



The Effect of Employee Welfare and Job Satisfaction on Employee Performance At CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang.

Ach Muzanni¹, Muhammad Alkirom Wildan

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis niversitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima: 2022
Diperbaiki: 2022
Disetujui: 2023

Keywords:

CV. Media Utama Group, welfare, satisfaction, employee performance

Abstract

This study analyzes the effect of employee welfare and job satisfaction on employee performance. The independent variable in this study is employee welfare, job satisfaction and the dependent variable is performance. This study uses a quantitative approach, with an analytic observational type. The purpose of this study was to determine whether the level of employee welfare has an effect on employee performance at CV. Media Utama Group pangarengan Sampang and to find out whether job satisfaction has an effect on employee performance at CV. Media Utama Group pangarengan Sampang. Based on the results of the analysis of this study, it shows that employee welfare and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at CV. Main Media Group Pangarengan Sampang. Employee Welfare has a positive and significant effect on employee performance CV. Main Media Group Pangarengan Sampang amounted to $(\beta) 0.413$ with a t count value of $2,931 > 1,678$ and a significance value of $0.005 < 0.05$. Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance CV. Main Media Group Pangarengan Sampang of $(\beta) 0.609$ with a t count of $3.267 > 1.678$ and a significance value of $0.002 < 0.05$.

✉ Penulis Korespondensi*
Muhammad Alkirom Wildan
Email:
Alkirom.wildan@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093
E-ISSN: 2797-0167

Citation :

Ach Muzanni & Muhammad Alkirom Wildan (2022) The Effect of Employee Welfare and Job Satisfaction on Employee Performance At CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang. Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 3 (2), hlm. 256-272

PENDAHULUAN

Human Resources atau Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. CV. Media Utama Group merupakan perusahaan milik Perorangan bukan perusahaan milik Negara yang bergerak di bidang produksi garam di Kabupaten Sampang, sebagai agen pembangunan dan tetap konsisten menjaga terjaminnya ketersediaan garam Nasional serta senantiasa berupaya mewujudkan kedaulatan pangan di bidang garam. CV. Media Utama Group dimulai dengan pembebasan lahan pada tahun 2009 kemudian dilanjut tahun 2010 pembangunan gudang stok penyimpanan garam, serta ditahun 2011-2012 melakukan pencucian garam dan open garam, mesin yang digunakan masih manual. Untuk mempersiapkan Pabrik garam di wilayah Sampang ini, keseriusan ini terlihat dari terus dibangunnya pabrik dan pengadaan mesin import dari luar negeri sehingga dapat tercapainya pembangunan dan pengoperasian pabrik CV. Media Utama Group Sampang ini yang mulai menjadi peluang untuk berbisnis dan mengolah produksi garam guna meningkatkan kualitas dan peningkatan harga jual.

CV. Media Utama Group merupakan salah satu perusahaan di Kabupaten Sampang, CV. Media Utama Group merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran garam berada di Desa Ragung, Dusun Gubbu Barat, Kecamatan Pangarengan, Kabupaten Sampang. Perusahaan ini mempunyai jumlah tenaga kerja yang tidak sedikit. CV. Media Utama Group tentunya sangat mengharapkan mempunyai karyawan yang kinerjanya baik dan bagus serta disiplin yang tinggi, sehingga jika kinerjanya baik dan bagus serta disiplin yang tinggi pada akhirnya nanti akan menentukan kemajuan perusahaan. CV. Media Utama Group akan konsisten dalam memproduksi garam baik di hulu maupun di hilir. Dengan demikian jumlah dan tingkat produksi garam yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut tergolong banyak, sehingga diperlukan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, dengan tingkat kesejahteraan yang dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawan, maka mereka akan lebih tenang dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya manajer perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2001:195).

