

Kepuasan Kerja pada Karyawan Produksi

Moch. Eka Irmadani ⁽¹⁾

¹ Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email: ¹ mocheka.20072@mhs.unesa.ac.id

Abstract

Industrial companies are business organizations that operate in the manufacturing sector or processing raw materials into finished products. Industrial companies need employees as an important factor in the company's work processes. Therefore, companies must consider employee needs. One of the needs of employees is to be satisfied with the work they have. The aim of this research is to obtain the level of job satisfaction of employees who work in the production department. The approach to this research is to use a descriptive qualitative approach, and the subjects of this research are three workers in the production section at a company in Gresik. Researchers created a research instrument, namely an interview guide to collect data through interviews. After the data is collected, the data will be processed in three stages, namely data reduction, data display, and drawing conclusions from the data that has been obtained. The results of this research reveal that employee job satisfaction in the production department at one of the companies in Gresik is at a good level.

Keyword : Job Satisfaction, Employees, Production

Abstrak

Perusahaan industri merupakan organisasi bisnis yang bergerak dalam sektor manufaktur atau pengolahan bahan mentah menjadi produk jadi. Perusahaan industri memerlukan karyawan sebagai faktor penting dari proses kerja yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan. Salah satu kebutuhan karyawan adalah menjadi puas dengan pekerjaan yang mereka miliki. Tujuan dari penelitian ini ialah guna memperoleh taraf kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di bagian produksi. Pendekatan pada penelitian ini yakni memakai pendekatan kualitatif deskriptif, dan subjek penelitian ini yaitu tiga pekerja pada bagian produksi di salah satu perusahaan di Gresik. Peneliti membuat instrument penelitian yaitu pedoman wawancara untuk mengumpulkan data melalui wawancara. Setelah data dikumpulkan, data akan diproses dengan tiga tahap yakni reduksi data, penampilan data, dan penarikan kesimpulan dari data yang telah diperoleh. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di salah satu perusahaan di Gresik berada pada taraf yang baik.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Karyawan, Produksi

Pendahuluan

Perusahaan industri, sering kali bergerak dalam sektor manufaktur, didirikan untuk memenuhi kebutuhan pasar akan produk-produk skala besar, seperti mesin, bahan baku, dan produk jadi. Berdasarkan revolusi industri abad ke-18, perusahaan ini berkembang pesat berkat kemajuan teknologi dan mekanisasi, memungkinkan produksi massal dengan efisiensi yang lebih tinggi. Perusahaan industri biasanya memiliki struktur yang kompleks, melibatkan berbagai departemen mulai dari pengembangan dan penelitian, produksi, dan pemasaran dan distribusi. Dengan tujuan utama untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan biaya produksi yang optimal, perusahaan industri memainkan peran penting dalam perekonomian global, mendorong inovasi teknologi serta menciptakan lapangan kerja di berbagai bidang (Lukman Hakim, 2023).

Karyawan merupakan aset vital dalam perusahaan industri karena mereka menjalankan operasi sehari-hari, dari produksi hingga manajemen kualitas, yang langsung mempengaruhi efisiensi dan produktivitas perusahaan. Tanpa karyawan yang berbakat dan berdedikasi, perusahaan akan kesulitan mencapai target produksi dan menjaga standar kualitas (Aristaputri & Pradana, 2023). Selain itu, karyawan juga berkontribusi pada inovasi dan peningkatan proses melalui ide dan umpan balik mereka. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan kesejahteraan karyawan sangat penting untuk keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan industri (Nugroho, 2023).

Pada sektor industrial terutama perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan. Jika kebutuhan para karyawan dapat dipenuhi dengan maksimal tentu akan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Luthans (2011), fokus dari Kepuasan kerja adalah pandangan umum seseorang tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan merasa puas dengan berbagai faktor yang ada dalam lingkungan kerja. Menurut Adam (2015), kepuasan kerja dapat adalah persepsi seseorang terkait pekerjaan, upah, kesempatan promosi, beban kerja, teman kerja, lingkungan kerja, dan faktor lain.

