

Vol. 2 • No. 2 • Juli 2022

Page (Hal.) : 139 – 144

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL. Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : [humanisproceedings@gmail.com](mailto:humanisproceedings@gmail.com)



Special Issue :

Webinar Nasional  
**HUMANIS 2022**

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

## Studi Literatur: Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil

Fajar Yoga Pradana

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: [fajar.yoga@bssn.go.id](mailto:fajar.yoga@bssn.go.id)

**Abstrak.** Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah keadaan emosional Pegawai Negeri Sipil yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. PNS dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, PNS yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu. Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil dapat dicapai dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Baik secara internal maupun eksternal, terdapat banyak faktor yang dapat diteliti untuk mendapatkan hasil korelasi secara statistik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil yang telah dilakukan studi literatur seperti isi atau jenis pekerjaan, manajemen, lingkungan kerja, kompensasi, promosi kerja, pelatihan kerja. Dengan adanya studi literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil, selanjutnya dapat menjadi bahan dalam penelitian yang lebih mendalam untuk menguji faktor-faktor tersebut dan menyimpulkan dengan kongkret pengaruhnya terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil.

**Keywords:** Kepuasan Kerja, Pegawai Negeri Sipil, Lingkungan Kerja

### PENDAHULUAN

Hassan (2009) dalam Pitasari (2018) mendeskripsikan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka perlu dikelola secara professional, hal ini mengarah kepada kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Hasibuan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesungguhan serta waktu yang sesuai dengan standar dan kriteria. Sementara itu, menurut Dole and Schroeder, kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap tempat ia bekerja. Ahli lain mendefinisikan kepuasan kerja merupakan respons emosional dan efektivitas yang berdampak pada aspek pekerjaan. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkan (Richard G Dole, 2001).

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang lalu disempurnakan dengan amandemen yang melahirkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah memberikan perspektif baru dalam pelaksanaan otonomi daerah. Hal ini terjadi karena undang-undang tersebut memberikan kewenangan yang penuh dan lebih luas bagi pemerintah daerah untuk mengatur daerahnya. Salah satu aspek penting bagi kebijakan otonomi daerah dalam rangka meningkatkan daya saing daerah dengan daerah lainnya di

Indonesia adalah dengan peningkatan pelayanan umum untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di daerah tersebut. Selain itu, dengan adanya rencana pemberlakuan remunerasi yang didasarkan pada produktivitas pegawai negeri sipil, tentunya kinerja kerja menjadi salah satu hal yang menjadi prioritas utama. Penilaian kinerja di lingkungan pegawai negeri sipil (PNS) sendiri dikenal dengan sebutan penilaian pelaksanaan pekerjaan (Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979) dengan menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) dengan unsur-unsur yang terdapat di dalamnya meliputi a.l. kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Berdasarkan rekapitulasi rata-rata hasil penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil tahun 2019 dan 2020 yang disampaikan oleh Badan Kepegawaian Negara, menunjukkan kinerja cukup baik pada tahun 2019 dan pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 10,14% dari tahun 2019 pada unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin dan Kerjasama yang cukup signifikan. Fenomena yang ada kuantitas pegawai kurang dalam penyelesaian pekerjaan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, rendahnya produktivitas organisasi, inovasi yang terhambat, dan semangat kerja menurun (Prasetyo, 2022). Oleh karena itu, jika hal tersebut tidak bisa diatasi maka dapat menurunkan kinerja pegawai. Sehingga diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai dengan melakukan pembenahan pegawai dilihat dari kecerdasan emosional dan kepuasan kerja para pegawainya. Secara keseluruhan, dalam penulisan ini, dibahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang PNS. Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan rujukan dan informasi untuk meningkatkan kepuasan kerja PNS.