Ditengah-tengah persaingan yang semakin tinggi CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan dengan berkomitmen untuk berpartisipasi membangun perusahaan yang baik yang dapat mensejahterakan karyawannya. Namun sumber daya manusia yang dimiliki belum begitu kompeten serta masih belum didukung dengan kepuasan kerja melalui adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan kurang memadai. Dalam rangka menunjang sumber daya manusia CV. Media Utama Group memberikan fasilitas kepada karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun fasilitas yang disediakan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Fasilitas CV. Media Utama Group

No	Fasilitas	Jumlah
1.	AC	2
2.	Wifi	2
3.	Kipas Angin	5
4.	Musholla	1
5.	Toilet	4
6.	Komputer	8
7.	Printer	4

Sumber : CV. Media Utama Group

Dari table diatas dapat dijelaskan bahwa minimnya fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga dapat menimbulkan ruangan kerja yang tidak kondusif. Jika karyawan sudah merasa nyaman dan aman dengan kepuasan kerja yang didukung dengan fasilitas yang memadai maka karyawan akan semangat dan senang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya yaitu dengan cepat dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berikut table 1.3 yang merupakan table rekapitulasi absensi karyawan CV. Media Utama Group pada tahun 2021.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan CV. Media Utama Group Tahun 2021

Bulan	Tepat Waktu	Terlambat	Izin	Sakit	Alpa	Total
Januari	65	10	10	5	2	92
Februari	63	16	7	5	-	92
Maret	70	12	3	2	5	92
April	66	24	-	2	-	92
Mei	72	5	5	10	-	92
Juni	65	17	8	-	2	92
Juli	80	9	-	-	3	92
Agustus	76	15	-	-	1	92
September	80	5	5	-	2	92
Oktober	71	6	6	10	-	92
November	67	10	-	13	2	92
Desember	73	11	-	8	-	92

Sumber : CV. Media Utama Group

Dari table di atas dapat dijelaskan bahwa masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja dan dalam setiap bulannya kurang lebih paling banyak ada 17 karyawan yang tidak masuk kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus didukung dengan pemberian fasilitas yang baik dan memadai.

Pimpinan perusahaan harus dapat mengetahui betapa pentingnya memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja karena untuk meningkatkan semangat kerja dan disiplin karyawan agar sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan. Jadi apabila pimpinan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan tersebut maka para karyawan kurang bersemangat melaksanakan tugas. Pemberian kesejahteraan dapat berupa gaji, antar jemput karyawan, fasilitas kesehatan satau jamsostek, tunjangan hari raya dan pemberian bonus. Kesejahteraan dapat dikatakan sebagai suatu kondisi ketika seluruh kebutuhan manusia terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan manusia dari kebutuhan yang bersifat paling dasar seperti makan, minum, dan pakaian hingga kebutuhan

untuk diakui dalam kehidupan masyarakat adalah salah satu hal mendasar yang mampu membuat manusia merasakan kesejahteraan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian adalah jenis penelitian kuantitatif, Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah *Iscientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkritempiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Tempat Penelitian

Tempat Dalam Penelitian Ini adalah CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang, berada di Desa Ragung, Dusun Gubbu Barat, Kecamatan Pangarengan, Kabupaten Sampang.

Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini subjek penelitian meliputi populasi dan sampel. Adapun definisi dari kedua istilah tersebut adalah:

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu Sugiyono (2013:80).

Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Memperhatikan pernyataan diatas, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini digunakan semuanya yaitu sebanyak 92 responden.

Jenis Dan Sumber Data

Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari lapangan baik yang berupa hasil observasi maupun yang berupa hasil wawancara. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh langsung dengan cara membagi kuesioner kepada karyawan CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang.

Data Sekunder

Data yang dikumpulkan diolah dan disajikan oleh pihak lain, yang biasanya dalam publikasi atau jurnal. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dengan menggunakan metode documenter dan jurnal yaitu buku-buku ilmiah, pendapat-pendapat pakar dan literatur yang sesuai dengan tema dalam penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Wawancara

Wawancara merupakan merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (interinterview) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (ininterviewer) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (interviewee) melalui komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakap percakapan tatap muka (face to face) antara pewawancara dengan sumber informasi, dimana pewawancara bertanya langsung tentang sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya (Muri Yusuf, 2014:372)

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2013:142).

