

**PENGARUH TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI
JX SUKABUMI**

Umban Adi Jaya¹, Leni Aniyati²

umban.adi@imwiac.id, leniaaniyati@gmail.com

Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Sukabumi, Indonesia

Abstrak

Suatu Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk menggerakkan atasa kelancaran jalannya sebuah organisasi atau Perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. PT. Pratama Abadi Indistri JX Sukabumi adalah salah satu Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang cukup banyak, dalam hal ini PT. Pratama abadi indutri jx sukabumi kurang memperhatikan karyawan dengan kurangnya fasilitas tunjangan kesejahteraan dan Kesehatan terhadap kinerja karyawannya. Maka dari itu perlu penelitian untuk tiga variabel tersebut. Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Indsutri JX Sukabumi. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan sample sebanyak 72 orang karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi. Hasil uji hipotesis dengan analisis linear berganda menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini tentunya sangat penting bagi PT. Pratama Abadi Industri jx Sukabumi untuk mengevaluasi cara meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat tetap semangat alam bekerja.

Kata Kunci: Tunjangan Kesejahteraan, Kinerja karyawan

Abstract

A company really needs human resources to move the smooth running of an organization or company, even the back and forth of the company is determined by the existence of its human resources. PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi is one of the companies that has quite a lot of human resources, in this case PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi pays less attention to employees with lack of welfare and health benefits facilities to the performance of its employees. Therefore, research is needed for these three variables. This study is to determine the Effect of Welfare and Health Benefits on Employee Performance at PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi. The research used in this study is a quantitative method, using a sample of 72 employees at PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi. The results of the hypothesis test with multiple linear analysis show that (1) there is an effect of welfare benefits on employee performance. The results of this research are certainly very important for PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi to evaluate how to improve employee performance so that employees can keep the spirit of nature working.

Keywords: *Welfare Allowance, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih menuntut organisasi untuk berbenah diri menghadapi tantangan dan perubahan yang serba tidak terduga. Salah satu tantangan yang dihadapi dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif agar bisa berkembang dalam persaingan yang semakin ketat. Suatu organisasi perlu melakukan upaya untuk mengelola apa yang dimilikinya, termasuk dengan pengelolaan sumber daya manusia yang menggambarkan bahwa kebutuhan sumber daya manusia yang bermutu tinggi akan semakin besar (Gusriani, 2018).

Sumber daya manusia ialah faktor sentral dalam suatu organisasi, Bagaimanapun bentuk dan tujuan yang dibuat organisasi tersebut berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan factor strategis dalam semua kegiatan perusahaan atau organisasi (Sri Larasati, 2018)

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Tetapi kinerja masing-masing karyawan berbeda-beda karena disebabkan oleh kemampuan individu, pekerjaan yang diberikan dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Peran serta sumber daya manusia ini harus didukung dengan pemberian tunjangan kesejahteraan bagi karyawan serta kesehatan karyawan yang harus diperhatikan agar kepuasan bekerja timbul dan memberikan umpan balik kepada perusahaan berupa kinerja yang bagus. Seperti menurut penelitian (Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto, 2020).

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di antaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai. Semua perusahaan dan instansi tempat bekerja tentu ingin memiliki karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan target yang diharapkan, termasuk salah satu perusahaan yang mempunyai adil dalam mengembangkan sumber daya manusia, tentu didalamnya terdapat karyawan dengan kinerja yang bagus pula dan sebaliknya tentu ada kendala yang dialami perusahaan (Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto, 2020).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai, salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pemberian program tunjangan yang layak, lingkungan kerja dan untuk menciptakan semangat kerja pegawai. Tunjangan merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding (Dewi Hanggraeni, 2012).

Pengertian ini berarti bahwa pemberian dua tunjangan yang seimbang atau sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan sebagai bentuk kontribusi kepada perusahaan sehingga penerapannya harus yang logis dan rasional. Tunjangan yang diberikan perusahaan secara riil telah berjalan dan diupayakan sekondusif mungkin seperti tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan, tunjangan hari tua, tunjangan pensiunan, tunjangan anak dan lainnya. Permasalahan yang sering muncul dari program kesejahteraan tunjangan adalah tunjangan yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan eksternal tenaga kerja, ketidaksesuaian besar tunjangan yang diberikan kepada para karyawan, waktu pemberian tunjangan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan para karyawan. Dengan adanya suatu program tunjangan didalam perusahaan akan meningkatkan semangat para karyawan, akan tetapi semangat kerja karyawan sering kali di pengaruhi oleh faktor kinerja karyawan. Tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dalam membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para anggota pekerja dan keluarganya, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-

baiknya dan Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017).

