

# JURNAL AKMAMI

---

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 363 -371

### Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT Aneka gas industry

Desiana Sagala<sup>1</sup>, Hendra Nazmi<sup>2</sup>

Universitas Prima Indonesia

[bebydesi006@gmail.com](mailto:bebydesi006@gmail.com), [hendranazmi@unprimdn.ac.id](mailto:hendranazmi@unprimdn.ac.id)

#### ABSTRACT

*PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan is one of the largest companies in Indonesia. As a large company, it is necessary to pay attention to, review and regulate human resource management and good support for the performance of its employees, so that it will have an impact on improving employee performance which can have a good influence on company profits. The data obtained by the authors were obtained through the results of questionnaires filled out by employees of PT Aneka Gas Industri Tbk, Medan. The level of employee job satisfaction is assessed based on 5 aspects, namely aspects of the work itself, aspects of salary/compensation, aspects of the presence or absence of career paths, aspects and support from colleagues, and aspects of superior leadership. The results showed that the percentage level of employee satisfaction with the work itself was 76%, the level of employee satisfaction with salary/compensation was 75%, the level of employee satisfaction with the career path was 70%, the level of employee satisfaction with colleagues was 85%, and the level of employee satisfaction with superiors is 76%. The percentage of feeling satisfied with the work of employees Medan is dominantly satisfied, which is 83.3%.*

*Keyword : Human Resources, Job Satisfaction, Job Satisfaction Indicators.*

#### PENDAHULUAN

Faktor yang termasuk dalam salah satu pendukung perkembangan dan kemajuan suatu badan usaha adalah kualitas dan keberadaan manajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Masa era globalisasi yang berkembang pesat saat ini mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki pemahaman yang bagus terkait perkembangan teknologi guna menyeimbangkan perusahaan bersaing dengan perusahaan lainnya. Sebuah badan usaha atau perusahaan harus memajemen sumber daya manusianya dengan berkualitas dan kompeten. PT Aneka Gas Industri Tbk, Medan sudah memahami bahwa kontribusi yang diberikan oleh karyawan akan menentukan keberhasilan perusahaan, sehingga PT Aneka Gas Industri Tbk, Medan memiliki komitmen dan keinginan untuk mencapai keunggulan dengan memperhatikan kebutuhan serta kepuasan setiap karyawan yang dipekerjakan. Karyawan yang memiliki rasa kepuasan dalam bekerja pada sebuah perusahaan akan mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja serta prestasi dalam bekerja demi kemajuan perusahaan. Hal ini telah disadari oleh PT Aneka Gas Industri Tbk, Medan dimana keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kinerja karyawan dan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Berdasarkan hal ini, sehingga PT Aneka Gas Industri Tbk, Medan melakukan pemenuhan kebutuhan serta memperhatikan kepuasan setiap karyawan pada pekerjaannya.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 363 -371

Munculnya rasa puas pada saat bekerja merupakan hal yang perlu dimiliki setiap individu dalam bekerja. Hal ini akan berakibat kepada kontribusi setiap individu dalam memberikan hasil yang baik sebagai wujud kepuasan dalam bekerja. Adanya perasaan tidak puas yang dirasakan oleh pekerja pada pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada lancarnya pekerjaan yang dilakukan serta hasil yang kurang maksimal yang timbul dari sebuah pekerjaan yang tidak memberikannya kepuasan.

Menurut Priansa (2014) dinyatakan bahwa perasaan puas dalam bekerja termasuk dalam sekumpulan perasaan pegawai/karyawan terhadap pekerjaannya yang sedang dikerjakannya. Perasaan tersebut dapat berupa rasa senang/suka atau tidak senang/tidak suka yang timbul dari interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya. Akibat yang muncul dari rasa puas dalam bekerja karyawan terhadap suatu perusahaan yaitu:

- Perasaan puas yang dirasakan pegawai/karyawan dalam bekerja akan mendorong semakin berkerja dengan lebih produktif dan maksimal.
- Perasaan puas yang dirasakan pegawai/karyawan akan membuatnya tetap bekerja dalam perusahaan.
- Perasaan puas yang dirasakan pegawai/karyawan akan menimbulkan suasana hati yang menyenangkan dalam bekerja
- Perasaan puas yang dirasakan pegawai/karyawan akan menunjukkan hasil kerja yang baik