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang, maka distribusi frekuensi penilaian responden terhadap kesejahteraan karyawan (X1) dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel Kesejahteraan Karyawan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1	0	4	0	32	14	50

	Persentase	0%	8%	0%	64%	28%	100%
2	X1.2	1	2	0	35	12	50
	Persentase	2%	4%	0%	70%	24%	100%
3	X1.3	1	4	0	31	14	50
	Persentase	2%	8%	0%	62%	28%	100%
4	X1.4	1	3	0	34	12	50
	Persentase	2%	6%	0%	68%	24%	100%
5	X1.5	0	2	0	35	13	50
	Persentase	0%	4%	0%	70%	26%	100%
6	X1.6	0	3	0	34	13	50
	Persentase	0%	6%	0%	68%	26%	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.5, tanggapan responden atas pernyataan X1.1 tentang "Perusahaan memberikan tunjangan hari raya bagi karyawan sesuai dengan jabatan/posisi karyawan" yaitu sebanyak 4 responden (8%) menjawab tidak setuju, sebanyak 32 responden (64%) menjawab setuju, dan sebanyak 14 responden (28%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 92% karyawan merasa jika perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan jabatan/posisi karyawan.

Tanggapan responden atas pernyataan X1.2 tentang "Bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (4%) menjawab tidak setuju, sebanyak 35 responden (70%) menjawab setuju, dan sebanyak 12 responden (24%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 94% karyawan merasa jika bonus atau komisi diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak.

Tanggapan responden atas pernyataan X1.3 tentang "Perusahaan memberikan pensiun secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (8%) menjawab tidak setuju, sebanyak 31 responden (62%) menjawab setuju, dan sebanyak 14 responden (28%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 90% karyawan merasa jika perusahaan memberikan pensiun secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja.

Tanggapan responden atas pernyataan X1.4 tentang "Pemberian Kredit kepada karyawan , agar dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (6%) menjawab tidak setuju, sebanyak 34 responden (68%) menjawab setuju, dan sebanyak 12 responden (24%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 92% karyawan merasa jika perusahaan memberikan Kredit kepada karyawan agar dapat meningkatkan kesejahteraan.

Tanggapan responden atas pernyataan X1.5 tentang "Perusahaan memberikan asuransi yang berbentuk asuransi kesehatan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya" yaitu sebanyak 2 responden (4%) menjawab tidak setuju, sebanyak 35 responden (70%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 responden (26%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 96% karyawan merasa jika perusahaan memberikan asuransi kesehatan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tanggapan responden atas pernyataan X1.6 tentang "Perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak bagi karyawannya" yaitu sebanyak 3 responden (6%) menjawab tidak setuju, sebanyak 34 responden (68%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 responden (26%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 94% karyawan merasa jika perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak.

Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang, maka distribusi frekuensi penilaian responden terhadap kepuasan kerja (X2) dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Deskripsi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	X2.1	0	1	0	39	10	50
	Persentase	0%	2%	0%	78%	20%	100%
2	X2.2	0	5	0	33	12	50
	Persentase	0%	10%	0%	66%	24%	100%
3	X2.3	1	3	0	31	15	50
	Persentase	2%	6%	0%	62%	30%	100%
4	X2.4	0	4	0	36	10	50
	Persentase	0%	8%	0%	72%	20%	100%
5	X2.5	0	3	0	34	13	50
	Persentase	0%	6%	0%	68%	26%	100%
6	X2.6	0	5	0	32	13	50
	Persentase	0%	10%	0%	64%	26%	100%
7	X2.7	1	2	0	39	8	50
	Persentase	2%	4%	0%	78%	16%	100%
8	X2.8	0	2	0	34	14	50
	Persentase	0%	4%	0%	68%	28%	100%
9	X2.9	0	5	0	32	13	50
	Persentase	0%	10%	0%	64%	26%	100%
10	X2.10	0	1	0	36	13	50
	Persentase	0%	2%	0%	72%	26%	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.6, tanggapan responden atas pernyataan X2.1 tentang "Merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 39 responden (78%) menjawab setuju, dan sebanyak 10 responden (20%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 98%

karyawan merasa jika perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku.