Kepuasan kerja ialah ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan moral kerja, disiplin, dan kinerja (Hasibuan, 2016). Namun, Mangkunegara (2017) berpendapat, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai emosi yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan keadaan dirinya saat ini, imbalan yang diterima, kesempatan pertumbuhan karir, hubungan sesama rekan kerja, serta hal lain yang menyangkut pekerjaannya. Karyawan yang memiliki taraf kepuasan kerja yang baik mampu menciptakan iklim dan budaya kerja yang baik (Wiliandari, 2015). Selain itu karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerjanya sebagai pegawai (Ummah et al., 2023). Karyawan yang menikmati pekerjaan mereka cenderung terus berprestasi, sebaliknya karyawan yang kurang puas cenderung tidak dapat diandalkan, sering mangkir, dan berprestasi buruk (Mangkunegara, 2017).

Menurut Luthans (2011), ada beberapa aspek dalam kepuasan kerja: 1) Pekerjaan itu sendiri, yaitu tingkat kepuasan yang didapatkan karyawan dari pekerjaan itu sendiri, termasuk variasi tugas, tingkat tantangan, dan peluang untuk menggunakan keterampilan mereka. 2) Gaji, yaitu pandangan karyawan tentang apakah kompensasi yang didapat sesuai dengan pekerjaan dikerjakan, serta bagaimana gaji tersebut dibandingkan dengan standar industri. 3) Kesempatan untuk promosi, yaitu kesempatan yang tersedia bagi karyawan untuk pengembangan karier dan kemajuan dalam organisasi. 4) Supervisi, yaitu kualitas hubungan antara karyawan dan atasan mereka, termasuk dukungan, umpan balik, dan gaya manajemen yang diterapkan. 5) Rekan Kerja, yaitu kualitas hubungan dengan rekan kerja, termasuk kerja sama tim, dukungan sosial, dan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Menurut Meilinda dan Susanti (2018), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Faktor psikologis sangat penting bagi

kinerja pegawai di sebuah perusahaan dalam dunia pekerjaan. Susanto (2020) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan meliputi gaji yang sesuai posisi yang sesuai dengan kompetensi, beban kerja yang rendah, lingkungan kerja dan suasana kerja, peralatan yang membantu pelaksanaan pekerjaan, pendapat karyawan tentang atasannya. Luthans menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya hasil dari satu faktor tunggal, melainkan kombinasi dari beberapa aspek yang saling terkait. Kepuasan kerja yang baik mampu membuat kinerja meningkat, peningkatan keterikatan organisasi, dan mengurangi turnover dan absensi.

Hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan perwakilan karyawan produksi di salah satu perusahaan yang berada di Gresik. Perwakilan karyawan menyebutkan beberapa pernyataan seperti berikut: atasan selalu memantau dan mengontrol apa yang dibutuhkan untuk tercapainya target kerja. Atasan membantu mencari solusi bila ada masalah dan segera mengambil tindakan agar tetap bisa tercapai target kerja yang sudah ditentukan. Karyawan merasa puas dengan gajinya karena bila target terpenuhi, perusahaan memberikan tambahan khusus untuk karyawannya. Selain itu, terdapat promosi karyawan/ pengakatan karyawan bagi yang telah mempunyai kemajuan skill dan kepintaran dalam bekerja dengan pertimbangan absensi yang bagus, tidak pernah mangkir, disiplin, dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya oleh Izzati dan Nurwidawati (2023) tentang kepuasan kerja guru taman kanak-kanak menunjukkan bahwa pada salah satu sekolah yang ada di Surabaya, kepuasan kerja guru taman kanak-kanak sebagian besar dapat disimpulkan pada taraf yang baik. Asbari *et al.* (2022) menemukan bahwa model kepemimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Studi lain oleh Imananda dan Hendriani (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berkorelasi searah dengan kepuasan kerja .

Berdasarkan studi pendahuluan dan penelitian terdahulu, peneliti tertarik dalam mengkaji kepuasan kerja pada karyawan produksi perusahaan. Hal yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan yakni pada subjek penelitian. Rata-rata penelitian mengenai kepuasan kerja yang berfokus pada guru, sementara subjek penelitian yang akan dilakukan adalah karyawan produksi di perusahaan (Erinasari *et al.*, 2023). Selain itu, belum banyak penelitian yang memberikan gambaran kepuasan kerja secara deskriptif kualitatif karena sebagian besar penelitian tentang kepuasan kerja menggunakan teknik kuantitatif. Demikian diketahui bahwa penelitian ini memiliki tujuan yakni mendapatkan deskripsi terkait tingkat kepuasan kerja karyawan produksi di perusahaan.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Metode kualitatif dilaksanakan pada lingkungan alami, karena itu sering disebut sebagai metode naturalistik (Sugiyono, 2008). Penelitian kualitatif yakni metode penelitian yang menghimpun dan menginterpretasi data dalam bentuk perbuatan manusia dan kata-kata (Afrizal, 2016). Sukmadinata (2011) menyatakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif

bertujuan guna memperoleh gambaran dan penjelasan terkait fenomena. Selain itu, penelitian deskriptif menunjukkan gambaran umum tentang kondisi.

