

# Equitable Reward with Job Satisfaction for Non-Management Employees

## Equitable Reward dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Non Manajemen

Mohammad Irfan Laxmana<sup>1</sup>, Ramon Ananda Paryontri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email: <sup>1</sup> [irfanlaxmana69@gmail.com](mailto:irfanlaxmana69@gmail.com), <sup>2</sup> [ramon.ananda@umsida.ac.id](mailto:ramon.ananda@umsida.ac.id)

Artikel Info	ABSTRACT
<b>Riwayat Artikel:</b> Penyerahan dd/mm/yyyy Revisi dd/mm/yyyy Diterima dd/mm/yyyy	Employee job satisfaction is an important thing in the company in order to create positive conditions in the organizational environment. In addition to providing benefits for employees, the company also benefits through increased production and reduced costs incurred in the company's operations by improving the attitude and behavior of its employees. Thus work is one of the ways to achieve employee satisfaction by providing fair rewards to employees. If the salary is perceived as fair based on job demands, individual skill levels and salary standards that apply to certain job groups, then there will be job satisfaction. This study aims to determine the relationship between equitable rewards and job satisfaction of non-management employees at Al-Islam Hospital H.M. Mawardi. This research is a quantitative research with a correlational method. The data collection technique used the Job Satisfaction Survey scale and the equitable reward scale taken from the equitable reward aspects. Spearman's correlation results show a significant correlation between equitable rewards and job satisfaction ( $r=0.571$ , $p<.001$ ). the magnitude of the effect of equitable reward on satisfaction is high ( $r=0.571$ ). The higher the equitable reward, the higher the level of employee job satisfaction. Even reward can explain 32.6% of the variance of job satisfaction, which means that there is still 67.4% of the influence of other factors not seen in this study.
<b>Keyword:</b> <i>Equitable reward, Job satisfaction</i>	
<b>ABSTRAK</b>	<b>Kata Kunci</b>
Kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting dalam perusahaan agar tercipta kondisi positif dalam lingkungan organisasi. Selain memberikan keuntungan bagi karyawan, perusahaan juga mendapatkan keuntungan melalui peningkatan produksi dan pengurangan biaya yang dikeluarkan dalam operasional perusahaan dengan adanya perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Dengan demikian salah satu cara untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan reward yang adil kepada karyawan. Jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara equitable reward dengan kepuasan kerja pada karyawan non manajemen di RSUD Al-Islam H.M. Mawardi. penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis metode korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Job Satisfaction Survei dan skala equitable reward yang diambil dari aspek-aspek equitable reward. hasil Korelasi Spearman's menunjukkan korelasi yang signifikan antara equitable reward dan kepuasan kerja ( $r=0.571$ , $p<.001$ ). Besaran efek equitable reward terhadap kepuasan kerja tergolong tinggi ( $r=0.571$ ). Semakin tinggi equitable reward maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Equitable reward dapat menjelaskan sebesar 32.6% dari varians kepuasan kerja yang artinya masih terdapat 67,4% pengaruh dari faktor lain yang tidak terlihat dalam penelitian ini.	Equitable reward, Kepuasan kerja
<b>Korespondensi:</b>	
<b>Mohammad Irfan Laxmana</b> Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Email: <a href="mailto:irfanlaxmana69@gmail.com">irfanlaxmana69@gmail.com</a>	

## LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut (Abadi & Latifah, 2016).

Menurut Robbins & Judge (2013) Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

ada beberapa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau disebut juga sebagai dimensi-dimensi dari kepuasan kerja adalah Gaji, kesempatan mendapatkan promosi, tunjangan tambahan, atasan, penghargaan dari perusahaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi dalam perusahaan (Baliartati, 2016).