Tanggapan responden atas pernyataan X2.2 tentang "Menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada karyawan masing-masing" yaitu sebanyak 5 responden (10%) menjawab tidak setuju, sebanyak 33 responden (66%) menjawab setuju, dan sebanyak 12 responden (24%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 90% karyawan merasa jika gaji yang diterima sudah cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

Tanggapan responden atas pernyataan X2.3 tentang "Merasa senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (6%) menjawab tidak setuju, sebanyak 31 responden (62%) menjawab setuju, dan sebanyak 15 responden (30%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 92% karyawan merasa senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan X2.4 tentang "Merasa senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan" yaitu sebanyak 4 responden (8%) menjawab tidak setuju, sebanyak 36 responden (72%) menjawab setuju, dan sebanyak 10 responden (20%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 92% karyawan merasa senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.

Tanggapan responden atas pernyataan X2.5 tentang "Merasa senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya" yaitu sebanyak 3 responden (6%) menjawab tidak setuju, sebanyak 34 responden (68%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 responden (26%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 94% karyawan merasa senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup.

Tanggapan responden atas pernyataan X2.6 tentang "Merasa senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja" yaitu sebanyak 5 responden (10%) menjawab tidak setuju, sebanyak 32 responden (64%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 responden (26%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 90% karyawan merasa senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja.

Tanggapan responden atas pernyataan X2.7 tentang "Merasa senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (4%) menjawab tidak setuju, sebanyak 39 responden (78%) menjawab setuju, dan sebanyak 8 responden (16%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 94% karyawan merasa senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Tanggapan responden atas pernyataan X2.8 tentang "Saya senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik" yaitu sebanyak 2 responden (4%) menjawab tidak setuju, sebanyak 34 responden (68%) menjawab setuju, dan sebanyak 14 responden (28%) menjawab sangat setuju. Dengan

demikian dapat artikan bahwa sebanyak 96% karyawan merasa senang dengan atasan yang memperlakukan bawahannya dengan baik.

Tanggapan responden atas pernyataan X2.9 tentang "Merasa senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang" yaitu sebanyak 5 responden (10%) menjawab tidak setuju, sebanyak 32 responden (64%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 responden (26%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 90% karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang.

Tanggapan responden atas pernyataan X2.10 tentang "Merasa senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 36 responden (72%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 responden (26%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 98% karyawan merasa senang dengan pekerjaannya sendiri karena sesuai dengan harapan.

Distribusi Frekuensi Penilaian Terhadap Variabel kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang, maka distribusi frekuensi penilaian responden terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Deskripsi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1	Y1.1	0	1	0	33	16	50
	Persentase	0%	2%	0%	66%	32%	100%
2	Y1.2	0	2	0	33	15	50
	Persentase	0%	4%	0%	66%	30%	100%
3	Y1.3	1	1	0	32	16	50
	Persentase	2%	2%	0%	64%	32%	100%
4	Y1.4	1	1	0	36	12	50
	Persentase	2%	2%	0%	72%	24%	100%
5	Y1.5	1	2	0	29	18	50
	Persentase	2%	4%	0%	58%	36%	100%
6	Y1.6	1	1	0	32	16	50
	Persentase	2%	2%	0%	64%	32%	100%
7	Y1.7	0	1	0	33	16	50
	Persentase	0%	2%	0%	66%	32%	100%
8	Y1.8	0	5	0	26	19	50
	Persentase	0%	10%	0%	52%	38%	100%
9	Y1.9	1	1	0	31	17	50
	Persentase	2%	2%	0%	62%	34%	100%

