspek komunikasi.

Aspek sifat pekerjaan, bahwa 6 responden atau 5,2% karyawan yang bekerja di perusahaan *bakery X* kota Malang memiliki skor tinggi dalam hal kepuasan pada aspek sifat pekerjaan dan 110 responden atau 94,8% karyawan memiliki skor sedang yang artinya memiliki tingkat kepuasan dalam sifat pekerjaannya tergolong sedang.

Berdasarkan data rincian diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang berjudul “Gambaran kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan *bakery X* kota Malang” sebanyak 30 responden karyawan memiliki kategorisasi kepuasan kerja dengan perolehan skor pada kategori Tinggi sebesar 25,9% dan 86 responden memiliki kepuasan kerja dengan tingkat perolehan kategori skor sedang. Artinya sebanyak 86 responden atau 74,1% karyawan yang bekerja di perusahaan *bakery X* kota Malang cukup memiliki kepuasan dalam pekerjaannya dengan mampu menunjukkan penerimaan tunjangan dengan cukup, perolehan gaji cukup, atasan, merasa cukup dipromosikan oleh perusahaan, mengikuti prosedur aturan kerja dengan cukup baik, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi yang cukup baik.

5.3 Saran

5.3.1 Bagi karyawan / subjek penelitian

Bagi karyawan yang bekerja di perusahaan *bakery* X kota Malang diharapkan dengan adanya hasil dari penelitian ini dapat menjadikan referensi dan pengetahuan bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan di dalam pekerjaannya. Sehingga mampu meningkatkan kontribusi dan mewujudkan cita-cita dan tujuan dari perusahaan.

5.3.2 Bagi perusahaan

Bagi perusahaan *bakery* X kota Malang diharapkan menjadikan pengetahuan dan referensi bagi perusahaan serta meningkatkan bentuk perhatian melalui hal gaji, supervisi, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, hubungan rekan kerja dan komunikasi di perusahaan agar lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang positif maka dapat meningkatkan performa dan tujuan perusahaan.

5.3.2 Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi serta mampu lebih memperdalam penelitian dengan menambah responden atau kategorisasi pada penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, M.A. (2013). *Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru*.
- Amin, M. (2014). *Pengaruh Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Roti Sarinda kota Ambon*. Vol. 21: No.2
- Aminollah., & Rosandi, F. H. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Pos Pusat Sumbawa Besar PT. Pos Indonesia*. Edisi : 3, Vol. 3: No.2
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astika, R. (2021). *The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at the Grand Maleo Hotel Makassar*. Thesis of. Management Department.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS)*. Jakarta
- Dhamma, S. S. (2020). *Pengaruh Tren Produk Bakery Yang Ditawarkan Terhadap Minat*.
- Dewi, C. N. C., Bagia, W., Susila, G. P. A. J. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap UD Surya Raditya Negara*. Jurnal Manajemen 4(2)
- Dewi, G. C. (2010). *Kepuasan Karyawan Terhadap Aspek-Aspek Kepuasan Kerja dan Pemenuhan Hak Dasar di Perusahaan Batik Merak Manis Surakarta*.
- Fajar, A. G., Hermawan, & Hayat, A. (2013). *Persepsi Terhadap Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) Studi Di Kecamatan Sukun Kota Malang*. Jurnal Administrasi Publik 1(3)
- Farla, W. (2016). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Berdasarkan Karakteristik Individu*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya 14(3)

- Fitri, M. E. Y., Yulianti, P., & Yendra, N. (2014). *Evaluasi Indikator Penilaian Kinerja Karyawan PT. Semen Padang tahun 2014*.
- Fredicia, L., Goh, T. S., Manday, C. C. R., Syawaludin. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Buana Independent Medan*.
- Hartini, H. (2015). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Muat Ulang di PT Abdi Rez Batu Bara*.
- Harriyati, D. (2017). *Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict*. Jurnal Psikodimensia, Vol. 16; No. 2.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Perkasa
- Indrawati, A. D. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol. 7, No. 2
- Irvan, A. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Intaf Lumajang*. Agora 2(1)
- Jang, C. J., & George, R. T. (2012). *Understanding the Influence of Polychronicity on Job Satisfaction and Turnover Intention: A Study of Non-Supervisory Hotel Employees*. International Journal of Hospitality Management 31(2)
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. *Kebijakan Industri Nasional*, dalam www.kemenperin.go.id, diakses pada tanggal 11 April 2023.
- Khulfatya, A. (2019). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare*
- Kurnia, K., & Sule, E. I. (2015). *Pengaruh Supervisi dan Kepuasan Kerja terhadap Tindakan yang dapat menurunkan kualitas Audit*.
- Kurniawan, I. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan Oleh : Universitas Mataram*
- Lestari, I. (2007). *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