## KAJIAN LITERATUR

Spector (1997) dalam (Hasby, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dihubungkan dengan cara berpikir karyawan dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan adanya rasa puas secara emosional terhadap hasil kerja yang telah diselesaikan. Kepuasan kerja bergantung pada apa yang diinginkan oleh orang yang melakukan pekerjaannya dan hal apa yang mereka peroleh. Kepuasan kerja juga disebut sebagai suatu perasaan yang menyokong dan tidak menyokong yang dialami seorang pegawai dalam bekerja. Saefullah (2022) memberikan ringkasan mengenai definisi kepuasan kerja yang merupakan keadaan psikis yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai karena dengan adanya kepuasan kerja, seorang pegawai akan memiliki semangat dalam bekerja. Dampaknya, pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan membantu pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Muhtarom (2015) menguraikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana setiap pegawai dapat memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja memberikan cerminan berupa perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respon umum seorang pegawai yang berupa perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri selama mereka bekerja. Seorang pegawai yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi pasti memiliki keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan di tempat kerja.

Dengan demikian, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai suatu hal yang memberikan efek terhadap perilaku seorang pegawai di lingkungan kerjanya. Perilaku tersebut dapat mempengaruhi bagaimana pegawai dalam bekerja dan memberikan kontribusinya terhadap organisasi untuk mencapai tujuan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode *systematic literature review*. Data penelitian dikumpulkan dengan memanfaatkan internet yaitu berupa jurnal ilmiah yang membahas

mengenai kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal yang telah dikumpulkan, dijadikan acuan dalam mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap bahan berupa jurnal yang membahas mengenai kepuasan kerja, dapat diuraikan beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja seorang pegawai yang dalam hal ini memiliki konteks terhadap Pegawai Negeri Sipil.

### 1. Isi atau Jenis Pekerjaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Belias *et al.*, (2014) dalam Pitasari (2018), kepuasan kerja dapat dibentuk dari kejelasan peran dalam pekerjaan. Adanya timbal balik pekerjaan terhadap suatu pekerjaan merupakan faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, terpenuhinya persyaratan kreatif kerja juga meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang menantang dan menarik juga merupakan hal penting untuk munculnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri atau isi pekerjaan dimana pekerjaan tersebut memberikan suatu perasaan yang puas kepada pegawai. Bisa dalam bentuk pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab, dan kemajuan untuk pegawai itu sendiri. Suatu penelitian menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan memberikan hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja (Tambunan, 2018).

Dengan demikian, seorang Pegawai Negeri Sipil dapat mencapai kepuasan kerja salah satunya dengan melihat isi atau jenis pekerjaan yang diampunya. Pada dasarnya, setiap Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja, sudah mendapatkan *jobdesk* masing-masing sesuai dengan jabatannya. Kecocokan dan konsep *the right man in the right place* dapat berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja seorang Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil tidak bisa memilih pekerjaan yang disukai saja yang hanya akan diselesaikan. Sehingga, perlu diteliti lebih lanjut mengenai isi pekerjaan dan kaitannya dengan kepuasan kerja dalam lingkungan kerja Pegawai Negeri Sipil.

### 2. Manajemen

Manajemen memiliki peran dan pengaruh terhadap tercapainya kepuasan kerja seorang pegawai di lingkungan kerjanya. Kepuasan itu tercapai ketika manajemen dapat memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil dan memberikan kenyamanan terhadap pegawainya. Penelitian yang dilakukan oleh Tansel dan Gazioglu (2013), serta Reza *et al.*, (2015) dalam Pitasari (2018) memberikan informasi bahwa manajemen yang kurang baik menjadi penyebab utama tingkat kepuasan kerja pegawai yang rendah. Artinya, faktor manajemen merupakan faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kepuasan kerja seorang pegawai.

Dalam lingkup Pegawai Negeri Sipil, proses manajemen dalam lingkungan kerja dapat berupa adanya evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil pada unit-unit kerja dalam satu organisasi pemerintahan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu. Hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk proses peningkatan kinerja, pengembangan Sumber Daya Manusia, pemberian kompensasi, program peningkatan produktivitas, program kepegawaian dan menghindari perlakuan diskriminasi. Secara ringkas, bagaimana suatu manajemen dapat berjalan baik pada organisasi pemerintahan, maka akan membawa dampak yang bagus terhadap pencapaian kepuasan kerja seorang Pegawai Negeri Sipil.

