

**PENGARUH FAKTOR FISIK, FAKTOR SOSIAL DAN FAKTOR
PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. DIPOSTAR FINANCE PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : M. Ovit Satiawan

NIM : 212019410

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

**PENGARUH FAKTOR FISIK, FAKTOR SOSIAL DAN FAKTOR
PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. DIPOSTAR FINANCE PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : M. Ovit Satiawan

NIM 212019410

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Ovit Satiawan

Nim : 212019410

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul : PENGARUH FAKTOR FISIK, FAKTOR SOSIAL DAN
FAKTOR PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. DIPOSTAR FINANCE PALEMBANG

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sastra Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasam, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang dituliskan atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Peryataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya seni ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



M. Ovit satiawan

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH FAKTOR FISIK, FAKTOR SOSIAL DAN
FAKTOR PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. DIPOSTAR FINANCE PALEMBANG

Nama : M. OVIT SATIAWAN

Nim 212019410

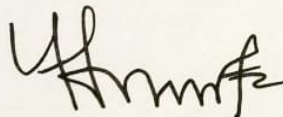
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

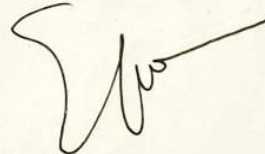
Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I



Dr. Zaicha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

Pembimbing II



Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si
NIDN: 0216128102

**Mengetahui:
Dekan**

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005068902

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
TANDA PENGESAHAN USULAN PENELITIAN	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Bagi Penulis	9
2. Bagi Perusahaan	9
3. Bagi Almamater	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	10
A. Kajian Kepustakaan	10
1. Landasan Teori	10
a. Kepuasan Kerja	10
1) Definisi Kepuasan Kerja	10
2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	11
3) Indikator Kepuasan Kerja	12
b. Faktor Fisik	13
1) Definisi Faktor Fisik	13
2) Indikator Faktor Fisik	14
c. Faktor Sosial	15
1) Definisi Faktor Sosial	15
2) Indikator Faktor Sosial	16
d. Faktor Psikologis	17

1) Definisi Faktor Psikologis	17
2) Indikator Faktor Psikologis	18
2. Penelitian Sebelumnya.....	19
B. Kerangka Pemikiran	23
1. Pengaruh Faktor Fisik, Faktor Sosial dan Faktor Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dipostar Finance Palembang	23
2. Pengaruh Faktor Fisik Terhadap Kepuasan Kerja PT. Dipostar Finance Palembang.....	24
3. Pengaruh Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja PT. Dipostar Finance Palembang.....	24
4. Pengaruh Faktor Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja PT. Dipostar Finance Palembang	25
C. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Jenis Penelitian	27
1. Penelitian Deskriptif	27
2. Penelitian Komparatif.....	27
3. Penelitian Asosiatif.....	27
B. Lokasi Penelitian	28
C. Operasionalisasi Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel	29
E. Data yang Diperlukan.....	31
1. Data Primer.....	31
2. Data Sekunder.....	31
F. Metode Pengumpulan Data	31
1. Wawancara (<i>Interview</i>).....	32
2. Kuesioner (Angket)	32
3. Observasi	32

4. Eksperimen	32
5. Dokumentasi	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	33
1. Analisis Data	33
2. Uji Instrumen	35
a. Uji Validitas	35
b. Uji Reliabilitas	35
3. Teknik Analisis	36
a. Analisis Regresi Linier Berganda	36
b. Uji Hipotesis	36
1) Uji F (Simultan/bersama-sama)	37
2) Uji t (Parsial/individu)	38
3) Koefisien Determinasi (R)	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Gambaran Umum Perusahaan	42
a. Sejarah Singkat PT.DIPOSTAR FINANCE	42
b. Visi dan Misi PT.Dipostar Finance	43
1) Visi	43
2) Misi	44
2. Uji Instrumen	44
a. Uji Validitas	45
b. Uji Reliabilitas	46
3. Gambaran Karakteristik Umum Responden	46
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
4. Gambaran Umum Jawaban Responden	48
a. Kepuasan Kerja (Y)	48
b. Faktor Fisik (X ₁)	51
c. Faktor Sosial (X ₂)	52

