

## ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PATROLI PADA PT MARGA MANDALASAKTI

Oleh:

<sup>1</sup>Arlita Pradya Utami, <sup>2</sup>Ega Septiani Agustin, <sup>3</sup>Rossiana Maysa Putri,  
<sup>4</sup>Amon Gari Permana, <sup>5</sup>Rini Mardikawanti

<sup>1,2,3,4,5</sup>Politeknik LP3I Jakarta

Jl. Kramat Raya No.7-9 4, RT.4/RW.2, Kramat, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat,  
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

e-mail: Arlitapradya523@gmail.com<sup>1</sup>, egaseptiani@gmail.com<sup>2</sup>,  
Rossianamaysa@gmail.com<sup>3</sup>, amongp@gmail.com<sup>4</sup>, rinimar@gmail.com<sup>5</sup>

---

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the level of job satisfaction and the influencing factors among employees at PT Marga Mandalasakti, a toll road management company under Astra Infra. In an era of global competition, job satisfaction plays a crucial role in supporting employee productivity and loyalty. The research was conducted using a descriptive quantitative method through questionnaires distributed to 18 patrol unit employees. The results indicate that the overall level of job satisfaction falls into the "high" category, with an average score of 74.22%. The most satisfying aspects include salary, benefits, job security, and coworker relationships, while daily work routines and career development opportunities still require improvement. These findings provide valuable insights for company management to strengthen strategies that enhance job satisfaction, ultimately supporting employee performance and long-term loyalty.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Employees

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan serta faktor-faktor yang memengaruhinya di PT Marga Mandalasakti, sebuah perusahaan pengelola jalan tol di bawah naungan Astra Infra. Dalam era persaingan global, kepuasan kerja menjadi aspek penting dalam mendukung produktivitas dan loyalitas karyawan. Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif menggunakan kuesioner kepada 18 karyawan bagian patroli sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata sebesar 74,22%. Aspek yang paling memuaskan meliputi gaji, tunjangan, keamanan kerja, dan hubungan antar rekan kerja, sementara rutinitas harian dan pengembangan karier masih perlu ditingkatkan. Temuan ini memberikan gambaran penting bagi manajemen perusahaan untuk memperkuat strategi peningkatan kepuasan kerja guna mendukung kinerja dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci :** Kepuasan Karyawan, Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk tidak hanya mengandalkan teknologi dan modal finansial, tetapi juga mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Sumber daya manusia (SDM) telah menjadi elemen kunci dalam menentukan daya saing dan keberlangsungan organisasi. Keunggulan kompetitif suatu perusahaan pada akhirnya sangat bergantung pada kinerja dan kontribusi para karyawannya. Oleh karena itu, menciptakan dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif, loyal, dan termotivasi menjadi prioritas utama dalam manajemen organisasi modern.

Salah satu aspek penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antar individu di tempat kerja, kesempatan pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif terhadap pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, loyal terhadap organisasi, dan berperilaku lebih positif di tempat kerja.

Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif bagi organisasi. Beberapa di antaranya adalah meningkatnya tingkat absensi dan turnover, penurunan produktivitas, rendahnya loyalitas terhadap perusahaan, serta munculnya konflik interpersonal dalam lingkungan kerja. Hal ini tentu dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan efektivitas operasional.

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Gallup (2023), Indonesia termasuk dalam kelompok negara dengan tingkat keterlibatan karyawan yang sedang, di mana hanya sekitar 25% karyawan yang benar-benar merasa terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa masih banyak ruang perbaikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat beragam dan seringkali bersifat kontekstual, tergantung pada jenis industri, budaya organisasi, dan karakteristik individu. Beberapa faktor utama yang sering dikaji dalam literatur meliputi gaji, tunjangan, kondisi fisik tempat kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kejelasan peran dan tugas, keamanan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Herzberg dalam teorinya tentang motivasi-higienis menyebutkan bahwa terdapat dua kategori faktor dalam kepuasan kerja yaitu faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dan faktor higienis seperti kondisi kerja dan kebijakan perusahaan. Kombinasi dari kedua aspek ini sangat menentukan sejauh mana seorang karyawan merasa puas dalam pekerjaannya. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja juga sangat erat kaitannya dengan loyalitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi terhadap organisasi dan lebih bersedia untuk bertahan dalam jangka panjang. Hal ini diperkuat oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas, kreativitas, dan efisiensi kerja karyawan (Luthans, 2011; Spector, 1997).