Berdasarkan informasi lembaga survei international Gallup dan Accenture sebagian besar karyawan di Indonesia belum mendapatkan kepuasan kerja di dalam pekerjaannya baik dari faktor gaji maupun faktor-faktor yang lainnya. pada tahun 2013 Indonesia menduduki peringkat pertama sebagai negara dari 30 negara yang disurvei, Indonesia menduduki posisi terendah, yakni hanya 18% karyawan yang menyatakan puas akan pekerjaannya. Fenomena tersebut didasari oleh

kompensasi, keseimbangan hidup antara pekerjaan, dan kehidupan pribadi dan kesempatan untuk mengembangkan (Siringo-ringo, 2014). Ketidakpuasan tersebut dapat mengganggu pelaksanaan operasional perusahaan dan dapat memicu terjadinya perilaku buruk karyawan terhadap perusahaan. Misalnya seperti Aksi demo ribuan buruh PT. Pan Brothers Tbk tersebut dipicu karena ketidakpuasan mereka dengan kebijakan perusahaan yang membayar gaji dan Tunjangan Hari Raya (THR) dengan cara dicicil (Sidiq, 2021).

Berdasarkan data yang di dapatkan pada tempat penelitian karyawan menyatakan tidak puas terhadap pemberian gaji tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sistem penggajian, beban kerja, SOP di lapangan dan Gaji di bawah UMK Sidoarjo. Ada juga yang menyatakan biasa saja, tidak merasa puas dan tidak merasa tidak puas. Dari fenomena tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda. informasi yang didapat dari pihak SDM tempat penelitian gaji karyawan memang ditentukan dari beberapa aspek meliputi, tingkat pendidikan/ijazah karyawan, masa kerja karyawan atau lama karyawan bekerja, dan jabatan karyawan. Ada beberapa persentase nominal gaji yang diberikan pada 300 karyawan di rumah sakit dari data yang di berikan oleh pihak SDM, gaji diatas 4 juta rupiah diberikan pada 54% karyawan sebanyak 162 karyawan, gaji 3-4 juta rupiah diberikan pada 38% karyawan sebanyak 114 karyawan, gaji 2-3 juta rupiah diberikan pada 7% sebanyak 21 karyawan.

Fenomena perilaku didapatkan dari observasi di tempat penelitian terdapat salah satu ciri-ciri perilaku ketidakpuasan kerja yaitu banyaknya karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan masih santai meskipun karyawan tersebut mengetahui sudah terlambat masuk kerja. Setelah ditinjau lebih lanjut dengan sampel data absensi 1 bulan yang diberikan oleh

pihak SDM yang diambil pada tanggal 21 maret sampai 20 april 2022 menunjukkan bahwa memang sebagian besar terlambat untuk masuk kerja minimal 1 menit dan ada yang sampai 1 jam lebih. Sebagian besar karyawan terlambat 6 menit pada sift pagi dan ditemukan pada data absensi sebanyak 119 kali keterlambatan. Fenomena diatas menunjukkan bahwa ada indikasi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, serta loyal terhadap perusahaan (Munandar, 2014). Kepuasan kerja yang terabaikan oleh pihak manajemen maka akan menimbulkan malapetaka karena berdampak pada terganggunya performa kerja, seperti kebosanan, malas, gangguan fisik, kecemasan, depresi, dan perilaku kontraproduktif yang dirasakan oleh karyawan di dalam perusahaan (Munandar, 2014). faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja menurut Munandar (2014) antara lain ciri-ciri intrinsik pekerjaan, gaji penghasilan/imbalan yang dirasakan adil (equitable reward), penyeliaan, rekan-rekan sejawat yang menunjang, dan kondisi kerja yang menunjang.

Equitable reward merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Equitable reward adalah gaji penghasilan/imbalan yang dirasakan adil oleh karyawan. Fokus kali ini adalah sejauh mana reward yang diterima dirasakan adil oleh karyawan. Menurut teori keadilan dari Adams menyatakan bahwa orang yang menerima gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan (Munandar, 2014). Menurut Adams aspek dari teori keadilan adalah input, hasil, dan orang bandingan (Munandar, 2014). Gibson dalam Indrasari (2017) menyatakan bahwa imbalan yang diterima pekerja menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Beberapa

penelitian terdahulu dilakukan dengan tujuan untuk melihat bagaimana peran reward terhadap kepuasan kerja, salah satunya adalah menurut Lestari (2022) bahwa reward yang di berikan perusahaan pada karyawan memiliki kecenderungan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya reward memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja. Maka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah ada hubungan antara equitable reward dengan kepuasan kerja pada karyawan non manajemen di RSUD Al-Islam H.M. Mawardi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan yakni menggunakan metode kuantitatif korelasi, dengan tujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Darwin et al., 2021).

Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan pada jabatan fungsional di RSUD Al-Islam H.M. Mawardi yang berjumlah 241 orang.

Menggunakan metode Purposive Sampling Darwin et al., (2021) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu yang dilakukan kepada responden yang sudah memiliki kriteria dalam penelitian. Pada penelitian ini sudah ditentukan bahwa responden ialah karyawan pada jabatan fungsional di RSUD Al-Islam H.M. Mawardi.

Dalam menentukan besarnya sampel menggunakan tabel Krejcie. Krejcie dalam melakukan perhitungan ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh mempunyai kepercayaan

95% terhadap populasi (Darwin et al., 2021). Maka pengambilan jumlah sampel mengacu berdasarkan pada tabel Krejcie, yaitu dengan jumlah populasi antara 240 sampai 249 maka sampel yang representative sebanyak 148 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan skala psikologi dengan model skala likert dengan kuesioner Job Satisfaction Survey (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1997) dan telah diterjemahkan oleh Junaedi dan Aisyah (2021) dengan  $\alpha = 0,88$  yang berarti sangat reliabel, nilai validitas berkisar  $0,208 - 0,700$  dan skala equitable reward yang dikembangkan oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek equitable reward dengan  $\alpha = 0,611$  yang berarti reliabel, nilai validitas berkisar  $0,216 - 0,677$ .

Teknik pengambilan data menggunakan google form (online). Analisis data menggunakan teknik korelasi product moment pearson melalui program JASP.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Equitable Reward dengan Kepuasan Kerja karyawan pada staff di RSUD Al-Islam H.M Mawardi. Berikut ini hasil deskripsi statistik responden

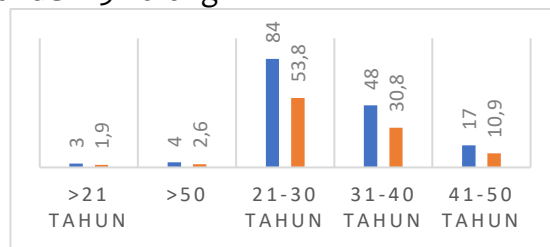
### 1. Data Demografis

Karakteristik responden dikelompokkan menjadi jenis kelamin, usia, lama bekerja, tingkat pendidikan dan jabatan. Jabatan responden yang digunakan pada penelitian adalah tingkat fungsional di peroleh sebanyak 156 responden.



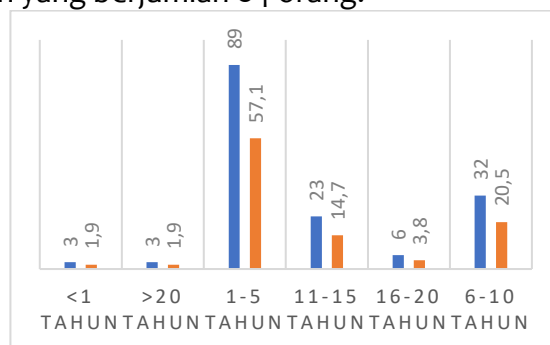
Bagan 1. Deskripsi Statistik Gender Responden

Dari bagan 1 diatas, ditemukan bahwa sebagian besar responden adalah 74,4% perempuan sebanyak 116 orang dan 25,6% laki-laki sebanyak 40 orang, dari total responden 156 orang.



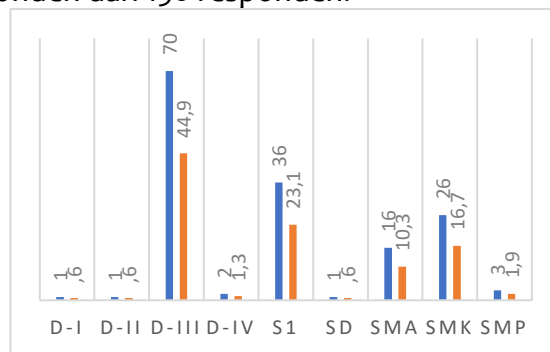
Bagan 2. Deskripsi Statistik Usia Responden

Dari bagan 2 diatas, responden berusia 18-54 tahun dengan didapatkan 53,8% kebanyakan responden berusia 21-30 tahun yang berjumlah 84 orang.



