



Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Warung Makan Pelem Asri

Afif Margi Lestari^{1*}, Nurul Sulistya Ningsih², Suratin³

¹⁻³Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Boyolali, Indonesia

Email: affmrgg@gmail.com¹, nurulsulistya68@gmail.com², suratin3833@gmail.com³

*Penulis korespondensi: affmrgg@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of job satisfaction on employee performance at Warung Makan Ayam Penyet Pelem Asri, Boyolali. The study used a qualitative method with a case study approach. Data collection was conducted through in-depth interviews with employees and the business owner, direct observation of work activities, and relevant documentation. The results showed that the level of employee job satisfaction is relatively high, formed from a combination of structural, social, physical, and psychological factors. These factors include clear division of tasks, a regular work shift system, harmonious interpersonal relationships between employees, and the availability of adequate work facilities and compensation. High job satisfaction has been shown to encourage intrinsic motivation, discipline, and consistency in carrying out employees' duties. This is reflected in the ability of employees to provide fast, friendly, and consistent service, especially during busy operating hours. The research findings confirm that job satisfaction has a significant influence on employee performance, which in turn impacts customer satisfaction and business sustainability. Therefore, management needs to maintain and improve factors supporting job satisfaction to maintain service quality and business competitiveness.*

Keywords: *Business Competitiveness; Culinary Industry; Employee Performance; Job Satisfaction; Warung Pelem Asri.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Warung Makan Ayam Penyet Pelem Asri, Boyolali. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan karyawan dan pemilik usaha, observasi langsung terhadap aktivitas kerja, serta dokumentasi yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi, yang terbentuk dari perpaduan faktor struktural, sosial, fisik, dan psikologis. Faktor-faktor tersebut meliputi kejelasan pembagian tugas, sistem shift kerja yang teratur, hubungan interpersonal yang harmonis antar karyawan, serta tersedianya fasilitas kerja dan kompensasi yang memadai. Kepuasan kerja yang tinggi terbukti mendorong motivasi intrinsik, kedisiplinan, dan konsistensi karyawan dalam melaksanakan tugas. Hal ini tercermin dari kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan konsisten, terutama pada jam operasional yang padat. Temuan penelitian menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada kepuasan pelanggan dan keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor pendukung kepuasan kerja guna menjaga kualitas layanan dan daya saing usaha.

Kata kunci: Daya Saing Usaha; Industri Kuliner; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Warung Pelem Asri.

1. LATAR BELAKANG

Industri kuliner dikenal sangat dinamis dan penuh persaingan, tercermin dari maraknya pertumbuhan berbagai jenis tempat makan, mulai dari warung hingga kafe. Kunci utama kesuksesan dalam sektor ini tidak hanya terletak pada cita rasa produk, melainkan juga pada mutu pelayanan yang diterima pelanggan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM), atau para pekerja, memiliki kedudukan yang sangat penting karena mereka adalah kontak pertama dan utama dengan konsumen.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan operasional suatu usaha, termasuk dalam bisnis kuliner. Saat ini, persaingan di sektor kuliner semakin ketat, sehingga warung makan tidak hanya bersaing melalui kualitas rasa dan harga, tetapi juga melalui pelayanan yang diberikan oleh para karyawannya. Konsumen modern menilai pengalaman mereka dalam menikmati makanan melalui berbagai cara, mulai dari interaksi langsung, kecepatan pelayanan, hingga ulasan online di platform seperti Google Maps, Instagram, dan aplikasi pemesanan makanan. Hal ini menjadikan kinerja karyawan sebagai aspek krusial dalam mempertahankan loyalitas pelanggan dan reputasi warung.

Salah satu faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Wibowo dkk. (2022), kepuasan kerja diartikan sebagai tingkat kebahagiaan individu terhadap tugas dan lingkungan tempat mereka bekerja. Konsep ini meliputi perasaan senang dan damai saat seseorang menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif. Sebaliknya, karyawan yang kurang puas dapat mengalami penurunan motivasi, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, bahkan kemungkinan keluar dari pekerjaan, yang berdampak negatif pada kualitas layanan dan kinerja warung.