PT. Pratama abadi industry (JX) Sukabumi merupakan salah satu perusahaan yang ada dikabupaten sukabumi. PT. Pramata Abadi Industri (JX) berlokasi dijalan sukabumi-cianjur blok satong parigi Desa Titisan Kec.Sukalarang Kab.Sukabumi Provinsi Jawa Barat. PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi adalah perusahaan yang bergerak dalam industry produksi sepatu olahraga. Saat ini jumlah karyawan PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi mencapai 500karyawan pada department UV. Penulis juga telah melakukan penelitian terdahulu pada 30 karyawan di PT. Pratama Abadi Industri (jx) sukabumi didepartement UV.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti sebagai observasi awal diketahui bahwa masalah yang sering terjadi dalam Perusahaan mengenai tunjangan kesejahteraan yaitu program layanan untuk memperoleh kredit perumahan yang tidak dilayani dengan baik sehingga menyebabkan demotivasi dan turunnya produktivitas karyawan,selanjutnya pada tunjangan Kesehatan ditemukan masalah pada kurangnya pimpinan dalam pengelolaan dan penempatan karyawan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan adanya ketidak seriusan dalam bekerja. Sedangkan pada kinerja karyawan ditemukan masalah pada kualitas atau hasil pekerjaan sehingga menyebabkan terhambatnya proses export kedepartemen selanjtnya. Untuk mengatasi masalah tersebut Perusahaan harus memastikan bahwa tunjangan kesejahteraan dan Kesehatan harus diberikan kepada karyawan secara efektif dan konsisten.

Perusahaan mengenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja yaitu: Penyakit umum yang mungkin diderita semua orang. ialah penyelenggaraan dan pemeliharaan derajat setinggi-tingginya dari kesehatan fisik, mental, dan sosial tenaga kerja di semua pekerjaan. Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan Upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniyah tenaga kerja khususnya,dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Dari segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannyadalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Flippo,2012:203).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tunjangan kesejahteraan dan kesehatan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan ialah mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain kuantitas output, jangka waktu serta kehadiran ditempat kerja kopratif.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut George R. Terry sebagai bapak ilmu manajemen, dalam bukunya yang berjudul *Principle of Manajemen* memaparkan bahwa Manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari mengatur, mengkoordinasi, mempersiapkan, dan mengendalikan untuk mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya (Maryani, 2022). Menurut Brantas manajemen penting untuk keberhasilan suatu kegiatan dari organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor modal pengguna teknologi sangat diperlukan bagi perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Tidak kalah pentingnya dengan faktor kecakapan dan keahlian manusia sebab tak ada organisasi yang bertahan lama untuk mencapai tujuannya tanpa adanya manajer yang baik, manajer inilah yang merencana, mengorganisasi, dan mengontrol pelaksanaannya (Tundung Subali Patma et al., 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah rangkaian keputusan yang diambil untuk mengelola hubungan dari ketenagakerjaan, contohnya seperti para calon pegawai, pegawai lama atau tetap, dan para pensiunan dengan maksimal dimulai dari proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, dan pemeliharaan yang didalamnya terdapat kompensasi dan kesejahteraan, pengembangan seperti karir, Pendidikan, dan pelatihan, serta terminasi yang berguna dalam meraih tujuan suatu organisasi pada umumnya disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (Sabrina, 2021).

Tunjangan Kesejahteraan

Menurut Manulang tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Nur et al., 2023)

