



**HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN FAKTOR  
MOTIVATOR-HYGIENE DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PMI KOTA TANGERANG SELATAN**

<sup>\*1</sup>Lela Kania Rahsa Puji, <sup>2</sup>Suherman, <sup>3</sup>Intan Tiara, <sup>4</sup>Nur Hasanah, <sup>5</sup>Abi Rafdi Al Razaan

<sup>1,2,3</sup>Dosen S1 Kesehatan Masyarakat, STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

<sup>4</sup>Dosen D III Farmasi, STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

<sup>5</sup>Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

\*Email : lelakania@masda.ac.id

ARTICLE INFORMATION	A B S T R A C T
<p><i>*Corresponding Author</i> Lela Kania Rahsa Puji E-mail: lelakania@masda.ac.id</p>	<p><i>Job satisfaction is a key determinant of improving employee performance and the quality of organizational services, including humanitarian organizations such as the Indonesian Red Cross (IRC) in South Tangerang City. According to a report by Cartenz, a survey of 73,000 respondents from 141 countries worldwide, including Indonesia, on employee work motivation showed that only 8% of Indonesian employees have a high level of engagement, commitment, and strong motivation in their work. Globally, the results are relatively similar, with only around 13% having a high level of engagement. <b>Objective:</b> This study aims to analyze the relationship between individual characteristics, hygiene factors, and motivational factors with employee job satisfaction at the PMI in South Tangerang City. <b>Method:</b> This study used a quantitative approach with a descriptive analytical design and cross-sectional method. The population in this study was all 100 PMI employees in South Tangerang City, all of whom were sampled using a total sampling technique. Data analysis was performed using the Chi-Square test using SPSS software. <b>Results:</b> The results of the analysis show that there is a significant relationship between age (<math>p = 0.000</math>), gender (<math>p = 0.008</math>), education (<math>p = 0.000</math>), employment status (<math>p = 0.003</math>), hygiene (<math>p = 0.000</math>) and motivation (<math>0.000</math>) with employee job satisfaction. <b>Conclusion:</b> The relationship between individual characteristics, hygiene factors and motivation factors with employee job satisfaction at the Indonesian Red Cross (PMI) in South Tangerang City can be concluded that individual characteristics, hygiene and work motivation are factors that determine employee job satisfaction</i></p>
<p><b>Keywords:</b> <i>Individual Characteristics, Motivation -Hygiene, Job Satisfaction</i></p>	
<p><b>Kata Kunci:</b> Karakteristik Individu, Faktor Motivasi-Hygiene, Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p><b>A B S T R A K</b> Kepuasan kerja merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan organisasi, termasuk pada organisasi kemanusiaan seperti Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Tangerang Selatan. Menurut laporan yang disampaikan oleh Cartenz melakukan survei tentang motivasi kerja karyawan terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia, termasuk Indonesia, menunjukkan hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level <i>engagement</i> yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Di dunia, hasilnya juga relatif sama, hanya sekitar 13% yang punya <i>high engagement</i> level dengan pekerjaannya. <b>Tujuan:</b> Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara karakteristik individu, faktor <i>hygiene</i> dan faktor motivasi dengan kepuasan kerja karyawan di PMI Kota Tangerang Selatan. <b>Metode:</b> Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif analitik dan metode <i>cross-sectional</i>. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PMI Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 100 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik <i>total sampling</i>. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji <i>Chi-Square</i> melalui perangkat lunak SPSS. <b>Hasil:</b> Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia (<math>p = 0,000</math>), jenis kelamin (<math>p = 0,008</math>), pendidikan (<math>p = 0,000</math>), status kepegawaian (<math>p = 0,003</math>), <i>hygiene</i> (<math>p = 0,000</math>) dan motivasi (<math>0,000</math>) dengan kepuasan kerja pegawai. <b>Kesimpulan:</b> Hubungan Karakteristik Individu, Faktor <i>Hygiene</i> dan Faktor Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Tangerang Selatan dapat disimpulkan karakteristik individu, <i>hygiene</i> dan Motivasi kerja merupakan faktor yang menentukan kepuasan kerja Karyawan.</p>
	<p>This is an open access article under the CC-BY-NC-SA license</p>

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Saputra, 2020) (Gorap, 2018). Menurut laporan yang disampaikan oleh Cartenz HRD, hasil survei yang dilakukan oleh Worldwide, sebuah lembaga riset internasional, mengungkapkan temuan yang mengkhawatirkan terkait tingkat motivasi kerja karyawan. Survei ini melibatkan 73.000 responden dari 141 negara, termasuk Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya 8% karyawan di Indonesia yang memiliki tingkat keterikatan (*employee engagement*) yang tinggi, serta menunjukkan komitmen dan motivasi yang kuat terhadap pekerjaan mereka.

