

# HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BPJS KESEHATAN CABANG BULUKUMBA

Elyanovianti<sup>1\*</sup>, Andi Asliana Saina<sup>2</sup>, Andi Iskandar<sup>3</sup>

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Yapika Makassar<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding Author : elya151196@gmail.com

## ABSTRAK

Sumber Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang secara langsung memberikan kontribusi terhadap kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik dapat diukur dari kepuasan kerja pegawai, ketika karyawan puas maka kinerja yang dihasilkan juga akan memuaskan. Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai melalui kesejahteraan pegawai dan komunikasi yang efektif antar rekan kerja maupun dengan atasan. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui hubungan Komunikasi dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif korelasi dengan metode cross sectional study di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba sebanyak 59 orang dengan menggunakan teknik penentuan sampel total sampling, dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Komunikasi terbukti berpengaruh signifikan dengan variabel kepuasan kerja pegawai, hal itu terlihat dari nilai sigfinikan  $P\text{-Value} \leq \alpha$  (Alpha) sebesar 0.05 yaitu dengan nilai  $P\text{-Value}$   $0,005 < 0,05$ . Dan Variabel kesejahteraan pegawai terbukti berpengaruh signifikan dengan variabel kepuasan kerja pegawai, hal itu terlihat dari nilai sigfinikan  $P\text{-Value} \leq \alpha$  (Alpha) sebesar 0.05 yaitu dengan nilai  $P\text{-Value}$   $0,002 < 0,05$ . Dengan mengoptimalkan kemampuan seluruh sumber daya manusia yang ada sangat terkait dengan kepuasan kerja pegawai sehingga perlu adanya upaya peningkatan hubungan sosial atau komunikasi antar pegawai dengan atasan dan juga peningkatan kesejahteraan pegawai sesuai kebutuhan agar tercipta suatu kinerja yang optimal.

**Kata kunci** : kesejahteraan pegawai, komunikasi, kepuasan kerja

## ABSTRACT

*Human Resources (HR) is one of the factors that directly contributes to organizational activities in achieving predetermined goals. Good employee performance can be measured from employee job satisfaction. When employees are satisfied, the resulting performance will also be satisfying. Employee job satisfaction can be achieved through employee welfare and effective communication between co-workers and superiors. This research aims to determine the relationship between Communication and Employee Welfare and Employee Job Satisfaction at BPJS Health Bulukumba Branch. The type of research used in this research is a descriptive correlation method with a cross sectional study method at BPJS Health Bulukumba Branch. The population in this study was 59 employees of the BPJS Health Bulukumba Branch using the total sampling technique, where the entire population was used as the research sample. The research results show that the Communication variable is proven to have a significant effect on the employee job satisfaction variable, this can be seen from the significant value of  $P\text{-Value} \leq \alpha$  (Alpha) of 0.05, namely with a  $P\text{-Value}$  value of  $0.005 < 0.05$ . And the employee welfare variable is proven to have a significant effect on the employee job satisfaction variable, this can be seen from the significant value of  $P\text{-Value} \leq \alpha$  (Alpha) of 0.05, namely with a  $P\text{-Value}$  value of  $0.002 < 0.05$ . By optimizing the capabilities of all existing human resources, it is closely related to employee job satisfaction, so it is necessary to make efforts to improve social relations or communication between employees and superiors and also increase employee welfare according to needs in order to create optimal performance.*