Bagan 3. Deskripsi Statistik Lama Bekerja Responden

Dari bagan 3 diatas, 57,1% responden bekerja 1-5 tahun yang berjumlah 89 responden dari 156 responden.



Bagan 4. Deskripsi Statistik Pendidikan Responden

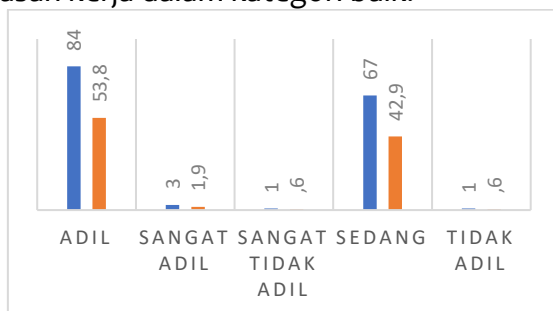
Dari data yang terlihat pada bagan 4, 44,9% pendidikan terakhir responden Diploma 3 sebanyak 70 responden.

## 2. Deskripsi rata-rata jawaban responden

	Equitable Reward	Kepuasan Kerja
Valid	156	156
Missing	0	0
Mean	41.455	164.340
Std. Deviation	4.678	17.289
Minimum	28.000	85.000
Maximum	53.000	196.000

Tabel 1. Deskripsi Statistik Equitable reward dan kepuasan kerja

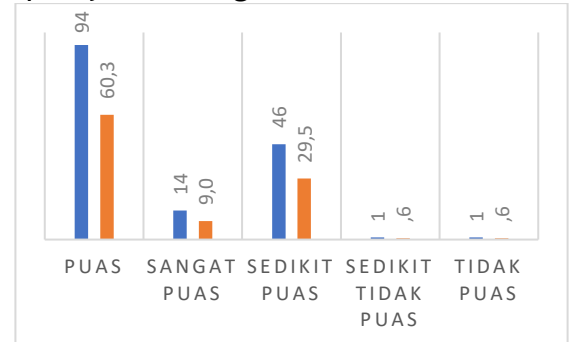
Pada tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa variabel equitable reward memiliki nilai minimum sebesar 28 dan nilai maximum sebesar 53 dengan nilai rata-ratanya sebesar 41,4 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 4,67. Jika dilihat dari nilai minimum 28 dan nilai maximum 53, nilai rata-rata 41,4 lebih mendekati nilai maximum maka dapat disimpulkan equitable reward dalam kategori baik. Nilai Variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 85 dan nilai tertinggi sebesar 196 dengan nilai rata-ratanya sebesar 164,3 dan tingkat sebaran datanya sebesar 17,8. Jika dilihat dari nilai minimum 85 dan nilai maximum 196, nilai rata-rata 164,3 lebih mendekati nilai maximum maka dapat disimpulkan kepuasan kerja dalam kategori baik.



Bagan 5. Deskripsi jawaban equitable reward responden

Pada bagan diatas terlihat bahwa mayoritas karyawan non manajemen menyatakan bahwa equitable reward dinilai

adil, dari 156 responden 84 responden menyatakan adil sebesar 53,8%, 3 responden menyatakan sangat adil sebesar 1,9%, 67 responden menyatakan sedang sebesar 42,9%, 1 responden menyatakan tidak adil sebesar 0,6%. 1 responden 0,6% untuk pernyataan sangat tidak adil.