Realitas di lapangan saat ini menunjukkan bahwa karyawan warung makan, termasuk di Warung Pelem Asri, menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Selain tugas rutin seperti menyiapkan makanan, melayani pelanggan, dan menjaga kebersihan, karyawan juga dihadapkan pada tekanan untuk memberikan pelayanan cepat dan berkualitas di era digital. Pelanggan mengharapkan layanan yang efisien, ramah, dan konsisten, sementara ulasan digital dapat secara langsung memengaruhi reputasi warung. Situasi ini menuntut manajemen sumber daya manusia (SDM) yang adaptif, meliputi strategi motivasi, pengelolaan stres kerja, dan pengaturan pembagian tugas agar karyawan tetap produktif dan puas dengan pekerjaannya. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berkorelasi positif dengan kinerja layanan, karyawan yang puas cenderung lebih produktif, ramah, dan konsisten dalam melayani pelanggan Gazi, M.A.I. (2024). Selain itu, ulasan online dan rating secara langsung memengaruhi keputusan kunjungan konsumen dan reputasi restoran, sehingga kualitas layanan front-line menjadi faktor strategis dalam mempertahankan pelanggan. Tekanan untuk melayani cepat di era digital juga meningkatkan risiko stres kerja yang jika tidak dikelola dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan turnover.

Dalam konteks tersebut, Warung Pelem Asri perlu memahami sejauh mana kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas biasanya memberikan pelayanan yang lebih ramah dan cepat, bekerja dengan lebih produktif, serta

berkontribusi pada keberlangsungan usaha dan daya saing warung di tengah persaingan kuliner modern. Oleh karena itu, diperlukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Warung Pelem Asri, sehingga pemilik warung dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan kondisi saat ini.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Sikap dan Perilaku (Attitude–Behavior Theory)

Teori Sikap dan Perilaku menyatakan bahwa cara seseorang memandang sesuatu akan memengaruhi tindakan yang dilakukan orang tersebut. Dalam situasi perusahaan, cara karyawan memandang pekerjaannya, seperti rasa puas dalam bekerja, sangat berpengaruh terhadap tindakan kerja mereka yang nantinya terlihat dari hasil kerja karyawan tersebut (Robbin dan Judge, 2020).

Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, baik dalam hal kualitas maupun jumlah, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja ini menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan umum seseorang terhadap pekerjaannya yang datang dari penilaian terhadap berbagai hal dalam pekerjaan, seperti upah, suasana kerja, hubungan dengan pemimpin dan teman kerja, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier (Robbins & Judge, 2020). Hasibuan mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif, di mana karyawan merasa senang dan memiliki ketertarikan terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut tercermin dari sikap kerja yang baik, seperti meningkatnya moral kerja, kedisiplinan, serta pencapaian prestasi kerja. Pandangan ini menegaskan bahwa perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya berperan penting dalam membentuk perilaku kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan 2021).

Menurut Gibson, dkk (2012), kinerja individu dipengaruhi oleh variabel organisasi dan variabel psikologis yang saling berkaitan. Variabel organisasi mencakup sistem imbalan dan kompensasi yang bersifat finansial, kondisi lingkungan kerja serta fasilitas fisik, dan juga hubungan kerja, struktur sosial, serta pola komunikasi dalam organisasi. Sementara itu, variabel psikologis meliputi aspek motivasi, persepsi, sikap, dan kepuasan kerja individu. Dengan demikian, faktor finansial, fisik, sosial, dan psikologis dapat dipahami sebagai bagian

integral dari kerangka teori Gibson yang secara bersama-sama berperan dalam mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini kami menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi di warung makan tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada karyawan guna memperoleh perspektif yang komprehensif tentang strategi pemasaran, pelayanan, dan kinerja karyawan. Observasi langsung memungkinkan peneliti untuk melihat secara nyata proses kerja dan interaksi yang terjadi dalam lingkungan warung makan, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai pelengkap data melalui pengumpulan catatan dan dokumen terkait. Pengujian validitas data dilakukan dengan teknik triangulasi sumber dan teknik, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan memberikan gambaran yang akurat. Analisis data kualitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan temuan secara sistematis untuk mengungkap faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan dan tantangan yang dihadapi oleh Warung Makan Pelem Asri dalam persaingan usaha. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya menghasilkan data kuantitatif, tetapi juga pemahaman yang holistik tentang konteks sosial dan ekonomi yang melingkupi warung makan tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan temuan lapangan, penelitian ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Warung Makan Ayam Penyet Pelem Asri yang berlokasi di Dusun 2, Urutsewu, Boyolali Regency, Central Java. Pengumpulan data dilakukan pada hari Selasa, 25 November 2025 pukul 09.30 WIB dengan metode wawancara mendalam dan observasi langsung. Proses pengumpulan data ini memungkinkan peneliti memperoleh sudut pandang autentik mengenai dinamika pekerjaan, budaya kerja, serta faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di lokasi penelitian. Informasi yang terkumpul kemudian dianalisis untuk memahami bagaimana kepuasan kerja terbentuk, dialami, dan diekspresikan dalam konteks operasional warung makan tradisional yang berkembang di era kompetitif seperti saat ini.