Oleh karena itu, memahami dan mengelola kepuasan kerja bukan hanya merupakan tanggung jawab departemen HR, tetapi menjadi bagian integral dari strategi bisnis perusahaan secara keseluruhan. Melihat pentingnya isu ini, maka penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan menjadi sangat relevan, terutama dalam konteks Indonesia yang tengah menghadapi berbagai tantangan dalam dunia ketenagakerjaan seperti ketimpangan upah, kurangnya peluang pengembangan karier, dan beban kerja yang tidak

seimbang. PT Marga Mandalasakti, sebagai salah satu perusahaan pengelola jalan tol di Indonesia yang beroperasi di bawah naungan Astra Infra, memegang peran penting dalam mendukung infrastruktur transportasi nasional. Dengan beban kerja yang tinggi, serta tuntutan pelayanan publik yang menuntut ketepatan, efisiensi, dan profesionalisme, PT Marga Mandalasakti menghadapi tantangan besar dalam menjaga produktivitas dan stabilitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini, serta faktor-faktor apa saja yang memengaruhinya.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan perbincangan informal dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa terdapat variasi persepsi terhadap kondisi kerja di PT Marga Mandalasakti. Beberapa karyawan menyatakan kepuasan terhadap iklim kerja dan hubungan antarpersonal, sementara yang lain menyoroti beban kerja dan keterbatasan peluang pengembangan karier. Temuan-temuan ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih sistematis untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di perusahaan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Marga Mandalasakti, mengidentifikasi aspek-aspek pekerjaan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan tersebut, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil keputusan strategis untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah mengenai faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Marga Mandalasakti. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja para karyawan serta bagaimana pengaruh kepuasan tersebut terhadap kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, mengukur tingkat kepuasan kerja pada karyawan bagian patroli di PT Marga Mandalasakti, serta menganalisis dampak dari kepuasan kerja terhadap kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami konsep dan pengukuran kepuasan kerja karyawan.

#### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen organisasi dalam menyusun kebijakan atau strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja, sekaligus memperbaiki aspek-aspek kerja yang selama ini belum optimal.

## METODE PENELITIAN

### Tempat & penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Marga Mandalasakti yang berlokasi di Kantor Gerbang Tol Ciujung Keragilan, Serang – Banten 42184. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama kurang lebih satu minggu.

### Jenis & sumber data

#### 1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau dapat diukur secara statistik dan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian secara objektif.

#### 2. Sumber Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Marga Mandalasakti yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### Metode Pengumpulan Data

#### 1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu studi literatur dengan cara membaca dan mengumpulkan data dari buku, jurnal, artikel, dan sumber tertulis lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

#### 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada karyawan PT Marga Mandalasakti untuk memperoleh data secara langsung dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### Populasi & Sampel

#### 1. Populasi

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Marga Mandalasakti pada bagian patroli yang berjumlah kurang lebih 20 orang karyawan.

#### 2. Sampel

Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel berdasarkan jumlah seluruh karyawan yang bekerja di PT Marga Mandalasakti pada bagian patroli yang berjumlah kurang lebih 20 orang. Namun, responden yang dapat ditemui hanya sebanyak 18 orang, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 18 orang.

### Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan hasil dari data kuesioner yang diperoleh dari karyawan PT Marga Mandalasakti mengenai tingkat kepuasan kerja mereka. Berdasarkan hasil kuisisioner yang diberikan kepada responden dan perhitungan skor hasil perolehan kuisisioner diolah. Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis ini adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden diklasifikasikan ke dalam 5 alternatif jawaban yang diberi skor antara 1 sampai dengan 5.
2. Dihitung total skor = jumlah skor dari seluruh skor indikator untuk semua koresponden.
3. Dihitung skor.

4. Untuk mendeskripsikan jawaban responden juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan ditampilkan dalam tabel.