### 3. Lingkungan Kerja

Menurut Munandar (2004) dalam Tambunan (2018), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan. Menurut Isyandi (2004) dalam Tambunan (2018), lingkungan kerja merupakan hal-hal yang berada dalam lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Berdasarkan kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal-hal yang berada di lingkungan kerja baik fisik maupun sosial yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Priansa dan Suwatno (2011) dalam Tambunan (2018), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan psikis. Lingkungan fisik merupakan lingkungan yang berada disekitar pegawai yang meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*. Lingkungan psikis merupakan lingkungan yang menyangkut hubungan sosial dan organisasi. Kondisi psikis mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, misalnya pekerjaan yang berlebihan atau melebihi beban kerja, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antar pegawai dan lain sebagainya.

Dalam lingkungan kerja Pegawai Negeri Sipil, kenyamanan pribadi dapat membangkitkan semangat kerja. Selain itu, seorang Pegawai Negeri Sipil akan merasa lebih senang dan bergairah kerja ketika tersedianya fasilitas-fasilitas penunjang kerja yang memadai. Hubungan personal antar Pegawai Negeri Sipil dalam unit kerja juga memberikan dampak terhadap pencapaian kepuasan kerja melalui faktor lingkungan kerja. Pegawai Negeri Sipil bekerja tidak hanya secara individual, namun juga dalam kelompok-kelompok atau tim. Faktor lingkungan kerja akan sangat berpengaruh dalam memberikan performa kinerja setiap orang yang berada dalam tim tersebut. Dengan adanya kinerja yang bagus, maka kepuasan kerja seorang Pegawai Negeri Sipil akan tercapai dan memberikan dampak terhadap penyelesaian pekerjaan saat ini maupun yang akan datang.

### 4. Kompensasi

Menurut Luthans (2006) dalam Pitasari (2018) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan faktor multidimensi yang mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja. Kompensasi meliputi gaji dan reward. Dalam hal ini, terkhusus pada aspek keuangan, uang tidak hanya menjadi sarana setiap orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga memberikan kepuasan dalam tingkat yang lebih tinggi. Kompensasi dapat disebut sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan pegawai. Bila kompensasi diberikan secara benar, maka dapat memicu pegawai merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi (Wiliandari, 2015).

Dalam lingkungan Pegawai Negeri Sipil, kompensasi yang diberikan organisasi sangat memberikan dampak terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya kompensasi kerja, maka Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan setiap pekerjaannya akan merasa dihargai dan dianggap menjadi bagian penting organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Herman Sofyandi (2008) dalam (Mubarq, 2017), tujuan adanya kompensasi dalam dunia kerja adalah

- a. Untuk menjalin ikatan kerjasama antara organisasi dan karyawan. Dalam hal ini, ketika hubungan antara organisasi dan Pegawai Negeri Sipil terjalin dengan baik, maka akan membentuk komitmen yang jelas mengenai hak-hak Pegawai Negeri Sipil dan kewajibannya terhadap organisasi.



- b. Memberikan kepuasan Pegawai Negeri Sipil yang artinya dengan adanya kepuasan yang dirasakan Pegawai Negeri Sipil, maka pegawai yang bersangkutan akan memberikan prestasi kerja.
- c. Untuk memberikan motivasi Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja, yaitu agar Pegawai Negeri Sipil memiliki semangat dalam bekerja agar tujuan organisasi tercapai.
- d. Untuk mencapai disiplin kerja bagi Pegawai Negeri Sipil, yaitu dengan adanya kompetensi akan mengarahkan Pegawai Negeri Sipil untuk selalu mentaati setiap aturan dalam lingkungan kerja.

## 5. Promosi

Promosi merupakan bentuk keinginan seorang pegawai ketika dirinya telah mempergunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja. Dengan demikian, dalam pekerjaan seorang pegawai membutuhkan otonomi, peluang mempertanggungjawabkan pekerjaan dan mendapatkan hadiah (*reward*) berupa promosi (Idrus, 2006). Kesempatan seorang pegawai dalam memperoleh promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi. Kesempatan ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Dengan adanya kesempatan promosi, lingkungan kerja tersebut merupakan lingkungan yang positif dalam memberikan kesempatan untuk berkembang (Tambunan, 2018).