**Keywords** : communication, employee welfare, job satisfaction

## PENDAHULUAN

BPJS Kesehatan merupakan penyelenggara program jaminan sosial di bidang kesehatan yang merupakan salah satu dari lima program dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yaitu Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Sekretaris Negara RI, 2004). BPJS Kesehatan juga menjalankan fungsi pemerintahan (*governing function*) di bidang pelayanan umum (*public services*) yang sebelumnya sebagian dijalankan oleh badan usaha milik negara dan sebagian lainnya oleh lembaga pemerintahan. Gabungan antara kedua fungsi badan usaha dan fungsi pemerintahan itulah, yang dewasa ini, tercermin dalam status BPJS Kesehatan sebagai badan hukum publik yang menjalankan fungsi pelayanan umum di bidang penyelenggaraan jaminan sosial nasional. Untuk menjalankan fungsi-fungsi dari tersebut pasti membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keterampilan atau kompetensi yang cukup di bidangnya masing-masing. (*Pedoman Umum Tata Kelola Yang Baik (Good Governance) BPJS Kesehatan.Jakarta*, (Sekretaris Negara RI, 2004).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan berkualitas tidak akan mengesampingkan pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar jika sumber daya manusia mampu memberikan kinerja yang prima apabila mereka mencapai kepuasan kerja melalui hasil kerja yang optimal. Dikonteks itulah kita ketahui bahwa sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan dan pencapaian sasaran organisasi. Selain itu, Kesejahteraan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting juga dalam mencapai tujuan. Dengan adanya kesejahteraan pegawai yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya, Kepuasan Kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan (Yansahrita, 2020).

Menurut Tiffin dalam Melani (*job satisfaction*) pegawai perlu dijaga dengan penuh perhatian agar dapat meningkatkan moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai. Dengan kondisi seperti ini akan memengaruhi produktivitas kerja pegawai, Sebab untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus memastikan dipilihnya orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, penting untuk memperkuat faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kesejahteraan pegawai dan komunikasi antar karyawan serta atasan (Melani & Suhaji, 2021). Handoko dalam Sa'adah, et.al, mengemukakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditemuinya di lingkungan kerja (Sa'adah et al., 2022).

Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya kurang memiliki kepuasan psikologis dan akhirnya mengembangkan sikap dan perilaku negatif. Sebaliknya, pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mampu bekerja dengan baik, antusias, proaktif, dan mencapai hasil yang lebih baik. Adapun jumlah pegawai yang ada di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba sebanyak 59 pegawai yang terdiri atas Kepala Cabang, 9 Kepala Bagian, 25 Pegawai Tetap, 1 Pegawai Tidak Tetap dan 24 Tenaga Alih Daya. Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada lingkungan kerja di BPJS Kesehatan cabang Bulukumba, penulis menemukan beberapa masalah yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dari pegawai BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba yaitu, mengenai masalah kesejahteraan pegawai seperti lingkungan kerja atau ruang kerja yang kurang membuat nyaman, kurangnya waktu istirahat yang di berikan kepada

pegawai, dan juga komunikasi antar pegawai dengan atasan yang kurang terjalin dengan baik. Berdasarkan permasalahan tersebut maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan Komunikasi dan kesejahteraan pegawai dengan Kepuasan Kerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba.

## METODE

Penelitian ini menggunakan deskriptif korelasi dengan metode cross sectional study. Penelitian ini dilaksanakan di di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba pada bulan Maret-April tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba sebanyak 59 pegawai. Banyaknya sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu 59 sampel. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS.

## HASIL

### Analisis Univariat

**Tabel 1. Distribusi Responden**

| Jenis Kelamin | n         | %            |
|---------------|-----------|--------------|
| Laki-Laki     | 35        | 59.3         |
| Perempuan     | 24        | 40.7         |
| <b>Total</b>  | <b>59</b> | <b>100.0</b> |

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan karakteristik umur dari 59 responden yang berpartisipasi dalam survei, 35 (59,3%) berjenis kelamin Laki-laki dan 24 orang (40,7%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan penjelasan dan hasil di atas, mayoritas responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

### Distribusi Responden Berdasarkan pernyataan Pegawai BPJS Kesehatan cabang Bulukumba

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Pernyataan Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba Dalam Penelitian ini Mencakup Variable yang Diteliti**

|                              | Variabel Penelitian | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| <b>Komunikasi</b>            | Baik                | 34        | 57.6    | 57.6          | 57.6               |
|                              | Kurang Baik         | 25        | 42.4    | 42.4          | 100                |
| <b>Kesejahteraan Pegawai</b> | Sejahtera           | 38        | 64.4    | 64.4          | 64.4               |
|                              | Kurang Sejahtera    | 21        | 35.6    | 35.6          | 100                |
| <b>Kepuasan Kerja</b>        | Puas                | 39        | 66.1    | 66.1          | 66.1               |
|                              | Kurang Puas         | 20        | 33.9    | 33.9          | 100                |

Pengumpulan data dilakukan di kantor BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba dan berlangsung selama kurang lebih 4 minggu terhitung dari bulan maret smpai april 2023. Mengenai mengetahui Hubungan Komunikasi dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba. Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *correlation product moment*. Suatu instrument dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau taraf signifikansi 0,256. Dalam pengujian ini jumlah sampel adalah responden dengan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel yaitu 59

oleh karena itu diperoleh nilai  $df = 59 - 2 = 57$  sehingga didapatkan r tabel berdasarkan tabel r product moment signifikansi 5% adalah 0,256. Dari hasil yang dilakukan terhadap setiap item butir pernyataan dengan skor total variable komunikasi, kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja. Pada tingkat signifikansi 0,256. dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk kualitas Komunikasi dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai valid, Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian, dimana hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel.

### Nilai Bivariat

#### Hubungan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba

**Tabel 3. Hubungan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba**

| Komunikasi   | Kepuasan Kerja Pegawai |              |           |              | n         | %<br>P-Value |  |  |
|--------------|------------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|--|--|
|              | Kurang Puas            |              | Puas      |              |           |              |  |  |
|              | n                      | %            | n         | %            |           |              |  |  |
| Kurang Baik  | 14                     | 56%          | 11        | 44%          | 25        | 100<br>0,005 |  |  |
| Baik         | 6                      | 17,6%        | 28        | 82,4%        | 34        | 100          |  |  |
| <b>Total</b> | <b>20</b>              | <b>33,9%</b> | <b>39</b> | <b>66,1%</b> | <b>59</b> | <b>100</b>   |  |  |

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa dari 59 pegawai BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba, 14 orang (56%) pegawai yang menjalin komunikasi kurang baik merasa kurang puas, 11 orang (44%) pegawai yang menjalin komunikasi kurang baik merasa puas, sedangkan 6 orang (17,6%) pegawai yang menjalin komunikasi yang baik merasa kurang puas dan 28 orang (82,4%) pegawai yang menjalin komunikasi yang baik merasa puas. Hasil perhitungan tersebut menghasilkan nilai signifikan (P-Value) sebesar 0,005 yaitu lebih kecil dari  $\alpha$  (Alpha) sebesar 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Jadi ada hubungan antara Komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba.

#### Hubungan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba

**Tabel 4. Hubungan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba**

| Kesejahteraan<br>Pegawai | Kepuasan Kerja Pegawai |              |           |              | n         | %<br>P-Value |  |  |
|--------------------------|------------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|--|--|
|                          | Kurang Puas            |              | Puas      |              |           |              |  |  |
|                          | n                      | %            | n         | %            |           |              |  |  |
| Kurang Sejahtera         | 13                     | 61,9%        | 8         | 38,1%        | 21        | 100<br>0,002 |  |  |
| Sejahtera                | 7                      | 18,4%        | 31        | 81,6%        | 38        | 100          |  |  |
| <b>Total</b>             | <b>20</b>              | <b>33,9%</b> | <b>39</b> | <b>66,1%</b> | <b>59</b> | <b>100</b>   |  |  |

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa dari 59 pegawai BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba, 13 orang (61,9%) pegawai yang merasa kurang sejahtera merasa kurang puas, 8 orang (38,1%) pegawai yang merasa kurang sejahtera merasa puas, sedangkan 7 orang (18,4%) pegawai yang merasa sejahtera merasa kurang puas dan 31 orang (81,6%) pegawai yang merasa sejahtera merasa puas. Hasil perhitungan tersebut menghasilkan nilai signifikan (P-Value) sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari  $\alpha$  (Alpha) sebesar 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Jadi ada hubungan antara kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba.