Penelitian ini menggunakan partisipan yang terdiri dari karyawan produksi di salah satu perusahaan yang ada di Gresik. Perusahaan ini berjalan di sektor manufaktur yang menghasilkan produk dari bahan mentah. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada perusahaan industri. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak tiga orang karyawan dengan mempunyai waktu kerja dua hingga delapan tahun.

Data penelitian dikumpulkan melalui metode wawancara jenis semi-terstruktur. Fokus wawancara semi-terstruktur ini adalah topik yang ingin digali daripada daftar pertanyaan sebelumnya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Instrument penelitian ini berbentuk pedoman untuk wawancara yang dibuat oleh peneliti menggunakan teori kepuasan kerja dari Luthans (2011) yang berfokus untuk mengungkap gambaran kepuasan kerja karyawan produksi di perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode untuk menganalisis data dalam tiga tahap yakni dimulai dari reduksi data, penjabaran data dan membuat kesimpulan. Reduksi data yakni meringkas dan memilih data utama untuk difokuskan dalam hal yang sangat penting. Penjabaran data yakni dilakukan setelah melakukan reduksi data dengan menuajikan data dalam bentuk datbek, grafik atau pie chart. Tahapan terakhir adalah penarikan kesimpulan setelah data telah disajikan (Sugiyono, 2008). Uji keabsahan data melalui uji kerdibilitas yang menggunakan jenis triangulasi data. Triangulasi data dalam penelitian ini mencakup Kepala produksi dan HRD yang digunakan untuk penguat dan mengkonfirmasi hasil penelitian dengan kondisi yang ada.

Hasil dan Pembahasan

Data untuk penelitian ini disusun sesuai teori kepuasan kerja oleh Luthans (2011) dimana terdapat lima aspek yang menyertai, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, supervisi, dan rekan kerja. Tiga subjek dalam penelitian ini diketahui memiliki masa kerja yang beragam. Adapun masa kerja karyawan berkisar antara dua tahun sampai delapan tahun. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis berdasarkan kelima aspek teori yang digunakan. Berikut merupakan gambaran dari masing-masing aspek kepuasan kerja subjek penelitian:

1. Pekerjaan itu sendiri

Aspek pekerjaan itu sendiri merujuk pada tingkat kepuasan yang didapatkan karyawan dari pekerjaan itu sendiri, termasuk variasi tugas, tingkat tantangan, dan peluang untuk menggunakan keterampilan mereka.

Subjek 1 mengatakan *"Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan karena perusahaan telah menyediakan fasilitas yang memudahkan dalam bekerja"*.

Subjek yang lain mengatakan hal serupa *"Ketika saya mendapatkan tugas maka akan saya kerjakan dengan maksimal"*.

Subjek 3 mengatakan *"Saya merasa senang dan tidak terbebani dengan tugas yang diberikan"*.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa aspek ini berada di taraf baik. Sejalan dengan pendapat dari Ummah *et al.* (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika pekerjaan dilakukan dengan baik, sehingga dapat memberikan kenyamanan dan memiliki minat yang positif dengan pekerjaannya. Karyawan biasanya lebih suka bekerja di tempat yang memungkinkan mereka untuk menunjukkan kemampuan mereka, memberikan sejumlah besar tugas, kebebasan, dan evaluasi atas kinerja (Wiliandari, 2015). Kepuasan kerja dan kenyamanan akan meningkat jika dia memiliki banyak otonomi atas tugas dan waktu pengerjaannya (Wheatley, 2017).

2. Gaji

Aspek gaji merujuk pada pandangan karyawan tentang apakah kompensasi yang didapat sesuai dengan pekerjaan dikerjakan, serta bagaimana gaji tersebut dibandingkan dengan standar industri.