10	Y1.10	0	3	0	35	12	50
	Persentase	0%	6%	0%	70%	24%	100%
11	Y1.11	0	2	0	34	14	50
	Persentase	0%	4%	0%	68%	28%	100%
12	Y1.12	0	4	0	27	19	50
	Persentase	0%	8%	0%	54%	38%	100%
13	Y1.13	1	2	0	29	18	50
	Persentase	2%	4%	0%	58%	36%	100%
14	Y1.14	0	2	0	27	21	50
	Persentase	0%	4%	0%	54%	42%	100%
15	Y1.15	0	2	0	35	13	50
	Persentase	0%	4%	0%	70%	26%	100%
16	Y1.16	0	4	0	32	14	50
	Persentase	0%	8%	0%	64%	28%	100%
17	Y1.17	1	3	0	28	18	50
	Persentase	2%	6%	0%	56%	36%	100%
18	Y1.18	0	4	0	29	17	50
	Persentase	0%	8%	0%	58%	34%	100%
19	Y1.19	1	3	0	34	12	50
	Persentase	2%	6%	0%	68%	24%	100%
20	Y1.20	0	4	0	27	19	50
	Persentase	0%	8%	0%	54%	38%	100%
21	Y1.21	0	2	0	33	15	50
	Persentase	0%	4%	0%	66%	30%	100%
22	Y1.22	1	1	0	35	13	50
	Persentase	2%	2%	0%	70%	26%	100%

2 3	Y1.23	0	1	0	31	18	50
	Persentas e	0%	2%	0%	62%	36%	100%
2 4	Y1.24	0	0	0	36	14	50
	Persentas e	0%	0%	0%	72%	28%	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.7, Tanggapan responden atas pernyataan Y1.1 tentang "Selalu mengikuti prosedur perusahaan" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 33 responden (66%) menjawab setuju, dan sebanyak 16 responden (32%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 98% karyawan merasa selalu mengikuti prosedur perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.2 tentang "Berkometmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan" yaitu sebanyak 2 responden (4%) menjawab tidak setuju, sebanyak 33 responden (66%) menjawab setuju, dan sebanyak 15 responden (30%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 96% karyawan merasa selalu berkometmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.3 tentang "Selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 32 responden (64%) menjawab setuju, dan sebanyak 16 responden (32%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 96% karyawan merasa mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.4 tentang "Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan yang lain" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 36 responden (72%) menjawab setuju, dan sebanyak 12 responden (24%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 96% karyawan merasa jika kuantitas kerjanya melebihi rata-rata karyawan yang lain.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.5 tentang "Tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (4%) menjawab tidak setuju, sebanyak 29 responden (58%) menjawab setuju, dan sebanyak 18 responden (36%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 94% karyawan merasa tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.6 tentang "Mandiri dalam pekerjaan" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 32 responden (64%) menjawab setuju, dan sebanyak 16 responden (32%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 96% karyawan merasa mandiri dalam pekerjaan.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.7 tentang "Kedisiplinan yang saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 33 responden (66%) menjawab setuju, dan sebanyak 16 responden (32%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 98% karyawan merasa disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.8 tentang "Selalu patuh pada tata tertib dan atauran yang telah ditetapkan oleh perusahaan" yaitu sebanyak 5 responden (10%) menjawab tidak setuju, sebanyak 26 responden (52%) menjawab setuju, dan sebanyak 19 responden (38%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 90% karyawan merasa selalu patuh pada tata tertib dan atauran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.9 tentang "Karyawam tepat waktu pada saat masuk kerja" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 31 responden (62%) menjawab setuju, dan sebanyak 17 responden (34%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 96% karyawan merasa tepat waktu saat masuk kerja.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.10 tentang "Karyawan tepat waktu pada saat piket sesuai jadwal piket yang ditentukan" yaitu sebanyak 3 responden (6%) menjawab tidak setuju, sebanyak 35 responden (70%) menjawab setuju, dan sebanyak 12 responden (24%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 94% karyawan merasa tepat waktu pada saat piket sesuai jadwal piket yang ditentukan.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.11 tentang "Menemukan teman baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi" yaitu sebanyak 2 responden (4%) menjawab tidak setuju, sebanyak 34 responden (68%) menjawab setuju, dan sebanyak 14 responden (28%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 96% karyawan merasa menemukan teman baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.12 tentang "Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan" yaitu sebanyak 4 responden (8%) menjawab tidak setuju, sebanyak 27 responden (54%) menjawab setuju, dan sebanyak 19 responden (38%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 92% karyawan merasa memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.13 tentang "Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan saya" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (4%) menjawab tidak setuju, sebanyak 29 responden (58%) menjawab setuju, dan sebanyak 18 responden (36%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 94% karyawan merasa jika waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.14 tentang "Menyelesaikan pekerjaan saya dengan waktu yang telah ditentukan" yaitu sebanyak 2 responden (4%) menjawab tidak setuju, sebanyak 27 responden (54%) menjawab setuju, dan sebanyak 21 responden (42%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 96% karyawan merasa menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.15 tentang "Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas/jumlah yang telah ditetapkan" yaitu sebanyak 2 responden (4%) menjawab tidak setuju, sebanyak 35 responden (70%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 responden (26%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 96% karyawan merasa jika hasil kerja sesuai dengan kuantitas/jumlah yang telah ditetapkan.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.16 tentang "Bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan teliti" yaitu sebanyak 4 responden (8%) menjawab tidak setuju, sebanyak 32 responden (64%) menjawab setuju, dan sebanyak 14