Motivasi kerja merupakan faktor krusial yang, jika tidak ditangani dengan tepat, dapat menjadi “bom waktu” bagi organisasi. Oleh karena itu, diperlukan respons yang cepat dan strategis untuk mengatasi permasalahan ini. (Rachmawati, 2023)

Dalam teori Herzberg, puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor eksternal (*Hygiene*) dan intrinsik (motivasi). Faktor *Hygiene* (tidak memuaskan) berkaitan dengan aspek-aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan atau konteks pekerjaan yang disebut juga aspek

ekstrinsik pekerja. Faktor kedua adalah faktor pendorong (*satisfying*) yang berkaitan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau *job content* yang disebut juga dengan aspek intrinsik pekerjaan. Faktor *Motivator-Hygiene* ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg menyatakan bahwa ketidakpuasan berhubungan dengan kondisi kerja (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, dan hubungan dengan orang lain) dan bukan pada pekerjaan itu sendiri. Berbeda dengan Faktor *Motivator*, kepuasan diambil dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau akibat langsung dari pekerjaan itu, seperti sifat pekerjaan itu, pencapaian pekerjaan, promosi, dan pengakuan itulah yang dikatakan Frederick Herzberg.

Menurut Lindner dalam Dewi (2020) *Motivasi-Hygiene* merupakan kekuatan eksternal yang mendorong karyawan agar melaksanakan tugas melalui paksaan untuk mendapatkan imbalan demi tercapainya tujuan organisasi (Dewi, 2020). Imbalan tersebut berupa hubungan yang baik dengan rekan kerja, kondisi kerja yang mendukung, gaji, kebijakan dan administrasi, juga kualitas supervisi (Dewi, 2020). Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 29 April 2025 melalui metode wawancara kepada 10 karyawan di Palang Merah Indonesia (PMI) diperoleh informasi bahwa 9 karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, baik dalam aspek *hygiene factor* maupun motivasi, hal ini disebabkan oleh tidak adanya apresiasi/penghargaan yang di berikan oleh Palang Merah

Indonesia kepada karyawannya dan 8 dari 10 responden merasa gaji yang di terima tidak setara dengan beban kerja yang di berikan. Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka dapat diambil rumusan masalah yakni apakah ada hubungan karakteristik individu, faktor *hygiene* dan faktor motivasi dengan kepuasan kerja karyawan di Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Tangerang Selatan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan metode analitik dan menggunakan desain penelitian *CrossM Sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Palang Merah Indonesia Kota Tangerang Selatan, Jl. Tekno Widya,

Ciater, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310.

Menggunakan teknik *total sampling* Pemilihan responden pada penelitian ini menggunakan metode *Total Sampling* dikarenakan jumlah yang ada  $\leq 100$ .

Data Primer pada penelitian ini yaitu informasi dari hasil wawancara dan observasi mengenai karakteristik individu yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan dan status kepegawaian. Variabel independen selanjutnya yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivasi. Dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Gambaran Distribusi Frekuensi Karakteristik Individu, Motivasi-Hygiene dan Kepuasan Kerja**

Variabel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia	18-40 Tahun	73	73
	41-60 Tahun	27	27
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	53
	Perempuan	47	47
Pendidikan	Diploma, Sarjana,	38	38
	Pasca sarjana		
Status Kepegawaian	SMA/K	62	62
	Karyawan Kontrak	28	28
<i>Hygiene</i>	Karyawan Tetap	72	72
	Lemah	31	31
	Sedang	16	16
Motivasi	Kuat	53	53
	Lemah	29	29
	Sedang	19	19
Kepuasan Kerja	Kuat	52	52
	Rendah	19	19
	Sedang	19	19
	Tinggi	62	62

Sumber: Data Primer, 2025

**Table 2. Hasil Uji Hubungan Karakteristik Individu, Motivasi-hygiene Dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Variabel	Kategori	Kepuasan Kerja						Total		p-value
		Rendah		Sedang		Tinggi		N	%	
		N	%	N	%	N	%			
Usia	18-40 Tahun	3	3	9	9	61	61	73	73	P = 0,000
	41-60 Tahun	16	16	10	10	1	1	27	27	
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	16	10	10	27	27	53	53	P = 0,008
	Perempuan	3	3	9	9	35	35	47	47	
Pendidikan	SMA/K	15	15	18	18	29	29	62	62	P = 0,000
	Diploma, SI, Doktor	4	4	1	1	33	33	38	38	
Status Kepegawaian	Karyawan Kontrak	11	11	2	2	15	15	28	28	P = 0,003
	Karyawan Tetap	8	8	17	17	47	47	72	72	
Hygiene	Lemah	16	16	8	8	7	7	31	31	P = 0,000
	Sedang	3	3	4	4	9	9	16	16	
	Kuat	0	0	7	7	46	46	53	53	
Motivasi	Lemah	16	16	9	9	4	4	29	29	P = 0,000
	Sedang	2	2	5	5	12	12	19	19	
	Kuat	1	1	5	5	46	46	52	52	