Lingkungan dan kondisi tempat bekerja dibagi atas dua bagian diantaranya: lingkungan kerja non fisik (termasuk diantaranya hubungan komunikasi antara atasan bawahan, antara sesama pegawai dan antara bawahan keatasan) dan juga lingkungan kerja fisik (diantaranya suhu udara, sumber udara, fasilitas perusahaan yang memadai, alat kerja dan tersediannya alat alat pengaman),

### KAJIAN TEORI

Cascio (1998) menyatakan bahwa produktifitas kerja adalah produktifitas yang termasuk didalamnya ukuran pengeluaran berupa jumlah barang atau jasa yang dihasilkan dalam hubungannya dengan pemasukan yang diantaranya adalah pekerja/karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Sama halnya dengan pernyataan diatas, dimana Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwa produktifitas yang muncul menunjukkan bahwa individu yang bekerja dan terlibat merupakan pembanding dari pencapaian unjuk kerja maksimal (efektivitas keluaran) dengan efisiensi suatu masukan lain atau (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas dalam kurun waktu tertentu. Produktifitas dalam bekerja disebut sebagai suatu hasil ukuran dari hasil bekerja atau kinerja seseorang dan dengan proses input dan output sebagai masukan dan keluarannya yang merupakan tolak ukur kerja pegawai/karyawan untuk menentukan usaha yang bagaimana untuk mencapai produktifitas yang bagus dalam suatu organisasi badan usaha. Yang menjadi pengertian produktifitas kerja adalah *performerance appraisal* atau penilaian kinerja yang merupakan suatu contoh gambaran sistematis dengan pribadi atau kelompok yang ada hubungannya dengan baik dan kurangnya dalam sebuah pekerjaan sebagai wadah evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya.

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

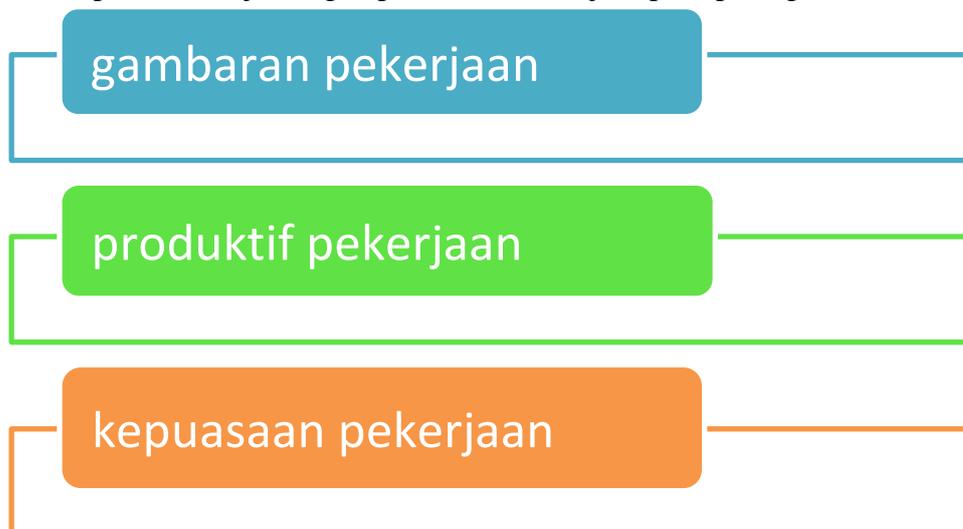
url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 363 -371

Kepuasan dalam bekerja menjadi suatu perasaan seseorang terhadap kinerjanya yang bersifat individual. Robbins, Luthans (1995) menerangkan bahwa kepuasan dalam bekerja adalah pernyataan kepuasan pegawai/karyawan tentang seperti apa tugas kerja yang menjadi tanggung jawabnya mampu memberikan kegunaan terhadap organisasi badan usaha, yang artinya apa yang dianggap penting diperoleh dalam bekerja. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai sebuah hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungan dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Sederhananya pandangan tersebut menjelaskan bahwa kepuasan dalam bekerja menjadi suatu kebutuhan individu dan merupakan hasil dari pekerjaannya yang dikerjakannya. Smith, Kendall dan Hulin (dalam Gibson, Ivancevich, dan Donnly, 2000) menyatakan bahwa ada lima jenis bagian penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- Jenis pekerjaan, sejauh mana tugas yang dikerjakan dirasa memberikan kesempatan untuk belajar serta menarik untuk menerima tanggung jawab.
- Bayaran/upah yang sering dikenal dengan gaji, merupakan besaran nilai yang diterima dan kondisi yang dirasakan dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
- Atasan yang melakukan pengawasan kerja yaitu bantuan dan dukungan yang diberikan oleh penyedia kerja untuk dalam menyelesaikan pekerjaan
- Kesempatan peningkatan atau jenjang karir adalah kesempatan yang diberikan bagi karyawan untuk meningkatkan posisi jabatan kerja pada sebuah perusahaan.
- Rekan kerja merupakan seperti apa hubungan antara teman kerja