Subjek 1 mengatakan *"Sejauh ini saya nggak mengeluh sih karena gaji yang saya dapatkan sudah sesuai UMK"*.

Subjek 2 juga mengatakan hal serupa *"Perusahaan ngasih gaji sesuai sama beban kerja karyawan kok"*.

Subjek 3 mengatakan *"Alhamdulillah sih, kadang kita juga dikasih bonus jika target produksinya sudah tercapai"*.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa aspek ini berada di taraf yang baik. Jika imbalan diperoleh dengan sesuai, karyawan cenderung puas dan mempunyai motivasi tambahan untuk mencapai tujuan organisasi (Wiliandari, 2015). Selain itu, studi dari Tansel & Gazioglu (2013) menemukan bahwa tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi oleh gaji berada dalam kategori kuat dengan kata lain, jika gaji lebih tinggi, kepuasan karyawan akan lebih tinggi. Susanto (2020) menemukan bahwa gaji adalah komponen kompensasi yang berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan karyawan. Penghargaan bernilai positif dengan tingkat kepuasan kerja (Belias *et al.*, 2015).

3. Kesempatan Promosi

Aspek kesempatan promosi merujuk pada kesempatan yang tersedia bagi karyawan untuk pengembangan karier dan kemajuan dalam organisasi.

Subjek 1 mengatakan *"Karyawan yang rajin memiliki kesempatan untuk dinaikkan pangkat"*.

Subjek 2 juga mengatakan hal serupa *"Promosinya biasanya dilakukan jika ada karyawan yang punya skill bagus selama kerja"*.

Subjek 3 mengatakan *"Kalau kita tanggung jawab dengan pekerjaan dan disiplin, biasanya bakal diapresiasi sama perusahaan"*.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa aspek ini berada di taraf yang baik. Hal tersebut tentunya dapat membuat karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Susanto (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi langsung oleh peluang promosi. Ketika ada kesempatan untuk promosi, karyawan juga mempunyai peluang untuk berkembang, memperoleh status sosial yang lebih baik dan menjadi lebih bertanggung jawab. Oleh karena itu, adanya kemungkinan untuk promosi meningkatkan kepuasan kerja (Malik et al., 2012).

4. Supervisi

Aspek supervisor merujuk pada kualitas hubungan antara karyawan dan atasan mereka, termasuk dukungan, umpan balik, dan gaya manajemen yang diterapkan.

Subjek 1 mengatakan *"Ketika ada masalah waktu produksi, kita lapor ke atasan dan nanti atasan bantu nyariin solusi"*.

Subjek 2 mengatakan *"Kalo misal kita mau izin atau laporan ke atasan cukup mudah sih, beliau gak susah ditemui kok"*.

Subjek 3 juga mengatakan hal serupa *"Disini biasanya kalo pagi itu ada apel terus atasan jelasin target, nah biasanya nanti atasan juga bakal mantau ke bagian produksi"*.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa aspek ini berada di taraf yang baik. Apabila atasan penuh perhatian dan mendukung bawahannya daripada bersikap acuh tak acuh dan terus mengkritik, karyawan akan merasa puas dengan atasannya (Pitasari & Perdhana, 2018). Nugroho (2023) mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah disebabkan oleh manajemen yang buruk.

5. Rekan Kerja

Aspek rekan kerja merujuk pada kualitas hubungan dengan rekan kerja, termasuk kerja sama tim, dukungan sosial, dan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Subjek 1 mengatakan *"Iya biasanya kita saling kerja sama dalam satu tim supaya cepat selesai"*.

Subjek 2 mengatakan *"Senang sih sama rekan kerja karena saling membantu juga"*.

Subjek 3 juga mengatakan hal serupa *"Kalau mau izin sebentar gitu, nanti bakal dibantu jagain kerjaan, jadi cukup enak sih"*.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa aspek ini berada di taraf yang baik. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Daulay dan Lubis (2023) bahwa tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka akan meningkat jika rekan kerja dalam pekerjaan itu dapat saling memberikan dukungan baik secara teknis maupun secara sosial. Penelitian lain oleh Wiliandari (2015) juga menyatakan bahwa seberapa nyamannya berinteraksi dengan rekan kerja berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Simpulan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian produksi di perusahaan yang berlokasi di Gresik secara keseluruhan yang dilihat dari lima dimensi kepuasan kerja sebagian besar dapat disimpulkan pada taraf yang baik. Adapun dimensi yang sudah menunjukkan pada taraf baik adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja. Berdasarkan simpulan dari penelitian ini, maka disarankan kepada pihak berwenang di perusahaan untuk tetap mempertahankan dimensi kepuasan kerja yang sudah baik dan mampu meningkatkan dimensi tersebut sehingga karyawan bisa merasa lebih puas dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menggali lebih jauh terkait faktor lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja.