responden (28%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 92% karyawan merasa bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan teliti.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.17 tentang "Bisa bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (6%) menjawab tidak setuju, sebanyak 28 responden (56%) menjawab setuju, dan sebanyak 18 responden (36%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 92% karyawan merasa bisa bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.18 tentang "Setuju dengan promosi yang dilakukan" yaitu sebanyak 4 responden (8%) menjawab tidak setuju, sebanyak 29 responden (58%) menjawab setuju, dan sebanyak 17 responden (34%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 92% karyawan merasa setuju dengan promosi yang dilakukan perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.19 tentang "Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden (6%) menjawab tidak setuju, sebanyak 34 responden (68%) menjawab setuju, dan sebanyak 12 responden (24%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 92% karyawan merasa terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.20 tentang "Selalu menegerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan" yaitu sebanyak 4 responden (8%) menjawab tidak setuju, sebanyak 27 responden (54%) menjawab setuju, dan sebanyak 19 responden (38%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 92% karyawan merasa selalu menegerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.21 tentang "Merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya" yaitu sebanyak 2 responden (4%) menjawab tidak setuju, sebanyak 33 responden (66%) menjawab setuju, dan sebanyak 15 responden (30%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 96% karyawan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.22 tentang "Bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 35 responden (70%) menjawab setuju, dan sebanyak 13 responden (26%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 96% karyawan merasa bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.23 tentang "Motivasi dapat meningkatkan kinerja karywan dalam bekerja" yaitu sebanyak 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 31 responden (62%) menjawab setuju, dan sebanyak 18 responden (36%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 98% karyawan merasa jika motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Tanggapan responden atas pernyataan Y1.24 tentang "Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan" yaitu sebanyak responden (0%) menjawab tidak setuju, sebanyak 36 responden (72%) menjawab setuju, dan sebanyak 14 responden (28%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian dapat artikan bahwa sebanyak 100% karyawan merasa jika perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yang berkaitan, salah satu variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini yakni variabel kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan kepada 50 karyawan CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang didapat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan 9 orang perempuan dan 41 orang laki-laki, yang artinya mayoritas karyawan CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang adalah laki-laki yang berjumlah 41 orang (82%), hal tersebut dikarenakan pekerjaan sebagai petani garam umumnya dilakukan oleh kaum laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan usia didapatkan mayoritas karyawan CV. Media Utama Group berusia antara 35-41 Tahun berjumlah 19 orang atau sebesar 38% yang artinya sebagian besar karyawan tergolong berusia dewasa dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didapatkan mayoritas karyawan CV. Media Utama Group berlatar pendidikan SMA berjumlah 23 orang atau sebanyak 46%. Kemudian Karakteristik responden berdasarkan masa kerja didapatkan mayoritas karyawan CV. Media Utama Group memiliki masa kerja diatas 5 Tahun berjumlah 28 orang atau sebesar 56%