Sumber: Data Primer, 2025

## PEMBAHASAN

### Analisis Univariat

Menurut hasil penelitian mengenai aspek usia diketahui bahwa lebih dari setengah responden masuk ke dalam kategori usia dewasa awal (18 sampai 40 tahun) yaitu sebanyak 72 dengan persentase 72%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aji (2021) tentang “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Type D Perawang” bahwa hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden masuk ke dalam kategori usia dewasa awal.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan dalam Saputra (2020) bahwa karyawan muda umumnya memiliki fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif. Pegawai dengan usia muda masih memiliki

idealisme yang tinggi tentang dunia kerjanya, sehingga apabila terdapat perbedaan antara harapannya dengan realita kerja akan menyebabkan ketidakpuasan kerja (Lashwaty, 2019).

Oleh karena itu, menurut peneliti karyawan yang berusia dewasa awal masih memiliki fisik yang kuat, dinamis, kreatif dan juga memiliki idealisme yang tinggi sehingga memiliki harapan yang tinggi dengan pekerjaannya dan akan menyebabkan ketidakpuasan ketika realita tidak sesuai dengan harapannya. Dengan demikian usia mempengaruhi seseorang dalam hal kepuasan kerja.

Menurut hasil penelitian mengenai aspek jenis kelamin diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 53 dengan persentase 53%. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian

Ningsih (2018) tentang “Hubungan *System Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018” bahwa hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 dengan persentase 88,7%.

Penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Rizal (2022) terdapat perbedaan psikologis antara pria dan wanita menyebabkan wanita lebih cepat puas dibanding pria. Adanya tanggung jawab dan cita-cita yang lebih tinggi dari wanita (Pitaloka, 2018).

Menurut hasil penelitian mengenai aspek pendidikan diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA/K yaitu sebanyak 62 dengan persentase 62%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sriwulandari (2020) tentang “Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Madiun Tahun 2020” bahwa hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan SMA/K sebanyak 63,3%.

Oleh karena itu, menurut peneliti kepuasan kerja lebih banyak dimiliki tingkat SMA sederajat karena merasa tidak memilikin tanggungan pendidikan yang tinggi. Dengan demikian, pendidikan mempengaruhi seseorang dalam hal kepuasan kerja karyawan.

Menurut hasil penelitian mengenai

aspek status kepegawaian diketahui sebagian besar responden berstatus tetap yaitu sebanyak 72 dengan persentase 72%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputri (2018) tentang “Kepuasan Kerja Karyawan ditinjau dari *Job Insecurity* dan Status Kepegawaian” hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tetap sebesar 70,55. Pendapat Locke dalam Saputri (2018) kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh kesesuaian antara keinginan dan hasil keluar yang didapat sehingga perbedaan yang didapatkan karyawan kontrak menimbulkan kekecewaan dan menjadi penyebab penurunan kepuasan kerja karyawan karena merasa tidak mendapatkan apa yang diharapkan. Karyawan kontrak dan tetap memiliki beban kerja yang sama namun adanya reward yang berbeda, jenjang karir yang tidak jelas, promosi jabatan dan lain sebagainya menjadikan adanya perbedaan kepuasan antara karyawan kontak dengan karyawan tetap (Saputri, 2018).

Oleh karena itu, menurut peneliti berbedanya *reward*, gaji, jenjang karir dan lainnya menjadikan status kepegawaian antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak berbeda dari segi kepuasan kerjanya. Dengan demikian, status kepegawaian mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut hasil penelitian mengenai *hygiene* diketahui bahwa sebagian besar responden memilikin *hygiene* kuat sebanyak 53 dengan persentase 53%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Londa (2021) tentang “Survey *Hygiene* Factor dan Kepuasan Kerja

Karyawan PT. PLN Unit Pelaksana Pembangkit Flores” hasil penelitian menunjukkan pemeliharaan yang kuat yaitu sebesar 25 dengan persentase 59,5.

Berdasarkan distribusi frekuensi motivasi kerja pegawai diketahui bahwa lebih dari setengah pegawai yang motivasi kerja tinggi sebanyak 52 responden dengan presentase 52%. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji (2021) tentang “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Type D Perawang” menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh faktor intrinsik secara parsial yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $6,694 > t$  tabel yaitu 1,965. Oleh karena itu, *motivation factor* memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Menurut peneliti, *motivation factor* sangatlah penting dengan adanya motivasi dalam bekerja maka tersalurkannya perilaku manusia untuk bekerja dengan giat, antusias, dan optimal dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya faktor motivasi yang tinggi maka karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Hal ini, positif adanya bagi rumah sakit karena karyawan mengerjakan pekerjaan dengan optimal sehingga mampu mencapai target dan tujuan rumah sakit.