- Mahendrawan, I., & Indrawati, A. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. Jurnal Manajemen Unud
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Monzo, J. M., Segovia, G., & Garrigos, J. A. (2013). *Trends and Innovations in Bread, Bakery, and Pastry*. Journal of Culinary Science and Technology. 11(1)
- Mubarokah, I. (2019). *Perbedaan Kepuasan Kerja PNS dan Non-PNS di Dinas Pendidikan kota Palembang*
- Nasution, M. I. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative*. Jurnal Ilmiah Manajemen VII(3)
- Nurbahar, R. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen*. Pendidikan Administrasi Perkantoran : UNY
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). *Model Peranan Work Life Balance, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan*. Vol. 13
- Oktafien, S., & Tjutju, Y. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PNSD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung*; Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik 20(2)
- Prasetio, P., Yuniarsih, T., & Ahmad, E. (2017). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviour in State-Owned Banking*. Universal Journal of Management 5(1). Permodalan, P T, Nasional Madani, Mekaar Cabang, and Banjarmasin Utara.
- Prawitasari, Ayu, A. K., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2007). *Hubungan Work Family Conflict Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawati Berperan Jenis Kelamin Androgini Di Pt. Tiga Putra Abadi Perkasa Cabang Purbalingga*. Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi 9(2)

- Prasetyowati, S. (2010). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Customer Service terhadap Citra Perusahaan (Studi Eksplanatif Kuantitatif terhadap Pelanggan Grapari Telkomsel Yogyakarta)*. (Doctoral dissertation, UAJY).
- Prestawan, A. (2019). *Hubungan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*.
- Putra, Maiva, R., & Arlizon, R. (2021). *Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian Dan Jenis Kelamin*. TANJAK: Journal of Education and Teaching 2(1)
- Rahadian, F., & Sagoro, E. M. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen 5(2).
- Ramdhani, A.N. (2021). *Pengaruh Tingkat Kepercayaan, Ekuitas Merek dan WOM Terhadap Loyalitas Kepuasan Pelanggan Melalui Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pembelian HP Produk China di STEI Jakarta)*. Skripsi Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Rizaldi, I. T. (2020). *Hubungan Antara Workplace Well-Being dengan Employee Engagement pada Karyawan*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).
- Rizki, C. I., & Zulkifli. (2015). *Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru*. Jurnal Valuta Vol.1
- Robbins, S. P & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). *Employee Attitudes and Job Satisfaction*. Human Resource Management 43(4)

- Sari, N. D. R. (2015). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Toko Roti Cantique Bakery & Pastry, Malang)*. Brawijaya University
- Santoso, G. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Saputra, A., & Turnip, R. R. (2018). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) P3B Sumbagut*. Januari 29(2)
- Sarosa, S. (2012). *Penelitian Kualitatif: Dasar-Dasar*. Jakarta: Permata Puri Media.
- Saryono. (2010), *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Alfabeta, Bandung Siregar, Liesma
- Shafira., & Listiara, A. (2017). *Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia dan Masa Kerja*. Jurnal Empati, Vol 6 (1)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suhaji, T. M. (2012). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi Yayasan Farmasi Semarang)*. Jurnal Akuntansi Dan Bisnis
- Siregar, L. D., Perizade, D., Bakri, S. A. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat*. Vol. 17
- Soekidjo, N. (2010). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta; 2010
- Thifal, G.R. (2019). *Hubungan Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Pada Wanita Yang Bekerja di Yogyakarta*.
- Triadi, S. (2021). *Pengaruh Reward dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fine Sinter Indonesia*.

- [UU]. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan*.
https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)*. Among Makarti 9(1)
- Wibowo, I. G. P., Riana, I. G., & Putra, M. S.. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 53(No. 9)
- Widodo, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Provinsi Kota Yogyakarta Bidang Operasional*. Jurnal Ekobis Dewantara 1(7)
- Wijaya, A. (2019). *Analisis Pengendalian Kualitas Produk Roti pada Virgin Cake & Bakery*. Other thesis, Unika Soegijapranata Semarang.
- Yakup, Y. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Zanah, R. F. M., & Sulaksana, J. (2016). *Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.