Hasil analisis regresi dalam penelitian ditujukan untuk mengetahui besaran nilai pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Media Utama Group. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.684 atau 68.4% yang menunjukkan hubungan kinerja dengan variabel bebas yaitu kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja. Hal ini berarti 68.4% kinerja karyawan CV. Media Utama Group dapat dijelaskan oleh variabel bebas dengan sisanya 31.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Media Utama Group sebesar (β) 0.413 dengan nilai thitung yaitu $2.931 > 1.678$ dan nilai signifikansi $0.005 < 0.05$.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Media Utama Group sebesar (β) 0.609 dengan nilai thitung yaitu $3.267 > 1.678$ dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2012. *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Daft, 2010. *Era Baru Manajemen*. Jilid I. Edisi ke Sembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Dedi Rianto Rahadi. 2010, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan Malayu SP. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT . Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu SP, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke Tigabelas Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFY
- Handoko,T. Hani 2009 Edisi Kedua. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Kasmir. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Kelompok 5. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bangkalan*: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.
- Luthans Fred, Jonathan P Doh 2015. *Manajemen Internasional, Budaya, Strategi, dan Prilaku*. Jakarta: Salemba Empat
- Mila Badriyah. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia..
- Muri Yusuf.2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sinambela, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R& D*. Bandung: Alfabet
- Siagian P Sondang. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saksono.2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sondang P Siagian. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yusuf, T. 2010. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PDAM Kota Balikpapan. Disertasi, *Program Doktorat. Tidak diterbitkan*, Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Aidin Salamzadeh, Mehdi Tajpour. 2019. Corporate Entrepreneurship in University of Tehran Does Human Resources Management Matter. *International Journal of Knowledge Based Development*. 10 (3) : 276-292

Abdul Hameed, 2011. Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*. 2(13): h.:224-229.

Alpin Naksen, Muhammad Wadud, Susi Handayani. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2 (2) : 105-112.

Aria Mulyapradana, Tri Rosewati, Farikhul Muafiq. 2020. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Jurnal dan Sekretari Manajemen*. 4 (1) : 27-33

Agung Surya Dwianto. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. 2 (2) : 209-223

Agustina Indriyani. 2014. Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement PT. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma*. 12 (1) : 41-56. Finance and.

Ayu Desi Indrawati. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 7 (2): 135-141.

Andy Fitriyadi Dharm. 2018. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Andalas Samudera Perdana. *Jurnal Gema Ekonomi* : 8 (2): 1309-1319.

Bayu Eko Broto. 2020. Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sapadia Bombara Waterpark Rantauprapat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi EBMA*. 1 (2): 126-130.

Batniar Purba. 2019. Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 18 (2): 150-161.

Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* . 3 (1): 21-30.

Gede Bhayu Dananjaya. 2018. Pengaruh Kesejahteraan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelayanan Data Kependudukan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Dukcapil* 6 (2): 133-159.

Hermanto, Darmanah. 2019. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur. Sumatera Selatan. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*. 17 (2): 119-125

Mohammad Nurul Alam, Mahmudul Haasan, Dorothea Bowyer, Md Reaz. 2020. The Effect of Wages and Selfare Facilities on Employee Productivity : Mediating Role of Employee Work Motivation. *Australian Accounting, Business and Finance Journal*. 14 (4): 38-60.

Magnus verke, Lena Lastad, Johny Hellgren, Anne Richter And Katharina Naswall. 2019. A Meta Analisis Of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators. *International Journal of Environtment Research and Public Health*. 16, 2536: 1-29.

Mariana Kristiyanti, 2012. Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika* 3 (3): 103-123.

Ribkha Novelin Londok, Willam Agustinus Areros, Sandra Asaloei. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 9 (1): 122-127.

Vanishree Bloor, Chaya J Swamy, TS Nanjundeswaraswamy, DR Swamy, P Nagesh. 2020. A Study on Job Satisfactionand Employee Welfare in Garment Industries. *Indian Journal of Science and Technology*. 13 (33): 3445-3456.

Yu Wei, Haoxi Nan, Guiwu Wei. 2020. The Impact of Employee Welfare on Innovation Performance Evidence From China S Manufacturing Corporations. *International Journal of Productions Economics*. 228.

<https://www.ptgaram.com/>

<https://www.ptgaram.com/index.php/berita/komisi-vi-dpr-apresiasi-pt-garam>

<https://amp.timesindonesia.co.id/read/news/271496/pabrik-pt-garam-camplongsampang-tetap-beroperasi-di-tengah-pandemi-covid19>

<https://optimistv.co.id/inkoppas-kunjungi-pabrik-pt-garam-di-kecamatan-camplong/>