Berdasarkan uraian diatas dibuat kerangka pemikiran tentang bagaimana hubungan anantara kepuasan kerja dengan produktifitas kerja seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar . Hubungan yang saling berkaitan dengan produktivitas kerja dengan kepuasan kerja

### METODE PENELITIAN

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 363 -371

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapat melalui proses wawancara yang dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuesioner pada para karyawan yang terdapat di PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan. Kuisisioner berisikan tentang identitas karyawan dan indikator kepuasan karyawan yang dinilai dengan 5 pilihan nilai yaitu oerasaan sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas, sangat puas. Data yang didapat akan dianalisis secara analisis deskriptif dengan berdasarkan jumlah skor yang diperoleh dari kuisisioner dan wawancara langsung dengan 5 pilihan jawaban yaitu:

**Tabel 1. Hasil Interval Kode Penilaian**

Penilaian	Skor	Interval Jumlah Skor
	1	> 21 – 25
	2	> 17 – 21
	3	> 13 – 17
Rasa Puas	4	> 9 – 13
Rasa Sangat Puas	5	≥ 5 – 9
Rasa Sangat Tidak Puas		
Rasa Tidak Puas Netral		

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Pekerjaan itu Sendiri

Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan hal yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dipercayakan untuk ditanggungjawab sesuai dengan posisi masing-masing karyawan. Hal ini penting untuk diperhatikan dikarenakan berpengaruh terhadap kesuksesan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan pekerja/karyawan dalam pekerjaan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor yang diantaranya kesesuaian antara tugas yang dibebankan dengan jurusan ataupun latarbelakang pendidikan karyawan.

Tingkat kepuasan karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan pada pekerjaan itu sendiri dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri**

No	Tingkatan Kepuasan	Banyak Karyawan (Orang)	Persentase (%)
1	Rasa Sangat Tidak Puas	0	0
2	Rasa Tidak Puas	0	0
3	Netral	3	20
4	Rasa Puas	7	46,7
5	Rasa Sangat Puas	5	33,3
	Total	15	100

Sumber: Data Hasil Olahan Kuisisioner

Hasil kuisisioner pada Tabel menunjukkan bahwa sebesar 46,7% karyawan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri, sebesar 33,3% karyawan merasa sangat puas dan 20% merasa

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 363 -371

netral terhadap kepuasan akan pekerjaan itu sendiri. Banyaknya karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri dipengaruhi oleh waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, adanya dukungan fasilitas yang diberikan perusahaan, serta adanya waktu yang diberikan kepada karyawan untuk beribadah sesuai dengan waktu ibadahnya.

### Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Gaji/Kompensasi

Bayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai upah dari pekerjaannya dikenal dengan istilah gaji. Pemberian gaji umumnya disesuaikan oleh perusahaan tergantung pada posisi dan pencapaian target. Penentuan besaran jumlah gaji yang diterima telah disepakati terlebih dahulu oleh karyawan. Tingkat kepuasan karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan terhadap gaji atau kompensasi yang diterima dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Gaji/Kompensasi No Banyak Karyawan (Orang) Tingkat Kepuasan Persentase (%)

1	Rasa Sangat Tidak Puas	0	0
2	Rasa Tidak Puas	0	0
3	Netral	8	53,3
4	Rasa Puas		6
5	Rasa Sangat Puas		1
Total		15	100

Sumber: Data Hasil Olahan Kuisisioner

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebesar 53,3% karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan memiliki tingkat kepuasan yang netral terhadap gaji/kompensasi, 40% merasa puas dan serta 6,7% merasa sangat puas. Tingkat kepuasan karyawan yang netral terhadap gaji atau kompensasi dikarenakan gaji dan intensif yang diperoleh pekerja/karyawan telah sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan, pencapaian kerja serta perjanjian besaran gaji yang diterima sebelumnya. Namun beberapa karyawan merasa puas dan sangat puas terhadap gaji dan kompensasi yang diterima dikarenakan pada posisi dan jabatan tertentu telah diberikan fasilitas yang cukup memuaskan. Bantuan yang perusahaan berikan untuk meringankan kebutuhan serta adanya jaminan kecelakaan yang diberikan pihak badan usaha/perusahaan menimbulkan rasa aman serta perlindungan bagi para karyawan.

### Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Jenjang Karir

Jenjang karir menjadi sebuah target dan pencapaian para karyawan. Kesempatan promosi dan jenjang karir yang tersedia akan memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik dan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan guna memperoleh kesempatan untuk dipromosikan pada kenaikan jabatan. PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya dengan baik, jujur dan adil. Hal ini menjadi sebuah motivasi bagi setiap karyawan. Tingkat kepuasan karyawan di PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan terhadap jenjang karir dan kesempatan peningkatan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 363 -371

Tabel 4. Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Jenjang Karir No Tingkat Kepuasan

	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)	
1	Rasa Sangat Tidak Puas	0	0
2	Rasa Tidak Puas	1	6,7
3	Netral	6	40
4	Rasa Puas	7	46,6
5	Rasa Sangat Puas	1	6,7
Total		15	100

Sumber: Data Hasil Olahan Kuisisioner

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 46,6% karyawan merasa puas terhadap jenjang karir yang tersedia, 40% merasa netral, 6,7% merasa sangat puas dan 6,7% merasa tidak puas. Adanya variasi tingkat kepuasan karyawan di PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan dikarenakan tidak semua posisi yang diduduki karyawan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karir. Hal ini dikarenakan beberapa pertimbangan seperti jenjang pendidikan, masa kerja, pengalaman kinerja, kompetensi, dan kesehatan karyawan. Adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan penyampaian informasi tentang promosi karir dibidang lain menjadi sebuah hal yang meningkatkan kepuasan karyawan pada perusahaan.

### Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Rekan Kerja

Rekan kerja atau tim menjadi hal yang sangat berpengaruh pada kenyamanan masing-masing karyawan dalam bekerja. Keberadaan rekan kerja membantu setiap individu karyawan dalam sukses tidaknya pekerjaan yang dilakukan. Tingkat kepuasan karyawan terhadap rekan kerja mengarah kepada hubungannya dengan rekan sekerja termasuk kecerdasan, tanggung jawab, ketelitian serta dukungan yang diterima. Keberadaan rekan kerja mempengaruhi lama masa kerja karyawan. Perilaku sesama pekerja akan mendorong tumbuhnya kepuasan serta perasaan nyaman sehingga mengurangi keinginan untuk berhenti bekerja. Tingkat kepuasan karyawan di PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan terhadap rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Rekan Kerja No Tingkat Kepuasan

	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)	
1	Rasa Sangat Tidak Puas	0	0
2	Rasa Tidak Puas	0	0
3	Netral	0	0
4	Rasa Puas	10	66,7
5	Rasa Sangat Puas	5	33,3
Total		15	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuisisioner

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 66,7% karyawan merasa puas dan 33,3% merasa sangat puas terhadap rekan kerja. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa karyawan di PT.

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 363 -371

Aneka Gas Industri Tbk, Medan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerjanya. Dilihat dari interaksi setiap karyawan yang saling menghormati perbedaan dan peranan, saling menghargai, serta sikap toleransi antar karyawan yang berhubungan dengan kebutuhan sosial.

### Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Atasan

Atasan sebagai seorang pemimpin harus mampu mengayomi setiap anggota dan karyawan lainnya. Kepuasan karyawan terhadap atasan dipengaruhi oleh kompetensi atasan dalam memberikan arahan kepada karyawan dan berjiwa kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2015), salah faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah supervisi atau pengawasan. Hal ini menuntut atasan supaya dalam pelaksanaan teknis tidak hanya unggul namun harus mampu menciptakan hubungan yang harmonis dan memiliki pendekatan yang baik dengan karyawan. Tingkat kepuasan karyawan di PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan terhadap atasan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Atasan

No	Tingkat Kepuasan	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
1	Rasa Sangat Tidak Puas	0	0
2	Rasa Tidak Puas	0	0
3	Netral	2	13,3
4	Rasa Puas	12	80
5	Rasa Sangat Puas	1	6,6
Total		15	100

Sumber: Data Hasil Olahan Kuisisioner

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 80% karyawan di PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan merasa puas terhadap atasan. Hal ini dipengaruhi oleh atasan yang senantiasa memberikan rincian pengarah kerja yang jelas bagi setiap karyawan. Disamping itu, atasan juga menerima saran dan pendapat yang disampaikan oleh karyawan. Sebagai atasan yang tegas dalam menegakkan disiplin, atasan di PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan memberikan perhatian terhadap pekerjaan karyawan dan turut terlibat dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam kinerja karyawan.

### Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Perasaan puas yang dirasakan karyawan akan pekerjaannya merupakan salah satu bukti keberhasilan perusahaan dalam memajemen dan mengelola keberadaan sumber daya manusia. Kepuasan karyawan yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap sikap karyawan. Karyawan yang merasa puas akan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tempat dia bekerja akan menyukai pekerjaannya, bertanggung jawab serta berkelakuan baik sebagai ungkapan rasa terimakasih kepada perusahaan. Kepuasan kerja karyawan umumnya dirasakan secara individu. Tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan dapat dilihat pada tabel berikut.

Karyawan No (Orang)	Tingkat Kepuasan Persentase (%)	Jumlah Karyawan
1	Rasa Sangat Tidak Puas	0
2	Rasa Tidak Puas	0

# JURNAL AKMAMI

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 363 -371

3	Netral	0	0
4	Rasa Puas	14	93,3
5	Rasa Sangat Puas	1	6,7
Total		15	100

Sumber: Data Hasil Olahan Kuisisioner

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 93,3% karyawan merasa puas bekerja di PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan. Hal ini dinilai dari 5 indikator seperti pekerjaan itu sendiri, gaji/kompensasi, jenjang karir, rekan kerja, dan atasan. Rincian persentase pencapaian skor dari masing-masing indikator dapat kita lihat seperti pada tabel berikut.

Tabel 8. Rincian Persentase Indikator Kepuasan Karyawan

No	Indikator Kepuasan Karyawan	Skor	Skor	Pencapaian Skor	Persentase (%)
		Min	Maks		
1	Pekerjaan Itu Sendiri	75	375	285	76
2	Gaji/Kompensasi	75	375	280	75
3	Jenjang Karir	75	375	260	70
4	Rekan Kerja	75	375	317	85
5	Atasan	75	375	286	76

Sumber: Data Hasil Olahan Kuisisioner

Tabel 8 diketahui bahwa indikator yang memberikan tingkat kepuasan tertinggi adalah indikator kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sebesar 85%. Persentase ini disebabkan adanya hubungan baik dan sangat harmonis sesama rekan kerja di PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan. Selain itu, sesama rekan kerja juga saling mendukung dan membantu dalam permasalahan dan kesulitan yang ditemui pada saat menjalankan tugas kerja. Sedangkan indikator dengan tingkat kepuasan terendah adalah jenjang karir yaitu sebesar 70%. Hal ini disebabkan oleh promosi jenjang karir yang tersedia tidak berlaku untuk semua karyawan. Adanya promosi terhadap jenjang karir hati berlaku untuk posisi atau jabatan tertentu.

### KESIMPULAN

Kepuasan karyawan di PT. Aneka Gas Industri Tbk, Medan dominan tergolong puas sebesar 83,3% dengan indikator tingkat kepuasan tertinggi adalah rekan kerja dan indikator tingkat kepuasan terendah adalah gaji/kompensasi

### DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, Siti. 2015. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aneka Gas Industri Medan. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Cascio, W. F. 1998. Applied Psychology In Human Resource Management (Fifth Edition). USA : Prentice Hall International Inc.
- Gibson, James, L., 2000, Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Sriyanti Wahyuni. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Pada Biro Pusat Administrasi USU. Medan: Universitas

# JURNAL AKMAMI

---

## AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 2 2022 hal 363 -371

Sumatera Utara.

Imanda, Nurul S., Apriatni Endang P. dan Reni Shinta D. 2012. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak PT Kharisma Ide Nusantara Garmndo. Semarang: Universitas Diponegoro.

Kreitner dan Kinicki. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, F. 1995. Organizational Behavior, Seventh Edition, Singapore: Mc Graw - Hill.

Priansa D J 2014, Perencanaan & Pengembangan SDM, Penerbit Bandung: Alfabeta.

Robbins SP. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta (ID): Prenhalindo.

Imanda, Nurul S., Apriatni Endang P. dan Reni Shinta D. 2012. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak PT Kharisma Ide Nusantara Garmndo. Semarang: Universitas Diponegoro.

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Supartini, Ni Wayan, Ketut Kriya dan Luh Indrayani. 2014. Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar.

Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.