

Analisis Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X

Intan Ayunabila Yazary
Universitas Negeri Jakarta

Henry Eryanto
Universitas Negeri Jakarta

Suherdi
Universitas Negeri Jakarta

Korespondensi penulis: intanyu004@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze employee job satisfaction at company X. The method used in this research is a descriptive qualitative research method with a case study approach. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. The results of pre-research data on 32 employees found that 62.5% of employees not satisfied with financial compensation and 52.5% were satisfied with the non-financial compensation. The results of the interviews show that the job satisfaction of most employees is influenced by financial compensation, while non-financial compensation is a support for financial satisfaction. Through change management by determining what needs to be changed, developing solutions and finding facts about issue problems can make choices in increasing employee job satisfaction.*

Keywords: *Job satisfaction, Compensation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil data pra riset terhadap 32 karyawan mendapatkan bahwa 62,5% karyawan belum merasakan kepuasan finansial dan 52,5% merasa puas dengan kompensasi non-finansial perusahaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagian besar karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial, sedangkan kompensasi non-finansial merupakan sebagai pendukung atas kepuasan finansial. Melalui manajemen perubahan dengan menetapkan apa yang perlu diubah, mengembangkan solusi dan mencari fakta tentang issue permasalahan dapat menjadikan pilihan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Kompensasi.

LATAR BELAKANG

Pada era *society* seperti saat ini dengan pasar tenaga kerja yang relatif berubah dan bergerak seiring perkembangan zaman, memberi perhatian karyawan dengan baik dan menyebarkan rasa kepuasan kerja karyawan menjadi arti penting dan memberi tantangan berkelanjutan bagi organisasi. Dalam menghasilkan pasar tenaga kerja yang dapat bersaing, strategi perusahaan sangat dibutuhkan guna mempertahankan karyawan yang terampil dan memiliki peluang untuk berkembang sehingga mampu menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang baik akan memberi pengaruh positif atas sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam aktualisasi karyawan, kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang penting. Kepuasan merupakan suatu

Received Maret 22, 2023; Revised Maret 25, 2023; April 2, 2023

*Corresponding author, e-mail address

sikap suka ataupun tidak suka suatu sikap terhadap sesuatu. Menurut Sunarta (2019) kepuasan kerja tidak hanya memberikan perilaku yang positif namun hasil dari kepuasan tersebut akan mengendalikan perilaku negatif seluruh sumber daya manusia yang berada di lingkungan perusahaan seperti korupsi, perusakan, pencurian dan keluar kerja, dampak kepuasan kerja akan berhubungan dengan kesehatan psikologis dan kesejahteraan karyawan. Dengan tumbuhnya rasa puas terhadap hasil kerja dan proses kerja yang dilalui pegawai akan memperkuat komitmen dan loyalitas etos kerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak terpenuhinya faktor-faktor penunjang loyalitas karyawan yang sesuai dari perusahaan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan, seperti faktor tidak adanya jenjang karir yang jelas, apresiasi atas hasil kerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang nyaman, perbedaan atau ketidakadilan antar perlakuan kepada karyawan serta kompensasi yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan individual karyawan itu sendiri. Tentunya hal ini dapat menyebabkan menurunnya produktivitas perusahaan, ketidakhadiran karyawan itu sendiri, bahkan keluarnya dari tempat kerja. Berdasarkan survei yang dilakukan Robert Walters menyatakan bahwa terdapat empat faktor kepuasan kerja seorang karyawan yakni *work life balance*, gaji/tunjangan, *feedback* serta dorongan manajemen, peluang dan pelatihan (Nurfadilah, 2018).

KAJIAN TEORITIS

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan. Menurut Yusuf (2021) reaksi tersebut akan tercipta dari adanya dorongan, tuntutan, keinginan yang terpenuhi dan tercapainya harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dilandasi dengan realitas-realitas yang dirasakan yang pada akhirnya memunculkan reaksi emosional berupa perasaan puas, perasaan senang maupun perasaan tidak senang. Seorang karyawan akan merasakan manfaat dari pekerjaan yang dimiliki dan merasa adil apabila adanya kesesuaian antara keterampilan, kemampuan dan harapannya.