Bagan 6. Deskripsi jawaban kepuasan kerja responden

Pada bagan diatas juga terlihat bahwa mayoritas karyawan non manajemen menyatakan bahwa kepuasan kerja dinilai puas, dari 156 responden 94 responden menyatakan puas sebesar 60,3%, 46 responden menyatakan sedikit puas sebesar 29,5%, 14 responden menyatakan sangat puas 9%, 1 orang menyatakan sedikit tidak puas sebesar 0,6%, dan 1 responden menyatakan tidak puas sebesar 0,6%. 0% untuk pernyataan sangat tidak puas

## 3. Uji asumsi

### Shapiro-Wilk Test for Bivariate Normality

	Shapiro-Wilk	p
Equitable Reward	0.946	< .001
Kepuasan Kerja	0.946	< .001

Tabel 2. Uji normalitas data

Uji Normalitas menunjukkan bahwa nilai Shapiro-wilk = 0.946 dengan Sig = 0.001 > 0.05, artinya nilai residual data berdistribusi tidak normal, sehingga dapat lanjut untuk analisis non parametrik sebagai alternatif dari koefisien korelasi Pearson

Alternatif tersebut adalah koefisien korelasi Spearman's (rho).

#### 4. Uji hipotesis

Spearman's Correlations		Spearman's rho	p
Equitable Reward	Kepuasan Kerja	0.571**	<.001*

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

Tabel 3. Uji non parametrik korelasi Spearman's rho

Korelasi Spearman's menunjukkan korelasi yang signifikan antara equitable reward dan kepuasan kerja ( $r=0.571$ ,  $p<.001$ ). Besaran efek equitable reward terhadap kepuasan kerja tergolong tinggi ( $r=0.571$ ). equitable reward dapat menjelaskan sebesar 32.6% dari varians kepuasan kerja.

#### PEMBAHASAN

Hasil korelasi yang diperoleh tinggi dengan arah positif  $r=0.571$  yang menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki equitable reward tinggi, maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan, Maka hipotesis pada penelitian ini di terima.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2022) bahwa reward yang di berikan perusahaan pada karyawan memiliki kecenderungan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya reward memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Beberapa faktor yang mendukung kepuasan kerja pada penelitian ini yaitu gaji/penghasilan menjadi salah satu yang memberikan pengaruh besar terhadap kepuasan kerja, karyawan mempersepsikan perolehan gaji/penghasilan (output) sesuai dengan beban kerja (input) yang didapat.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah di lakukan oleh Pramono dan Priyono (2023) bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tingginya beban Kerja maka kepuasan kerja semakin menurun dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Menurut teori keadilan dari Adams dalam Munandar (2014) juga menyatakan bahwa orang yang menerima gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan.

Karyawan non manajemen di dominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1-5 tahun yang berjumlah 89 karyawan, 6-10 tahun berjumlah 32 karyawan, 10-15 tahun berjumlah 23 karyawan, dan banyak karyawan yang sudah menikah. Tingkat lama bekerja seseorang dinilai dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pada hasil deskriptif responden sebanyak 96 sampel menyatakan puas terhadap pekerjaanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Listiara (2017) terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan masa kerja, yaitu karyawan dengan masa kerja lama memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja baru. Karyawan dengan masa kerja 5 tahun memiliki kepuasan kerja rendah dan karyawan dengan masa kerja 10 tahun justru memiliki kepuasan kerja yang berada pada kategori tinggi.

Penelitian yang di lakukan oleh Fatmawati (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara status perkawinan dengan kepuasan kerja karyawan yang berstatus kawin lebih sedikit angka absen kerjanya, lebih jarang pindah kerja dan lebih mengekspresikan

kepuasan kerja. Hal ini mungkin karena perkawinan menuntut tanggung jawab keluarga lebih besar.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa equitable reward dengan kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang tinggi dan signifikan pada RSU Al-Islam H.M Mawardi. Dengan demikian, semakin tinggi equitable reward maka kepuasan kerja juga semakin tinggi. Begitupun juga sebaliknya semakin rendah equitable reward maka kepuasan kerja juga semakin rendah.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan Ada hubungan positif dan signifikan antara equitable reward dengan kepuasan kerja pada karyawan non manajemen di RSU Al-Islam H.M. Mawardi, dengan tingkat hubungan tergolong tinggi.

Hal ini menunjukkan semakin tinggi equitable reward maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah equitable reward maka semakin rendah juga kepuasan kerja.

Direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya untuk karakteristik responden bisa ditambahkan nominal gaji supaya lebih spesifik dalam pendeskripsian equitable reward karyawan dan direkomendasikan untuk meneliti pada tingkat jabatan manajemen.

## REFERENSI

Abadi, S., & Latifah, F. (2016). Decision support system penilaian kinerja karyawan pada perusahaan menggunakan metode simple additive weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 6. <https://doi.org/https://doi.org/10.56327/jurnaltam.v6io.59>

Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1).

Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif* (1st ed.). Media Sains Indonesia.

<https://www.researchgate.net/publication/354059356>

Dioviaan Pramono, F., & Priyono, S. (2023). The effect of workload and compensation on job satisfaction and the impact on organizational commitment study at PT Pos Indonesia Erlangga Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3120–3131. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Diviani, G. M., & Djastuti, I. (2015). Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 4(2), 1–7. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 23–31. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>

- Fahriah, S., Agung, S., Kuraesin, E., & Megawati, D. (2021). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Studiotama Maps Konsultan. *Manager Jurnal Ilmu Manager*, 4(3), 284–293. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Fatmawati. (2020). Hubungan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 2 Pringgarata Lombok Tengah. *EL\_Huda*, 11(1).
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Priharto, A. (2021). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Penerbit Mirqat. <https://www.researchgate.net/publication/351880570>
- Goss-Sampson, M. A. (2019). *Statistical Analysis In JASP : A Guide For Students*. (2nd ed.) <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.9980744>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (1st ed.). Indomedia Pustaka. [www.indomediapustaka.com](http://www.indomediapustaka.com)
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi* (1st ed.). Penerbit Bintang Surabaya.
- Jakaria, R. B., & Putra, B. I. (2020). *Buku Ajar Psikologi Industri dan Organisasi UMSIDA* (1st ed.). UMSIDA Press.
- Lestari, S. (2022). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. AGUNG PUTRA JAYA MANDIRI Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 5(2).
- Listiara, A. S. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia dan Masa Kerja. *Jurnal Empati*, 6(1), 396–400.
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen)*, 5(1), 42–52.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi* (5th ed.). Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nor, A., & Prastika, N. D. (2023). Work Burnout Level Analysis Based on Administrative Employee Workload. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(1), 48–55. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i1>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ Pearson Education Limited.
- Sanita, I. C. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Pelayanan Prima. *Psikoborneo*, 6(4), 499–504.
- Saputra, H. A. (2017). Hubungan Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Tetap. *Psikoborneo*, 4(1), 159–167.
- Sidiq, S. (2021, May 1). *THR Dicitil, Buruh Pan Brothers di Boyolali Demo-Bakar Ban*. CNBC Indonesia. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjKsba05T8AhVD4DgGHWIMAYcQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.cnbcindonesia.com%2Fmarket%2F2021050514553>



[4-17-243422%2Fthr-dicicil-buruh-pan-brothers-di-boyolali-demo-bakar-ban&usg=AOvVaw3kKU9bWFj6Wi\\_qin1KLLDs](#)

Silaen, N. R., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyrurroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)

Siringo-ringo, S. B. (2014). *Rendahnya Tingkat Kepuasan Para Pekerja Indonesia*. Medan Bisnis Daily. [http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya\\_tingkat\\_kepuasan\\_para\\_pekerja\\_indonesia/#.WBo2-9J97IU](http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya_tingkat_kepuasan_para_pekerja_indonesia/#.WBo2-9J97IU)

Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 698–712.

Sulistiyawati, D., & Siagian, R. (2021). Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Astrido Toyota Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 11–18.

Sumardianti, L. (2021). Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Karyawan. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 155–163. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>

Surahman, F. A. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo*, 7(1), 138–147.

Suryani, A. S. (2013). Pengaruh Faktor Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Pada Akademi Keperawatan Rumah Sakit Marthen Indey Jayapura. *Jurnal Uniyap*, 3(11).

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). KENCANA.

Thalib, A. G., & Sahrah, A. (2020). The Impact of Distribution and Prosedural Justice Towards Women Worker Strike Intention In “Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh” Union In Bekasi. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 22(1), 1693–2552. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v22i1>