Referensi

- Adam, P. (2015). A model of the dynamic of the relationship between stock prices and economic growth of Indonesia. *Applied Economics and Finance*, 2(3), 12–19. <https://doi.org/10.11114/aef.v2i3.829>
- Afrizal. (2016). *Metode enelitian kualitatif sebuah upaya mendukung penggunaan penelitian kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu*. Rajagrafindo Persada.
- Aristaputri, D., & Pradana, H. H. (2023). Gambaran Penyesuaian Diri Pada Karyawan Perusahaan di Perusahaan X Kec. Binangun, Kab. Blitar. *Psycho Aksara : Jurnal Psikologi*, 1(1), 96–100. <https://doi.org/10.28926/pyschoaksara.v1i1.753>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan kerja guru : Di antara kepemimpinan transformasional dan transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 1(1).
- Belias, D., Koustelios, A., Sdrolas, L., & Aspridis, G. (2015). Job satisfaction , role conflict and autonomy of employees in the Greek Banking Organization Banking Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175(October), 324–333. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1207>
- Daulay, A. A., & Lubis, D. M. G. S. (2023). Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi Available*, 2(2), 56–63. <https://doi.org/10.31289/jsa.v2i2.2702>
- Erinasari, R., Pradana, H. H., & Fatria, N. A. E. (2023). Resiliensi Guru Pada Masa Pandemi Covid-19. *Psycho Aksara : Jurnal Psikologi*, 1(1), 107–112. <https://doi.org/10.28926/pyschoaksara.v1i1.755>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Imananda, A. N., & Hendriani, W. (2020). Gambaran kepuasan kerja pada Guru Honoror di Indonesia : Literature review. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(20), 1–12.
- Izzati, U. A., & Nurwidawati, D. (2023). Kepuasan kerja pada Guru Taman Kanak-Kanak. *Paedagoria : Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Kependidikan*, 14(2), 139–144.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Pandiva Buki.
- Lukman Hakim. (2023). The Narration of Religious Moderation for Mitigating Radicalization Among the Millennial Generations on Pesantren Lirboyo Instagram. *Profetik: Jurnal Komunikasi*, 16(2), 368–384.

- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.).
- Malik, M. E., Danish, R. Q., & Munir, Y. (2012). The impact of pay and promotion on job satisfaction : Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan. *American Journal of Economics*, 6–9. <https://doi.org/10.5923/j.economics.20120001.02>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Rosda.
- Meilinda, E., & Susanti, E. D. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi psikologis perilaku konsumen dalam keputusan pembelian pada Rumah Makan Sate Tepi Sawah (Jalan Petiken Driyorejo Gresik). *Jurnal Bisnis Indonesia*, 9(2).
- Nugroho, S. H. (2023). The role of human resources management in organizational perspective The role of human resources management in organizational perspective. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(3). <https://doi.org/10.30574/gjeta.2022.10.3.0040>
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan : Studi literatur. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–11.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sukmadinata, N. S. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosadakarya.
- Susanto, R. (2020). Kontribusi faktor mendasar kepuasan kerja: Fondasi pengembangan profesionalitas Tenaga Pendidik. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1), 232–248.
- Tansel, A., & Gazioglu, S. (2013). *Management-employee relations, firm size and job satisfaction* (p. 27).
- Ummah, F., Khofifah, R. A., & Kusdiyana, A. (2023). The relationship between job satisfaction and organizational communication with employee performance At Intan Medika Hospital Lamongan Hubungan kepuasan kerja dan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai Rumah Sakit Intan Medika Lamongan. *Media Ilmu Kesehatan*, 12(2).
- Wheatley, D. (2017). Autonomy in paid work and employee subjective well-being. *Work and Occupations*, 44(3), 4–5. <https://doi.org/10.1177/0730888417697232>
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society, Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 81–95.