## PEMBAHASAN

### **Hubungan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba**

komunikasi adalah suatu rangkaian proses pengalihan informasi dari seseorang kepada orang lain dengan maksud tertentu dan tujuan tertentu (Angga & Eko Budi, 2017). Dengan adanya Upaya meningkatkan hubungan sosial dan komunikasi yang baik antara pegawai dan atasan akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dari hasil Penelitian ini dapat diketahui bahwa Komunikasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba Tahun 2023. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis ada hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba. Asumsi peneliti bahwa pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba komunikasinya berjalan baik karena mereka menjaga agar komunikasi antar sesama pegawai dapat terjalin dengan baik dengan mengadakan kegiatan bersama atau melaksanakan rapat atau tukar pendapat antar sesama pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Andriyanti & Fitriani (2018) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong” yang menghasilkan kesimpulan bahwa Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong (Andriyanti & Fitriani, 2018). Hal ini juga sesuai dengan penelitian Nurrachmah, (2021) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Jasa Keuangan di Bandung”. Berdasarkan temuannya, ia sampai pada kesimpulan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Nurrachmah, 2021).

### **Hubungan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba**

Menurut Yansahrita (2020) Kesejahteraan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Kesejahteraan pegawai yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan dan keluarganya, kepuasan kerja, dedikasi, kedisiplinan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Yansahrita, 2020). Dari hasil Penelitian ini dapat diketahui bahwa Kesejahteraan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba Tahun 2023. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis ada hubungan antara kesejahteraan dengan kepuasan kerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba. Asumsi peneliti bahwa pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba kesejahteraannya baik karena adanya pemberian tunjangan cuti maupun insentif pegawai serta dan ini merupakan cara yang efektif untuk menjaga sikap karyawan agar merasa puas, nyaman, dan senang dalam bekerja. Selain itu terdapat penyediaan fasilitas kerja dan juga tempat kerja yang nyaman sehingga mereka merasakan kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Reifly Zan Tabansa, Bernhard Tewal, Lucky O. H. Dotulong (2019) yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan” yang menghasilkan kesimpulan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong (Dotulong, 2019). Hal ini juga sesuai dengan penelitian Delisius Habri Putra Makutika, Adolfina, Yantje Uhing (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tahuna”. Berdasarkan temuannya, ia sampai pada kesimpulan kesejahteraan pegawai memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja (Delisius Habri Putra Makutika, Adolfina, 2018).

## KESIMPULAN

Ada hubungan Komunikasi dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba 2023. Saran dari penelitian ini perlu pengembangan komunikasi lagi antar pegawai seperti family gathering atau employee gathering setiap tahunnya untuk membina keakraban antar pegawai. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian yang lebih mendalam dan menambah beberapa variabel karena belum ada penelitian sebelumnya yang menganalisis hubungan Komunikasi dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba dan masih bersifat umum, sehingga belum bisa menggali semua permasalahan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih Kepada Pihak BPJS Kesehatan Cabang Bulukumba atas kerjasamanya dan pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam kelancaran Penelitian dan penulisan artikel ini. Penulis menyadari masih banyak kekurangan sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diperlukan. Semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriyanti, Y., & Fitriani, I. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 86–105. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss1.pp86-105>
- Angga, S., & Eko Budi, S. (2017). Sistem Informasi Pengumuman Program Studi Di Perguruan Tinggi X. *Lontar Komputer : Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi*, 8(1), 0–10.
- Delisius Habri Putra Makutika, Adolfina, Y. U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3473–3482.
- Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 711–720.
- Melani, T., & Suhaji. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang). *Kajian Kuntansi Bisnis*, 1(1), 103–128. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20321151&lokasi=lokal>
- Nurrachmah, S. (2021). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Jasa Keuangan di Bandung. *Komversal*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.38204/komversal.v3i1.498>
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 4(1), 55. <https://doi.org/10.51804/iej.v4i1.1665>
- Sekretaris Negara RI. (2004). UU RI No.40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. *Jdih BPK RI*, 1–45.
- Yansahrita. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Desa Karang Endah Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu. November, 1–23.