Kepuasan Kerja

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa karyawan Warung Makan Ayam Penyet Pelem Asri memiliki tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi. Hal ini terlihat dari masa kerja karyawan yang relatif lama (8-9 tahun), yang menandakan adanya kenyamanan dan keterikatan terhadap pekerjaan. Kejelasan tugas yang saat ini lebih terstruktur berbeda dengan kondisi awal yang serabutan membuat karyawan merasa lebih mudah dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pembagian tugas yang jelas juga mengurangi potensi beban kerja berlebih serta mencegah tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan.

Faktor lain yang turut membentuk kepuasan kerja adalah hubungan sosial yang harmonis. Karyawan menggambarkan suasana kerja yang kompak, saling membantu, dan tidak ada kompetisi negatif. Suasana seperti ini memperkuat kelekatan emosional mereka dengan tempat kerja serta menciptakan rasa aman, dukungan sosial, dan kenyamanan psikologis. Selain itu, fasilitas operasional seperti jatah makan dua kali, akses minuman gratis, dan bonus musiman juga turut meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun bentuknya sederhana, fasilitas tersebut memberikan dukungan ekonomi yang nyata bagi karyawan, sehingga mereka merasa diperhatikan dan dihargai.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan di Warung Pelem Asri terbentuk melalui kombinasi faktor struktural (pembagian tugas dan sistem shift), faktor sosial (hubungan harmonis antar karyawan), serta faktor fasilitas (makan dan bonus). Ketiga faktor ini saling berkontribusi menciptakan lingkungan kerja yang stabil, nyaman, dan mendukung bagi karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di Warung Pelem Asri tercermin dari kemampuan mereka memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan konsisten, terutama pada periode ramai seperti jam makan siang dan akhir pekan. Ketanggapan serta kesigapan dalam menangani permintaan pelanggan menjadi indikator bahwa karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik meskipun berada dalam tekanan waktu dan beban kerja tinggi.

Karyawan juga menyampaikan bahwa meskipun beban kerja meningkat pada momen tertentu, mereka justru merasa puas dan bangga ketika dapat memberikan pelayanan yang baik. Kondisi ini menunjukkan adanya motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri yang membuat seseorang merasa senang dan bangga atas keberhasilan kerjanya. Kejelasan tugas dan sistem shift yang sesuai kebutuhan karyawan turut berperan dalam memelihara kinerja. Ketika karyawan mengetahui secara jelas apa yang harus dilakukan, mereka dapat bekerja lebih fokus

dan terarah. Selain itu, komunikasi rutin dengan pemilik warung membuat alur kerja menjadi lebih mudah dipahami dan minim kesalahan.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan di Warung Pelem Asri merupakan hasil dari kombinasi antara kepuasan kerja, kejelasan struktur kerja, motivasi intrinsik, serta lingkungan sosial yang mendukung. Faktor-faktor tersebut menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga memungkinkan karyawan untuk mempertahankan performa layanan yang baik dan konsisten.

Faktor-Faktor Pendukung Kinerja

Kinerja karyawan merupakan peranan penting dalam keberhasilan suatu usaha karena berkaitan langsung dengan kelancaran operasional serta tingkat kepuasan pelanggan. Gibson,dkk (2012) menjelaskan bahwa kinerja individu merupakan hasil dari interaksi antara variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel organisasi meliputi sistem penghargaan atau kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan sosial, sedangkan variabel psikologis mencakup motivasi, sikap, serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, faktor finansial, fisik, sosial, dan psikologis saling berkaitan dan secara bersama-sama berperan dalam mendukung kinerja karyawan.

Faktor Finansial

Faktor finansial walaupun bukan unsur utama, tetap memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di Warung Pelem Asri. Menurut Gibson et al. (2012), kompensasi merupakan bagian dari variabel organisasi yang berfungsi sebagai pendorong perilaku kerja. Di Warung Pelem Asri, karyawan mendapatkan fasilitas makan dua kali sehari serta minuman gratis, sehingga beban pengeluaran sehari-hari dapat dikurangi dan karyawan dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaan. Selain itu, pemberian bonus musiman atau insentif tambahan pada saat sistem kunjungan meningkat menjadi bentuk penghargaan atas usaha dan kinerja tambahan yang diberikan. Meskipun sistem kompensasi finansial belum sepenuhnya maksimal, fasilitas tersebut cukup membantu menjaga kestabilan ekonomi karyawan serta memelihara semangat kerja mereka.