Menurut Davis dalam Sundusiah (2019), kepuasan kerja merupakan perasaan mendukung atau tidaknya dari dalam diri pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaannya atau kondisi diri. Sedangkan Koesmono dalam Agustini (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu penilaian dari suatu subjek tentang perasaan atau sikap terhadap pekerjaan yang berhubungan secara langsung dengan lingkungan kerja, pendapatan, jenis pekerjaan, hubungan sosial di tempat kerja atau hubungan antar rekan kerja. Menurut Wijaya (2017) *job satisfaction* atau sikap kepuasan kerja menjelaskan tentang perasaan positif mengenai pekerjaan dan sebagai karakteristik hasil dari evaluasi karyawan. Dapat diartikan juga bahwa kepuasan kerja yaitu terpenuhinya harapan atau ekspektasi karyawan dalam bekerja melalui umpan balik yang diberikan perusahaan.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat indikator kepuasan kerja menurut Luthnas dalam Anwar (2018) yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Promosi jabatan, (3) Gaji/upah, (4) Pengawasan, (5) Kondisi kerja. Pada umumnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan cerminan atau sikap yang dianut. Kepuasan kerja pegawai akan muncul apabila kondisi kerja, gaji, upah, keadilan dan hak-hak pegawai dapat terpenuhi sesuai dengan harapan. Sudaryo et al., dalam Prawira (2020) menyatakan indikator kepuasan kerja yaitu sikap disiplin, moral kerja,

jumlah *turn over* atau pergantian karyawan. Langkah nyata yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam mewujudkan dan mempertahankan kepuasan kerja pegawai salah satunya dengan cara melaksanakan kewajiban organisasi sesuai dengan prosedur perusahaan dan memenuhi seluruh kebutuhan berupa hak-hak yang harus diterima pegawai. Dukungan lain dalam menciptakan kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Tersedianya peralatan kerja, fasilitas, sarana dan prasarana yang layak dapat mewujudkan rasa kepuasan kerja bagi seluruh pegawainya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan organisasi dalam mencapai tujuannya, hal tersebut merupakan salah satu penyebab dari rusaknya sistem serta kondisi suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Wijaya (2017) yaitu : (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, (4) faktor finansial. Kemudian terdapat faktor lain dalam mengukur tinggi rendahnya kepuasan kerja menurut Robbins dalam (Yusuf & Maliki, 2021) yaitu: (1) pekerjaan yang menantang, (2) apresiasi atau imbalan, (3) kondisi kerja yang mendukung, (4) rekan kerja yang mendukung. Dalam perannya, faktor-faktor tersebut akan memberikan rasa kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi dan nilai ukur pada masing-masing karyawan. Kepuasan kerja akan aktif apabila perusahaan dan karyawan saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Dampak Positif Dari Kepuasan Kerja

Dalam suatu tindakan tentunya akan ada dampak yang dihasilkan, kepuasan kerja akan menghasilkan dampak positif bagi karyawan, perusahaan dan pihak terkait lainnya dalam kegiatan bisnis perusahaan. Dampak kepuasan kerja menurut Wijaya (2017) yaitu dengan timbal balik yang sesuai maka karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja karena hasil kerja yang ia lakukan mendapat sebuah apresiasi dan kepuasan kerja akan menunjang kesehatan dari tingkat fisik dan mental.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Menurut Harahap (2020) penelitian kualitatif adalah penelitian secara naturalistik yang artinya pelaksanaan penelitian ini dilakukan secara alamiah, tidak dimanipulasi, dan apa adanya dalam situasi dan kondisi yang normal. Teknik penelitian ini dilakukan dengan cara berinteraksi dengan narasumber dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang berfokus pada topik masalah, dapat dilaksanakan secara individual maupun kelompok. Tujuan dari wawancara adalah mengeksplorasi suatu fokus permasalahan yang ingin dipecahkan sehingga mendapatkan jawaban dari susunan pertanyaan yang telah dibuat, kemudian diolah menjadi bukti penguat dalam penelitian ini.

Dalam uji keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi dilakukan dengan cara menguji kebenaran data kepada sumber yang sama tetapi dengan teknik berbeda.



Gambar I. Skema Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Langkah-langkah yang dilakukan peneliti pada proses analisis data dengan metode kualitatif sebagai berikut:

- a. Reduksi Data
Reduksi data terdiri dari kegiatan mengolah data hasil wawancara, menyeleksi data kemudian memfokuskan sehingga data mentah tersusun secara baik agar lebih bermakna.
- b. Penyajian Data
Penyajian data kualitatif bersifat naratif dan dilengkapi secara kompleks sehingga informasi tersusun dengan baik hingga menghasilkan sebuah hasil yang informatif dan mudah dipahami. Data-data ini diperoleh dari beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan kemudian penulis menafsirkan hingga menjadi bentuk laporan yang tertulis.
- c. Menarik Kesimpulan
Proses penyusunan bukti-bukti dengan meringkas isi yang telah diperoleh ke dalam suatu pernyataan hingga menghasilkan kalimat informatif yang singkat, padat dan jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang ditemui peneliti melalui wawancara dan data pra riset yang diperoleh melalui penyebaran questioner ke 23 karyawan, menghasilkan bahwa 65,2% karyawan belum merasa puas dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan.



Gambar II. Pra Riset Kepuasan Kompensasi Finansial

Kemudian sebanyak 52,5% karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi non finansial yang diberikan.



Gambar III. Pra Riset Kepuasan Kompensasi Non-Finansial

Hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. X belum tercapai secara maksimal. Dengan teknik wawancara, dalam pengambilan data penelitian menggunakan tiga partisipan dengan kualifikasi yang ditentukan. Berikut tabel deskripsi partisipan penelitian :

Tabel I. Deskripsi Partisipan

No.	Partisipan	Lama Bekerja	Divisi
1.	Pegawai A	2 tahun	<i>Engineering</i>
2.	Pegawai B	2 tahun	<i>Engineering</i>
3.	Pegawai C	3 tahun	<i>Warehouse</i>

Melalui tiga partisipan dengan memberikan fokus pertanyaan mendapatkan hasil yang berbeda-beda sesuai persepsi dari masing-masing karyawan. Pertanyaan yang diajukan pertama yaitu bagaimana kepuasan karyawan selama bekerja di perusahaan, pegawai A memberi jawaban bahwa kepuasannya sudah terpenuhi namun hanya sedikit, dengan artian kepuasan kerja pada perusahaan masih perlu ditingkatkan. Kemudian pegawai B memberi jawaban bahwa kepuasannya belum terpenuhi karena benefit dan lingkungan kerja yang kurang sesuai dengan dirinya pribadi. Sedangkan pegawai C memberi jawaban bahwa kepuasan itu tergantung masing-masing dan pegawai C belum merasakan kepuasan yang begitu tinggi.

Pertanyaan kedua yang diajukan terkait hal apa saja yang dapat menumbuhkan rasa kepuasan kerja. Pegawai A memberi jawaban dengan adanya gaji yang sesuai dengan beban kerja, fasilitas yang nyaman, lingkungan kerja dan sistem manajemen yang baik akan menumbuhkan rasa kepuasan kerjanya. Kemudian menurut pegawai B kepuasan kerja akan tumbuh dari umpan balik yang diberikan perusahaan seperti benefit, reward, sikap atasan dan lingkungan kerja. Sedangkan pegawai C menjawab dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja, dan pemberian apresiasi atas pekerjaan dapat menumbuhkan rasa kepuasan kerja.

Pertanyaan ketiga yang diajukan yaitu tentang dampak apabila seorang karyawan tidak memiliki kepuasan kerja. Pegawai A menjawab hal tersebut tergantung masing-masing dalam menyikapinya, ada yang tetap bertanggung jawab dengan pekerjaannya ada pula yang tidak tanggung jawab sehingga memilih langkah untuk meninggalkan pekerjaan. Kemudian pegawai B memberi persepsi tidak adanya rasa kepuasan kerja sangat beresiko, seperti merasa kurang nyaman dengan pekerjaan hingga berpikiran untuk coba mencari pekerjaan lain. Sedangkan pegawai C berpendapat bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga apabila karyawan tidak memiliki rasa kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap hal besar sampai hal kecil. Contohnya seperti bermalasan dalam melaksanakan tugas hingga memilih *resign*.

Pada hasil wawancara di atas, narasumber memberi pandangan masalah kepuasan kerja yang sering dialami. Rendahnya kepuasan kerja pada PT. X akan memberikan dampak negatif terhadap karyawannya. Kepuasan kerja merupakan sikap yang berkaitan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti gaji, penilaian kerja yang adil, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, hubungan sosial di dalam pekerjaan (Rasyid, 2019). Berdasarkan hasil wawancara tersebut memberi artian PT. X harus memperhatikan hal yang memunculkan rasa kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan Data Hasil Wawancara

a) Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT. X

Dalam hasil wawancara, narasumber mengatakan kepuasan kerja yang dimiliki belum terpenuhi, dalam artian kepuasan kerja di PT. X masih belum memuaskan dan masih membutuhkan perhatian. Hasil wawancara mencerminkan pentingnya PT. X harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja di kalangan karyawan. Perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aspek paling penting bagi kemajuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia meningkatkan kinerja untuk mencapai kinerja bisnis yang optimal. Kemudian adanya dilema manajemen terhadap jam kerja yang berlebih dan sering tidak masuk ke dalam hitungan lembur membuat karyawan merasa tidak adil karena pengaturan sistematis yang kurang baik. Dari masalah tersebut perusahaan dapat bersikap dengan adil kepada karyawan yang sudah melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik dengan memberikan hak yang seharusnya diterima oleh karyawan. Suyatno et al., (2020) menyatakan indikator kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan unit individu dalam organisasi tersebut. Dari beberapa hal di atas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal timbal balik yang kedua pihak (karyawan dan perusahaan) akan saling menguntungkan.

b) Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Dari adanya permasalahan yang didapati dalam penelitian ini bahwasanya gaji yang besar, bonus dan fasilitas yang dimiliki dapat menjadikan alat utama perusahaan untuk mengikat karyawan. Namun hal tersebut harus diimbangi dengan adanya perasaan nyaman dalam diri karyawan. Kemudian dengan upaya menggunakan metode *open source change* juga dapat menjadi hal dalam mengatasi permasalahan. Menurut Goodwin (2020) *open source change* atau manajemen perubahan yaitu menetapkan apa yang perlu diubah, mengembangkan solusi dan mencari fakta tentang issue permasalahannya. Dengan menggunakan metode tersebut karyawan akan merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, menyusun strategi, dapat memberikan keleluasaan karyawan untuk menentukan solusi dan cara menyelesaikan tanggung jawabnya.

c) Dampak Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja terdiri dari ukuran-ukuran yang berhubungan langsung dengan karyawan. Ukuran tersebut didukung oleh sikap seorang atasan, hubungan antar karyawan, sistem pemberian kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, secara statistik ditentukan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka karyawan tersebut akan memberikan perlakuan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Jika perusahaan peduli atas pengembangan karir karyawan dan memberikan penghargaan dengan bijaksana kepada karyawan secara tepat, maka akan terjadi korelasi yang baik antara karyawan, perilaku manajer yang selalu memotivasi dan lingkungan kerja fisik yang kondusif, menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Hal ini berpengaruh pada karyawan yang bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan dan pembahasan yang dipaparkan di bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan pengaruh terbesar yang masuk ke dalam kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja.

A. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis berikut :

1) Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan dan evaluasi bagi manajemen perusahaan. Membuat improvisasi terkait kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan

2) Implikasi Praktis

Pemberian kompensasi finansial maupun non finansial yang sesuai dengan keadaan aktual karyawan pada saat bekerja akan memberikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang timbul memberikan banyak dampak positif kepada perusahaan.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian- penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian antara lain :

- 1) Keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan kemampuan peneliti
- 2) Penelitian ini hanya mengambil kajian terhadap kompensasi sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk mengamati faktor-faktor lain.
- 3) Keterbatasan waktu dan narasumber dalam wawancara sehingga tidak dapat menggali pertanyaan penelitian lebih dalam.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada beberapa rekomendasi atau saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu:

- 1) Diharapkan peneliti selanjutnya meneliti tambahan variabel lain yang mungkin berkaitan dalam penelitian ini.
- 2) Melakukan penelitian secara terus menerus untuk perubahan atau perkembangan yang terjadi dari waktu ke waktu.
- 3) Mengambil lebih banyak sampel yang bertujuan untuk keakuratan data penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 308-319.
- Agus Suyatno, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Diandra Kreatif/Mirra Buana Media .

- Agustini, I. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2493-2507.
- Anwar, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship (OCB). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 111-121.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 1-4.
- Dr. H. Chandra Wijaya, M. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga PEDuli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Goodwin, T. (2020, Oktober 13). Retrieved from Human Resource Director: <https://www.hcamag.com/au/specialisation/change-management/what-is-open-source-change-management/235529>
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal ashri Publishing.
- M. Nur Ridwan, S. I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 19-29.
- Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2021). Prinsip Kompensasi Dalam Perspektif Islam. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 110-123.
- Nurfadilah, P. S. (2018). Terungkap, 4 Faktor Utama Kepuasan Pekerja di Indonesia. *Kompas.com*. Retrieved from <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/11/29/122939826/terungkap-4-faktor-utama-kepuasan-pekerja-di-indonesia>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 28-40.
- Rasyid, M. A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Repository Umsu*, 1-134.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 63-75.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal of Refelction: Economic, Accounting, Management and Business*, 411-420.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Perilaku Organisasi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