d. Faktor Psikologis (X_3).....	54
5. Teknik Analisis.....	57
a. Analisis Regresi Linier Berganda	57
b. Uji Hipotesis	58
B. Pembahasan dan Hasil.....	62
1. Pengaruh Faktor Fisik, Faktor Sosial, dan Faktor Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dipostar Finance Kota Palembang.....	62
2. Pengaruh Faktor Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dipostar Finance Kota Palembang.....	64
3. Pengaruh Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dipostar Finance Kota Palembang.....	65
4. Pengaruh Faktor Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dipostar Finance Kota Palembang.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	68
A. Simpulan	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel I.1.	Data Pencapaian Target Pembiayaan Karyawan PT Dipostar Finance Palembang Mitsubishi.....	4
Tabel I.2.	Pra Riset PT Dipostar Finance Palembang Tahun 2025	5
Tabel II. 1.	Penelitian Terdahulu	22
Tabel III.1.	Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	28
Tabel III.2	Jumah Responden Penelitian	30
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	45
Tabel IV.2.	Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel IV.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel IV.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y). ..	49
Tabel IV.7.	Distribusi Jawaban Responden Variabel Faktor Fisik (X_1)	51
Tabel IV.8.	Distribusi Jawaban Responden Variabel Faktor Sosial (X_2)	53
Tabel IV.9	Distribusi Jawaban Responden Variabel Faktor Psikologis (X_3).....	55
Tabel IV.10.	Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel IV.11.	Uji F (Simultan).....	59
Tabel IV.12.	Uji t (Parsial)	60
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran.....	25
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saingnya. Salah satu aspek utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas operasional, tetapi juga sebagai elemen strategis yang berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan, salah satunya melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan gambaran sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kondisi ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan. Menurut Wibowo (2021), kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi terhadap kondisi kerja, sistem penghargaan, dan hubungan sosial dalam organisasi. Apabila karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap aspek-aspek tersebut, maka kepuasan kerjanya akan meningkat.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang timbul sebagai respons terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa harapannya terpenuhi akan menunjukkan sikap yang mendukung

terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila terdapat ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan, maka akan muncul rasa tidak puas yang dapat memengaruhi perilaku kerja.

Edy Sutrisno (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan individu dalam menilai pekerjaannya. Kepuasan tersebut dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kondisi psikologis, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan hubungan sosial dalam organisasi

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap keberlangsungan perusahaan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi tinggi, loyalitas yang kuat, serta mampu bekerja secara maksimal. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, munculnya konflik, bahkan keinginan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor fisik. Faktor ini berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, fasilitas, serta keamanan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai akan mendukung aktivitas kerja karyawan sehingga meningkatkan kepuasan mereka. Menurut Khaeruman (2021), kondisi fisik lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Sebaliknya,

lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan mengurangi kepuasan kerja.

Faktor sosial juga memiliki kontribusi penting terhadap kepuasan kerja. Faktor sosial mencakup hubungan antar rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi, serta kerja sama dalam tim. Interaksi sosial yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong terciptanya rasa kebersamaan. Menurut Adha (2022), komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang baik dalam organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila hubungan sosial berjalan dengan baik, maka karyawan akan merasa dihargai dan diterima dalam lingkungan kerjanya.

Faktor psikologis juga berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja. Faktor ini berkaitan dengan kondisi mental dan emosional karyawan, seperti motivasi, rasa aman, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang memperoleh penghargaan dan pengakuan atas kontribusinya akan merasa lebih dihargai sehingga kepuasan kerjanya meningkat. Sebaliknya, apabila kebutuhan psikologis tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan dapat mengalami stres kerja dan penurunan semangat.

PT Dipostar Finance sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan sangat bergantung pada kualitas pelayanan dan profesionalisme karyawan. Dalam industri jasa, interaksi langsung dengan pelanggan menjadi faktor utama dalam menjaga reputasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan

perlu memastikan bahwa karyawan bekerja dalam kondisi yang mendukung, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis.

Apabila lingkungan kerja kurang nyaman, hubungan sosial dalam organisasi tidak harmonis, atau kebutuhan psikologis karyawan tidak terpenuhi, maka hal tersebut dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penting untuk dilakukan penelitian guna mengetahui sejauh mana faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Dipostar Finance. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH FAKTOR FISIK, FAKTOR SOSIAL DAN FAKTOR PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. DIPOSTAR FINANCE PALEMBANG”

Tabel I.1.
Data Pencapaian Target Pembiayaan Karyawan PT Dipostar Finance Palembang Mitsubishi

Tahun	Target Pembiayaan (Unit)	Realisas (Unit)	Persentase Pencapaian (%)	Belum Tercapai %
2018	1.250	1.120	90%	10%
2019	1.400	1.085	77%	23%
2020	1.300	975	75%	25%
2021	1.350	1.065	79%	21%
2022	1.380	1.076	78%	22%

Sumber: Data Internal PT Dipostar Finance Palembang, 2025

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa pencapaian target pembiayaan selama lima tahun terakhir belum mencapai hasil yang maksimal. Hal ini terlihat dari persentase pencapaian yang masih berada di bawah target

yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa realisasi target kerja karyawan belum sepenuhnya optimal.