METODE PENELITIAN

Metode dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Mengutip dari pemaparan Sugiyono bahwa metode penelitian kuantitatif yaitu Teknik eksplorasi dalam padangan positvesme, yang digunakan untuk memeriksa populasi atau tes tertentu, dalam berbagai informasi dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, yang diharapkan dapat mengukur suatu teori yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2019). Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif dan deskriptif.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi yang terdiri dari semua karyawan tetap yang bekerja di pt. pratama abadi industri jx sukabumi. Waktu yang dibutuhkan untuk menyusun proposal ini kurang lebih 6 (enam) bulan dan juga dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, penulis dapat memanfaatkan waktunya untuk mencari masalah yang selanjutnya perlu diteliti kembali, melakukan konsultasi dengan pembimbing, meminta persetujuan dan perijinan terhadap organisasi terkait, pengumpulan data, pencarian literatur, penemuan literatur sekaligus penyusunannya, pembuatan kuisioner, dan menyebarkan instrumen kuisioner hingga pembuatan laporan dan melaksanakan sidang.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 500 karyawan tetap pada PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	r-tabel	signifikansi	Keterangan
Tunjangan Kesehatan	2,35	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	2,35	0,05	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa semua nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,235). Selain itu, nilai signifikansi $<$ 0,05, sehingga seluruh item-item pernyataan pada variabel tunjangan kesejahteraan, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Tunjangan Kesejahteraan	0,943	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,887	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel tunjangan kesejahteraan sebesar 0,943, dan nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,887. Maka, seluruh kuisioner pada variabel tunjangan kesejahteraan, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.66532586
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.074
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Pada uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *asympt. sig.* (2-tailed) 0,200, berdasarkan *output* tersebut menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan data berdistribusi normal dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	.485
	Tunjangan Kesejahteraan	.588
	Tunjangan Kesehatan	.862

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji *Glejser* di atas, nilai signifikansi variabel tunjangan kesejahteraan 0,588, dan tunjangan kesehatan 0,862, yang dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tunjangan Kesejahteraan	.386	2.592

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF di atas, nilai *tolerance* variabel tunjangan kesejahteraan menunjukkan 0,386, dimana nilai *tolerance* $> 0,10$. Begitu juga dengan nilai VIF variabel tunjangan kesejahteraan menunjukkan 2,592, Maka, dapat disimpulkan, dari penjelasan di atas tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Analisis Hipotesis

Tabel 6. Persamaan Regresi

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.132	3.073		2.646	.010
	Tunjangan Kesejahteraan	.181	.052	.400	3.453	.001

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 8,132 + 0,181 X_1 + 0,607 X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

1. Nilai konstanta bernilai 8,132 dengan parameter positif menunjukkan apabila variabel-variabel independen yang terdiri dari tunjangan kesejahteraan (X1) konstan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 8,132.
2. Koefisien regresi tunjangan kesejahteraan (X1) menunjukkan koefisien positif bernilai 0,181, yang berarti bahwa semakin besar tunjangan kesejahteraan (X1) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Sebaliknya semakin rendah tunjangan kesejahteraan (X1), maka kinerja karyawan (Y) semakin menurun.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.633	3.71807

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Kesejahteraan

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan pada output tabel Model Summary, nilai R Square adalah 0,644 atau sama dengan 64,4%. Nilai tersebut bermakna bahwa secara simultan variabel independen memengaruhi variabel dependen sebesar 64,4%. Sementara itu sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	8.132	3.073		2.646	.010
Tunjangan Kesejahteraan	.181	.052	.400	3.453	.001

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pengolahan data di atas, terdapat dua hasil uji parsial yang menerangkan pengaruh masing-masing dua variabel independen terhadap variabel dependen. Adapaun interpretasi pengaruh variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel tunjangan kesejahteraan (X1) adalah $0,001 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kesejahteraan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dikarenakan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1721.920	2	860.960	62.280	.000 ^b
	Residual	953.858	69	13.824		
	Total	2675.778	71			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan pengolahan data di atas, terdapat hasil uji simultan yang menerangkan pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Interpretasinya adalah variabel tunjangan kesejahteraan secara simultan adalah $0,00 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Selain itu, koefisien regresi positif sebesar 0,181 menunjukkan bahwa semakin tunjangan kesejahteraan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri JX Sukabumi juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Rosanti dan Marlius yang menyatakan bahwa variabel kesejahteraan memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel sebesar $3,047 > 0,677$ dan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$. Maka, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Ika dan Doni, 2023).

Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk mengangkat topik yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya seperti motivasi kerja, disiplin kerja dll

DAFTAR PUSTAKA

- Gusriani. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 90–98.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 14th ed*. Remaja Rosdakarya.
- Maryani. (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pasien Rawat jalan Pada Klinik Pratama 3R di Kota Sukabumi*.
- Nur, S., Aulia Arief Nasution, & Sopi Pentana. (2023). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) PROVSU. *Jurnal Akuntansi Manajemen dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 3(03), 192–204. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v3i03.370>
- Patma, T. S., Mohammad Maskan, & Koko Mulyadi. (2019). *Pengantar Manajemen*. Polinema Press.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