Faktor Fisik

Faktor fisik berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan kelengkapan fasilitas yang tersedia. Gibson et al. (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik merupakan bagian dari variabel organisasi yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Warung Pelem Asri telah memiliki dapur yang bersih, penataan ruang yang relatif rapi, serta fasilitas operasional yang memadai sehingga mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan. Namun, keterbatasan area parkir dan kanopi yang kurang luas masih menjadi kendala, terutama pada

saat jam ramai. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan tambahan bagi karyawan sekaligus mengurangi kenyamanan pelanggan. Oleh sebab itu, peningkatan fasilitas fisik diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, mengurangi keluhan, dan memperlancar proses pelayanan.

Faktor Sosial

Faktor Sosial merupakan salah satu unsur penting yang mendukung kinerja karyawan. Gibson et al. (2012) menegaskan bahwa hubungan Sosial, kerja sama tim, dan komunikasi dalam organisasi memiliki pengaruh besar terhadap perilaku serta kinerja individu. Di Warung Pelem Asri, tercipta suasana kerja yang harmonis dengan hubungan antar karyawan yang solid dan komunikasi yang terbuka, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih kondusif. Kerja sama yang terjalin dengan baik, khususnya saat menghadapi jam operasional padat, serta adanya saling dukung antar rekan kerja, membantu menjaga kelancaran pelayanan. Selain itu, hubungan yang positif antara karyawan dan pemilik warung turut menumbuhkan motivasi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, sehingga kinerja tetap terjaga meskipun berada dalam kondisi yang menuntut.

Faktor Psikologis

Faktor psikologis mencakup dorongan motivasi dari dalam diri, kenyamanan mental, serta perasaan dihargai dalam lingkungan kerja. Menurut Gibson et al. (2012), aspek psikologis seperti motivasi, sikap, dan kepuasan kerja sangat memengaruhi cara individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Karyawan Warung Pelem Asri merasakan kepuasan ketika mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan, yang pada akhirnya meningkatkan daya tahan terhadap tekanan kerja. Pembagian tugas yang jelas serta pengaturan sistem shift yang teratur turut membantu menekan tingkat stres dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan serta penerimaan dari lingkungan kerja juga memperkuat komitmen karyawan, meningkatkan kualitas pelayanan, dan menjaga kinerja baik secara individu maupun tim.

Berdasarkan pandangan Gibson, dkk (2012), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor finansial, fisik, sosial, dan psikologis. Pencapaian hasil usaha yang optimal sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan arahan yang jelas, memahami kondisi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penyediaan kompensasi yang layak, perbaikan sarana dan prasarana kerja, hubungan sosial yang harmonis, serta dukungan psikologis yang memadai diharapkan dapat meningkatkan

kinerja karyawan secara berkelanjutan, sehingga tujuan perusahaan dalam memberikan pelayanan berkualitas dan memperoleh keuntungan dapat tercapai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja di Warung Makan Ayam Penyet Pelem Asri. Kepuasan kerja terbentuk melalui kombinasi faktor struktural, sosial, fasilitas, dan psikologis. Faktor struktural mencakup kejelasan tugas, sistem shift, dan pembagian pekerjaan yang adil, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan terarah. Faktor sosial meliputi hubungan harmonis antar karyawan, komunikasi terbuka, serta dukungan dari rekan dan pemilik warung, yang menciptakan rasa nyaman dan motivasi kerja tinggi.

Faktor fasilitas, seperti jatah makan, minuman gratis, dan bonus musiman, memberikan dukungan nyata bagi karyawan sehingga mereka merasa dihargai. Faktor psikologis, termasuk motivasi intrinsik dan kenyamanan mental, membantu karyawan menghadapi tekanan kerja dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan pelayanan cepat, ramah, dan konsisten, yang meningkatkan produktivitas, loyalitas pelanggan, dan reputasi warung.

Selain itu, faktor finansial, fisik, sosial, dan psikologis saling berinteraksi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, meliputi kompensasi yang memadai, fasilitas fisik yang baik, hubungan sosial harmonis, dan dukungan psikologis, menjadi kunci untuk mempertahankan kualitas layanan dan memperkuat daya saing warung di tengah persaingan industri kuliner modern.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara akademik maupun teknis, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Secara khusus, penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak Warung Pelem Asri yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan wawancara di tempat tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Gazi, M. A. I. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behaviours and performance. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 5(2), 45–58.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2015). *Organizational behavior* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). *Human resource management* (14th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow, England: Pearson Education.
- Spector, P. E. (2016). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (6th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, A., Setiawan, R., & Lestari, D. (2022). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 10(1), 23–30.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.