Fathoni (2006) dalam Subandi (2019) menjelaskan bahwa promosi jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya. Dari sisi tanggung jawab, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lainnya. Dengan demikian, adanya promosi jabatan akan memberikan dampak peningkatan kesejahteraan khususnya dalam aspek finansial. Selain itu, promosi Pegawai Negeri Sipil, akan memberikan manfaat-manfaat seperti meningkatkan moral pegawai, memberikan pengetahuan yang lebih baik dari pegawai, dan membuat loyalitas pegawai menjadi lebih baik.

## 6. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Basir (2014) dalam Pitasari (2018), Pelatihan kerja merupakan upaya organisasi yang direncanakan untuk membantu karyawan terkait pengetahuan, ketrampilan dan perilaku, dengan tujuan hasil pelatihan tersebut diterapkan dalam pekerjaan karyawan. Kepuasan mengenai pelatihan diindikasikan dengan adanya efektifitas pelatihan, yaitu seberapa jauh keberhasilan dari tujuan dari pelaksanaan pelatihan karyawan. Pelatihan dan pengembangan, pada prinsipnya merupakan bentuk upaya dalam memberikan bekal seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang itu memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari dalam organisasinya. Hal tersebut akan memberikan dampak berupa rasa percaya diri yang meningkat dalam menghadapi persoalan-persoalan saat menyelesaikan pekerjaan (Boe, 2014).

Pelatihan merupakan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu dan kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektifitas dan efisiensi organisasi. Melalui kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan karyawan yang memadai tersebut dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Sedangkan apabila karyawan atau pegawai organisasi tidak atau kurang memiliki kemampuan pengetahuan dan ketrampilan, selain menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diembannya. Pelatihan tersebut merupakan upaya yang dilakukan organisasi dengan sadar untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta mengubah perilaku anggotanya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi (Boe, 2014).

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang tepat, bagi seorang Pegawai Negeri Sipil akan merasa bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam bidang pemerintahan sangat diperhatikan. Pelatihan dan pengembangan akan memberikan dampak peningkatan terhadap kompetensi seorang Pegawai Negeri Sipil. Kepuasan mengenai pelatihan diindikasikan dengan adanya efektifitas pelatihan, yaitu seberapa jauh keberhasilan dari tujuan dari pelaksanaan pelatihan karyawan. Efektifitas pelatihan ditunjukkan dari adanya perubahan perilaku; peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap; hasil substansial dan terukur; dan reaksi karyawan terkait manfaat yang dirasakan dan peningkatan kinerjanya (Pitasari, 2018).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan terhadap penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal mencapai kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu:

1. Isi atau jenis pekerjaan
2. Manajemen
3. Lingkungan kerja
4. Kompensasi
5. Promosi kerja
6. Pelatihan kerja

Ke-enam faktor tersebut, perlu dilakukan penelitian secara kuantitatif agar dapat memberikan pembuktian atas hubungan setiap faktor tersebut terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Lester. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol 3 No.10*, 559-578.
- Hasby. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara. *Conference on Business, Social Sciences and Innovation Technology Vol.1 No.1* , 687-703.
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, Vol.3 No.1*, 94-106.
- Mubaroq, R. A. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 72-90.
- Muhtarom, A. (2015). Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja (Tinjauan Teori dan Implementasi Manajemen pada Guru dan Staf di Sekolah). *TARBAWI Vol.1 No.1* , 133-143.
- Pitasari Nimas Ayu Aulia, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management Vol.7 no.4* , 1-11.
- Prasetyo, H. E. (2022). Kinerja Pegawai dengan Dukungan Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA) Vo.5 No.1*, 37-43.
- Saefullah, U. A. (2022). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal (TMJ) Vol.6 No.2* , 223-235.
- Subandi. (2019). Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Motivasi Berprestasi Sebagai Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.8 No.1*, 118-128.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol.4 Nomor 2*, 175-183.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *SOCIETY, Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi Edisi XIV*, 81-95.