### **Analisis Bivariat**

Hubungan *Hygiene* dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan

hasil penelitian hubungan faktor *hygiene* dengan kepuasan kerja karyawan diketahui bahwa lebih dari setengah responden memiliki *hygiene* kuat yaitu sebanyak 46 responden dengan persentase 46%. Hasil uji statistik dengan uji *Chi-Square* diperoleh  $p$  value =  $<0,000$  dengan  $\alpha$  0,05. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan yang signifikan antara etos kerja responden dengan kinerja pegawai Palang Merah Indonesia Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam (2020) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember” yang menyatakan bahwa faktor ekstrinsik pada teori Herzberg berpengaruh signifikan terhadap kepuasan bagian penjualan PT. Roda Sakti Surya Megah.

Menurut peneliti, semakin tinggi *hygiene factor* yang ada di PMI maka akan mempengaruhi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan sebaliknya jika *hygiene factor* sedang atau rendah maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan karena *hygiene factor* merupakan faktor yang mampu menghilangkan perasaan negatif atau ketidakpuasan dalam bekerja sehingga karyawan akan mengerjakan pekerjaannya semaksimal mungkin sehingga memberi pengaruh positif pada peningkatan mutu pelayanan.

Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan, Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Palang Merah Indonesia Kota Tangerang Selatan lebih dari setengah tingkat

motivasi kerja kuat sebanyak 62 responden dari 100 responden (62%). Hasil uji statistik dengan uji *Chi-Square* diperoleh *p value* = <0,000 dengan *alpha* 0,05. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan motivasi pegawai Palang Merah Indonesia Kota Tangerang Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Paskanindia (2020) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai *F* sebesar 0,756 dengan signifikansi sebesar 0,823 ( $p > 0,05$ ). Nilai signifikansi yang melebihi 0,05 ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan bersifat linear, sehingga analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan asumsi linearitas terpenuhi dan menunjukkan bahwa rata-rata karyawan CV Cita Nasional memiliki motivasi kerja yang tinggi, yakni sebesar 61,76%.

Menurut peneliti, tingkat motivasi ini tercermin dari jawaban responden yang mengindikasikan bahwa mereka mampu membangun relasi yang baik dengan rekan kerja, aktif dalam kegiatan sosial perusahaan, memiliki keinginan untuk menunjukkan kinerja terbaik, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki empati terhadap rekan kerja, serta mampu berdiskusi atau bertukar argumentasi

secara konstruktif, Motivasi kerja yang tinggi tersebut berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan

## KESIMPULAN

Penelitian terhadap 100 karyawan PMI Kota Tangerang Selatan menyimpulkan bahwa **kepuasan kerja** sangat ditentukan oleh dua aspek utama:

1. **Karakteristik Individu:** Terdapat hubungan signifikan antara usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status kepegawaian dengan kepuasan kerja.
2. **Faktor Herzberg:** Faktor *Hygiene* (lingkungan/eksternal) dan Faktor Motivasi (intrinsik/internal) terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Keseluruhan, semakin terpenuhinya faktor *hygiene* dan motivasi, serta kesesuaian karakteristik individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan di organisasi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, A. P. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Type-D Perawang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Alam, M. S. (2020). *Pengaruh Motivator Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik (Teori HERZBERG) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Roda Sakti Surya Megah Jember*.

- Dewi, P. C. K. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta* (Doctoral Dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Gorap, S. I. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon)* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Lashwaty, N. D., & Widiati, I. S. (2019). Pengaruh Usia, Jenis Pekerjaan, Kompensasi, Kesempatan Pengembangan Karier, Dan Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan-Solo. *EKA CIDA*, 3(2).
- Londa, Y., & Sari, S. P. (2021). *Survei Hygiene Factor Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln Unit Pelaksana Pembangkitan Flores*. *Media Bina Ilmiah*, 15(9), 5155-5170.
- Ningsih, (2018). Hubungan *System Reward* Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sijunjung Kabupaten Sijunjung Tahun 2018.
- Pitaloka, A. L. (2018). Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin Karyawan PT. Idaman Nusa Lestari.
- Rachmawatie, (2023). Hubungan Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Tangerang Selatan
- Rizal, A., & Jalpi, A. (2022). Analisis Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Kota Banjarmasin Tahun 2016. *Prosiding Penelitian Dosen UNISKA MAB*, (1).
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Decenzo, D. A. (2017). *Fundamentals Of Management*. Pearson.
- Saputra, A. R., dan Parwoto, P. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karangmas Unggul Bekasi*. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 211 sampai 226.
- Saputri, C. D. J., & Dwityanto, A. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau Dari Job Insecurity Dan Status Kepegawaian (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sriwulandari, M. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Kabupaten Madiun* (Doctoral Dissertation, Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun).
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.