Untuk menjawab tentang analisis variabel penelitian kriteria penilaian. digunakan rentang Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan. Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuisioner dikalikan jumlah koresponden. Adapun urutan skor yang diberikan menggunakan skala likert menurut Sugiyono (2012:137) adalah sebagai berikut:

- a. Sangat puas diberi bobot: 5
- b. Puas diberi bobot: 4
- c. Cukup puas diberi bobot: 3
- d. Tidak puas diberi bobot : 2
- e. Sangat tidak puas diberi bobot : 1

Untuk pilihan variabel terdiri dari 5 dimensi (bobot) dengan 15 item kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 18 orang, maka diperoleh kriteria yaitu sebagai berikut :

Skor aktual : Jawaban seluruh responden 18 orang atas 5 kuisioner yang diajukan.

Skor ideal : Bobot tertinggi dikalikan dengan jumlah sampel yaitu  $5 \times 18 = 90$

Skor ideal : Skor aktual dibagi skor ideal dikali 100%.

Dari hasil uraian tersebut di atas, maka dikonversi dengan kriteria interpretasi skor yang telah ditetapkan dalam interval penilaian pada tabel 1 yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:144), yaitu sebagai berikut :

Interval (%)	Kriteria
0 - 20	Sangat Tidak Puas
21 - 40	Tidak Puas
41 - 60	Cukup Puas
61 - 80	Puas
81- 100	Sangat Puas

## HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Kemudian ini, karakteristik dalam responden dan penelitian dapat dikelompokkan atas: jenis kelamin, umur, jabatan, dan masa kerja. Salah satu tujuan dengan menguraikan karakteristik responden adalah untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas, dapat disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja yang dapat diuraikan serta dijelaskan sebagai berikut :

## 1. Jenis Kelamin

Karyawan PT. Marga Mandala Sakti hanya mempekerjakan karyawan laki-laki karena bentuk pekerjaan yang dibutuhkan bergerak dibidang (Keamanan Jalan Tol).

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	%
1	Laki - laki	18	100%
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>100%</b>

## 2. Umur

Umur responden merupakan tingkatan umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga pengelompokan usia responden disajikan melalui tabel berikut ini:

No	Umur (Tahun)	Jumlah	
		Orang	%
1	30 - 35	3	17%
2	36 - 40	1	6%
3	41 - 45	0	0%
4	46 - 50	8	44%
5	51 - 55	6	33%
Total		18	100%

## 3. Jabatan

Jabatan merupakan posisi atau peran responden pada PT. Marga Mandalasakti yang menunjukkan tanggung jawab serta lingkup kerja tugas yang dijalankan.

No	Posisi	Jumlah	
		Orang	%
1	Patroli	18	100%
Total		18	100%

## 4. Masa Kerja

Masa kerja karyawan merupakan masa lama mereka mengabdikan dirinya dalam perusahaan dan berusaha memberikan yang terbaik.

No	Masa Kerja	Jumlah	
		Orang	%
1	1 - 5	2	11%
2	6 - 10	4	22%
3	11 - 15	4	22%
4	16 - 20	1	6%
5	21 - 25	1	6%
6	26 - 30	4	22%
7	31 - 35	2	11%
Total		18	100%

**Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah suatu yang timbul dari seseorang yang biasanya ditunjukkan dengan sikap dan perilaku positif diakibatkan terpenuhinya kebutuhan, keinginan, dan kepuasan yang datang dari diri kita sendiri dapat berupa materi dan juga tidak.

No	Pertanyaan	Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		STP	TP	CP	P	SP					
		1	2	3	4	5					
1	Apakah Anda puas menjalani rutinitas kerja sehari-hari?	F	0	0	3	8	2	51	90	56,7	Sedang
		Skor	0	0	9	32	10				
2	Bagaimana penilaian Anda terhadap beban kerja yang diberikan?	F	0	1	7	8	2	65	90	72,2	Tinggi
		Skor	0	2	21	32	10				
3	Apakah Anda puas dengan rekan kerja Anda saat ini?	F	0	1	9	4	4	65	90	72,2	Tinggi
		Skor	0	2	27	16	20				
4	Seberapa puas Anda dengan komunikasi di lingkungan kerja Anda?	F	0	1	5	10	2	67	90	74,4	Tinggi
		Skor	0	2	15	40	10				
5	Apakah Anda puas dengan tunjangan dan fasilitas yang diberikan?	F	0	0	6	11	1	67	90	74,4	Tinggi
		Skor	0	0	18	44	5				
6	Apakah Anda puas dengan gaji yang Anda terima saat ini?	F	0	0	4	12	2	70	90	77,8	Tinggi
		Skor	0	0	12	48	10				
7	Apakah Anda merasa puas dengan kesempatan perkembangan karier yang diberikan?	F	0	1	6	10	1	65	90	72,2	Tinggi
		Skor	0	2	18	40	5				
8	Apakah Anda merasa puas terhadap penghargaan atau apresiasi yang diberikan oleh atasan atau manajemen atas kinerja Anda?	F	0	0	6	10	2	68	90	75,6	Tinggi
		Skor	0	0	18	40	10				
9	Seberapa puas Anda terhadap kesempatan belajar dan pengembangan diri yang diberikan?	F	0	0	6	10	2	68	90	75,6	Tinggi
		Skor	0	0	18	40	10				