Belum tercapainya target secara maksimal ini dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan serta meningkatkan daya saing. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat memengaruhi semangat, loyalitas, serta produktivitas kerja. Apabila kepuasan kerja rendah, maka kinerja dan pencapaian target perusahaan juga dapat terhambat.

mengetahui kondisi yang sebenarnya, peneliti melakukan pra riset pada karyawan PT Dipostar Finance Palembang guna melihat gambaran awal terkait kepuasan kerja serta faktor-faktor yang memengaruhinya, yaitu faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologis. Adapun hasil pra riset tersebut adalah sebagai berikut

Tabel I.2.
Pra Riset PT Dipostar Finance Palembang Tahun 2025

No	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas
Kepuasan Kerja (Y)			
1	Karyawan telah diberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan posisi dan tanggung jawabnya	47 %	53 %
2	Karyawan merasa puas dan bersedia membela perusahaan	40 %	60 %
3	Perusahaan memberikan pelatihan untuk menunjang kreativitas karyawan	47 %	53%
Faktor Fisik (X1)			
1	Karyawan telah diberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan posisidan tanggung jawabnya	47 %	53 %
Faktor Psikologis (X3)			
2	Karyawan merasa puas dan bersedia membela perusahaan	37%	63 %
3	Perusahaan memberikan pelatihan untuk menunjang kreativitas karyawan	43%	57%
1	Karyawan merasa tentram dan nyaman dalam bekerja	40 %	60 %
2	Karyawan menunjukkan sikap positif	47 %	63 %
3	Penempatan kerja sudah sesuai Dengan bakat dan kemampuan karyawan	40%	60%

Sumber: Data Kuesioner Pra Riset, 2025

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada terdapat pengaruh Faktor Fisik, Faktor Sosial, dan Faktor Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dipostar Finance Palembang?
2. Apakah ada terdapat pengaruh Faktor Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dipostar Finance Palembang?
3. Apakah ada terdapat pengaruh Faktor Sosial terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan PT Dipostar Finance Palembang?

4. Apakah ada terdapat pengaruh Faktor Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dipostar Finance Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Faktor Fisik, Faktor Sosial, dan Faktor Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dipostar Finance Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Faktor Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dipostar Finance Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Faktor Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dipostar Finance Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Faktor Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dipostar Finance Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Faktor Fisik, Faktor Sosial, dan Faktor Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dipostar Finance Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Faktor Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dipostar Finance Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Faktor Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dipostar Finance Palembang.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Faktor Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Dipostar Finance Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor fisik, faktor sosial, faktor psikologis, serta kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Dipostar Finance Palembang dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologis di lingkungan kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan tambahan literatur bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 145–156.
- Akmal, A., Indra, I., & Gustiana, G. (2019). Pengaruh faktor psikologik, sosial dan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan penyadap karet di PT. Atjeh Raya Corpindo Kab. Aceh Timur. *Jurnal Agrisep*, 20(1), 23–34.
- Asiati, D., et al. (2019). Metodologi penelitian bisnis. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 17(2), 15–28.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 89–98.
- Busro, M. (2018). Pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 105–115.
- Hasan, I. (2017). Analisis data penelitian dengan statistik. *Jurnal Statistik dan Aplikasi*, 3(1), 135–148.
- Khaeruman, K. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(3), 210–220.
- Mulyana, Y., Yudiardi, D., & Wahidin, W. (2020). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(1), 45–58.
- Saad, S., Hasanuddin, H., & Iqbal, M. (2020). Analisis faktor finansial, faktor fisik dan faktor psikologi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 112–125.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. *Jurnal Pendidikan dan Penelitian*, 23(4), 240–250.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 70–85.
- Tino, T. (2021). Analisis pengaruh faktor finansial, kompensasi non finansial, sosial, fisik dan psychology terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri kerajinan tas Jaya Sakura Lamongan. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(3), 201–214.

- Widiasih, N., & Suarmanayasa, I. (2021). Faktor penentu kepuasan kerja karyawan Toserba KSA di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 150–163.
- Wibowo. (2019). Manajemen kinerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(4), 410–420.