No	Pertanyaan	Skor Jawaban Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		STP	TP	CP	P	SP					
		1	2	3	4	5					
10	Apakah Anda merasa puas terhadap keamanan secara fisik dan emosional di lingkungan kerja?	F	0	0	6	11	67	90	74,4	Tinggi	
		Skor	0	0	18	44					5
11	Apakah Anda puas terhadap kesesuaian jadwal kerja Anda dengan kesepakatan yang telah dibuat?	F	0	0	4	13	69	90	76,7	Tinggi	
		Skor	0	0	12	52					5
12	Apakah Anda puas dengan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya?	F	0	1	5	10	67	90	74,4	Tinggi	
		Skor	0	2	15	40					10
13	Apakah Anda puas dengan pelatihan yang diberikan perusahaan terkait pekerjaan Anda?	F	0	0	6	11	67	90	74,4	Tinggi	
		Skor	0	0	18	44					5
14	Apakah Anda puas dengan pengalaman Anda sebagai bagian dari perusahaan ini?	F	0	0	4	10	72	90	80,0	Tinggi	
		Skor	0	0	12	40					20
15	Secara keseluruhan, seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda saat ini?	F	0	0	3	10	74	90	82,2	Tinggi	
		Skor	0	0	9	40					25
Jumlah			0	10	240	592	160	1002	1350	74,22	Tinggi

Berdasarkan tabel tersebut di atas, untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Marga Mandalasakti, maka digunakan rumus sebagaimana yang telah ditetapkan dalam metode analisis data pada pembahasan sebelumnya yaitu sebagai berikut :

### Persentase

Persentase = 74,22%

Berdasarkan dari hasil analisis data di atas, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Marga Mandalasakti sebagaimana dalam kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dengan hasil yang telah dicapai yaitu sebesar 74,22% dengan interval 41% - 60% tergolong dalam kriteria sedang, 61%-80% tergolong dalam kriteria tinggi.



## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 18 karyawan bagian patroli di PT Marga Mandalasakti, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi, dengan nilai persentase sebesar 74,22%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup puas terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk beban kerja, hubungan dengan rekan kerja, komunikasi internal, tunjangan dan fasilitas, gaji, kesempatan pengembangan karier, penghargaan, keamanan kerja, serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang memperoleh nilai kepuasan relatif lebih rendah dibandingkan lainnya, seperti rutinitas kerja harian dan persepsi awal terhadap pengembangan karier. Ini menunjukkan bahwa walaupun secara umum karyawan merasa puas, ada ruang perbaikan untuk meningkatkan kepuasan secara lebih merata pada semua aspek.

### Saran

Agar perusahaan dapat terus mempertahankan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas pengalaman kerja karyawan, diperlukan perhatian lebih terhadap aspek-aspek yang mungkin belum sepenuhnya optimal. Selain menjaga hal-hal yang sudah berjalan baik, penting juga bagi manajemen untuk melakukan penyesuaian dan pengembangan strategi berdasarkan masukan dan kondisi riil di lapangan. Berdasarkan temuan yang telah dianalisis, berikut saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan. Yaitu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat menyusun jalur pengembangan karier yang lebih terarah dan menambahkan variasi dalam aktivitas kerja agar tidak monoton. Komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf juga perlu dioptimalkan, disertai sistem apresiasi yang tidak hanya bersifat materi, tetapi juga simbolis. Selain itu, pemantauan kondisi kerja secara rutin penting dilakukan agar permasalahan dapat segera diidentifikasi dan ditangani.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*. Edisi ke-15. Diterjemahkan oleh Paramita Rahayu. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 8(4), 380–394. <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi, Edisi ke-16*. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat