



Optimalisasi Kepuasan Kerja Kepada Karyawan Melalui Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kopirasi

¹Ariellya Indah Paramita, ²Linda Yulianti Rahman, ³Zahwa Ribahlah, ⁴Khalifah Nur Indriyani*, ⁵Angga Hergastyasmawan, ⁶Muhammad Suyudi

¹²³⁴⁵Politeknik Negeri Samarinda

Email : ariellyaindahparamita@gmail.com¹, lindayuliantirahman@gmail.com², zahwaribahlah.21@gmail.com³, indriyani2109@gmail.com⁴, anggahegas@polnes.ac.id⁵, mohe@polnes.ac.id⁶

*Corresponding author: Khalifah Nur Indriyani

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan komponen penting yang menentukan keberhasilan dan efektivitas organisasi, termasuk pada usaha mikro seperti Kopi Operasi Keliling Samarinda. Berbagai permasalahan seperti komunikasi internal yang kurang optimal, minimnya pelatihan, ketiadaan SOP, serta tekanan kerja lapangan mengindikasikan belum efektifnya fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mendukung kinerja karyawan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penguatan fungsi MSDM, khususnya pada aspek motivasi, komunikasi, dan penerapan standar operasional. Metode pelaksanaan mencakup observasi, wawancara, serta edukasi interaktif dan *Focus Group Discussion (FGD)* yang disesuaikan dengan karakteristik operasional usaha. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman karyawan terhadap konsep kepuasan kerja, kualitas komunikasi internal, kedisiplinan kerja, serta motivasi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Perubahan perilaku positif juga tampak pada peningkatan kerja sama tim dan konsistensi penerapan SOP dalam pelayanan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, MSDM, Komunikasi internal, Standar Operasional Prosedur (SOP), Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Job satisfaction is a critical component determining the success and effectiveness of an organization, including micro-enterprises like Kopi Operasi Keliling Samarinda. Various issues, such as suboptimal internal communication, minimal training, the absence of standard operating procedures (SOPs), and fieldwork stress, indicate the ineffectiveness of the Human Resources Management (HRM) function in supporting employee performance. This community service activity aims to improve employee job satisfaction by strengthening the HRM function, particularly in the areas of motivation, communication, and the implementation of operational standards. Implementation methods included observation, interviews, interactive education, and Focus Group Discussions (FGDs) tailored to the business's operational characteristics. The results of the activity demonstrated a significant increase in employee understanding of the concept of job satisfaction, the quality of internal communication, work discipline, and motivation and sense of ownership. Positive behavioral changes were also evident in improved teamwork and consistent implementation of SOPs in service delivery.

Keywords: Job Satisfaction, Human Resource Management (HRM), Internal Communication, Standard Operating Procedures (SOP), Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor penentu utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi di era kerja modern. Kepuasan karyawan yang tinggi memiliki dampak positif yang luas, mendorong peningkatan produktivitas, komitmen, loyalitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan. Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja rendah, organisasi akan menghadapi konsekuensi negatif berupa meningkatnya stres, penurunan motivasi kerja, dan berkurangnya kualitas pelayanan yang disampaikan kepada pelanggan.

S. P. Robbins & Judge, (2009), berpendapat bahwa dalam organisasi modern, kepuasan kerja melampaui sekadar perasaan senang terhadap pekerjaan; ia kini dianggap sebagai indikator vital bagi daya saing dan keberlanjutan usaha, bahkan hingga ke sektor mikro dan kecil. Ambil contoh Kopi Operasi Keliling Samarinda, sebuah usaha minuman keliling yang berkembang pesat. Model bisnis ini menuntut mobilitas tinggi dan keterampilan pelayanan prima dari karyawannya. Meskipun demikian, operasionalnya menghadapi berbagai tantangan yang dapat mengikis kepuasan kerja. Masalah utama meliputi komunikasi internal yang kurang optimal, minimnya pelatihan untuk pengembangan keterampilan khususnya dalam inovasi rasa dan absennya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas terkait kebersihan area, pencatatan pesanan, dan pelayanan pelanggan yang ramah. Di samping itu, tekanan kerja di lapangan, seperti kondisi cuaca ekstrem dan lonjakan volume pelanggan, turut membebani karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kenyamanan dan motivasi mereka (Putri et al., 2024).

Berbagai permasalahan yang muncul mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan belum optimal, salah satunya disebabkan oleh belum efektifnya fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Padahal, fungsi MSDM seperti pengaturan kerja, kompensasi, pelatihan, dan motivasi adalah faktor fundamental dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan (Dessler, 2020). Penerapan MSDM yang berkualitas tidak hanya mengurus administrasi, melainkan berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang harmonis, dan pemenuhan kebutuhan pengembangan karyawan tanpa ini, penurunan kinerja dan kualitas pelayanan sangat mungkin terjadi.

Oleh karena itu, kondisi ini menuntut diadakannya kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada penguatan fungsi MSDM di Kopi Operasi Keliling Samarinda. Urgensi kegiatan ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk menyediakan pelatihan, pendampingan, dan pembenahan sistem kerja yang lebih efektif sebagai langkah strategis untuk meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja karyawan. Rizal (2025) berpendapat bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan dan pembinaan terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan. Berangkat dari prinsip ini, kegiatan pengabdian masyarakat ini dirancang untuk membantu karyawan memahami peran krusial mereka, meningkatkan kompetensi pelayanan, dan membangun budaya kerja yang profesional.

Tujuan utama dari inisiatif ini adalah mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan melalui penerapan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dengan fokus khusus pada motivasi, komunikasi yang efektif, pembinaan kerja, dan sistem penghargaan. Diharapkan, melalui implementasi ini, akan tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, serta berorientasi pada pelayanan prima, yang pada akhirnya akan menjamin keberlanjutan usaha Kopi Operasi Keliling Samarinda di masa depan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan emosional bisa berupa rasa senang atau tidak senang yang merupakan respons langsung dari penilaian atau evaluasi seorang karyawan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang diembannya.

Secara sederhana, perasaan ini muncul dari hasil evaluasi pribadi karyawan mengenai seberapa baik atau buruk pengalaman kerjanya. Augustine et al., (2022) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap ini adalah cerminan dari sejauh mana individu tersebut merasa senang atau tidak senang saat menjalankan tugas-tugasnya. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah ukuran menyeluruh dari perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap lingkungan dan tanggung jawab kerjanya.

Sementara itu, Hasibuan, (2020) memperkuat definisi ini dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan muncul dari adanya kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini dibentuk oleh berbagai faktor esensial, di antaranya adalah gaji dan kompensasi, kualitas hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, penghargaan atau pengakuan atas kinerja, kondisi lingkungan kerja, serta adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) (Syah et al., 2025).

Kepuasan kerja yang tinggi secara empiris memberikan dampak positif signifikan pada organisasi yang terlihat dari peningkatan produktivitas kerja, tingkat retensi karyawan yang lebih baik (karyawan bertahan lebih lama), dan komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi. Berbanding terbalik, rendahnya tingkat kepuasan kerja justru menimbulkan efek merugikan, termasuk penurunan drastis pada motivasi kerja dan peningkatan *turnover* atau tingkat pergantian karyawan (Putri et al., 2024). Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM) merupakan serangkaian aktivitas yang terstruktur dan dirancang untuk mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi karyawan demi kepentingan organisasi.

Menurut Dessler, (2020), ruang lingkup MSDM sangat komprehensif, mencakup aspek-aspek vital seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja. Penting untuk digarisbawahi bahwa praktik MSDM kini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berperan sebagai alat strategis yang penting untuk menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan mendukung kesejahteraan seluruh karyawan (Larasati et al., 2025).

Dalam konteks ini, penguatan MSDM dapat diwujudkan melalui beberapa inisiatif utama, termasuk peningkatan kompetensi karyawan, pelaksanaan pelatihan motivasi, pengembangan komunikasi organisasi, dan pemberian penghargaan yang sesuai. Penguatan ini memegang peranan vital dalam memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja yang memang mendukung kinerja optimal mereka. Selain itu, hubungan positif antara MSDM dan kepuasan kerja telah terbukti kuat dalam berbagai penelitian; di mana praktik MSDM yang baik seperti pemberian pelatihan, motivasi, komunikasi yang efektif, serta sistem penghargaan yang layak secara nyata memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif.

Rizal (2025) dan Suprayogi et al., (2022) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Meskipun demikian, pada konteks usaha kecil dan mikro (UMK), implementasi MSDM harus disesuaikan dengan realitas lapangan, mencakup pertimbangan terhadap kemampuan usaha, budaya kerja, dan karakteristik pekerjaan yang lebih fleksibel. Dalam kasus spesifik Kopi Operasi Keliling, penerapan MSDM menjadi sangat krusial; karyawan yang bekerja dalam situasi lapangan yang dinamis memerlukan pelatihan pelayanan, penguatan komunikasi, dan pengaturan kerja yang jelas untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan. Pada akhirnya, praktik MSDM yang tepat di sektor ini dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif, meningkatkan loyalitas, dan mendorong kualitas pelayanan yang konsisten kepada pelanggan.

3. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan pada komunitas Kopi Operasi Keliling Samarinda yang beroperasi di beberapa titik strategis di area pusat kota. Pelaksanaan kegiatan dilakukan pada 9 November 2025, dengan melibatkan sekitar 4 partisipan yang terdiri atas pemilik usaha, barista lapangan, dan karyawan operasional lainnya. Pemilihan lokasi dan peserta dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan subjek secara sengaja berdasarkan tujuan dan kebutuhan kegiatan. Metode ini sesuai dengan pandangan Creswell et al., (2020) bahwa *purposive sampling* merupakan teknik yang tepat untuk memperoleh pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial yang spesifik.

Metode pelaksanaan kegiatan dimulai dengan tahap observasi awal dan wawancara kepada seluruh karyawan, yang bertujuan untuk mengidentifikasi secara akurat tingkat kepuasan kerja, permasalahan komunikasi, serta kendala operasional yang sering mereka hadapi. Dalam proses ini, observasi digunakan untuk memahami pola kerja nyata di lapangan, sementara wawancara berfungsi untuk menggali secara mendalam persepsi, pengalaman, dan kebutuhan karyawan terkait kondisi kerja. Pengumpulan data lapangan yang komprehensif ini selaras dengan pendekatan kualitatif yang ditekankan oleh (Saldaña et al., 2020) untuk memahami fenomena sosial.



Gambar 1. Pelaksanaan Kegiatan

Tahap berikutnya adalah penyusunan materi pelatihan yang kontennya dirancang secara khusus, disesuaikan dengan kebutuhan praktis karyawan dan karakteristik operasional unik Kopi Operasi Keliling. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar proses dialog berjalan fleksibel namun tetap terarah pada isu-isu utama seperti kepuasan terhadap tugas, hubungan antar rekan kerja, serta kebutuhan pengembangan diri. Wawancara ini memberikan data kualitatif untuk memahami persepsi dan pengalaman karyawan secara lebih detail. Teknik wawancara semi-terstruktur sangat sesuai digunakan pada konteks UMKM, karena mampu menangkap pendapat spontan serta masalah-masalah yang sering tidak terlihat melalui observasi.



Gambar 2. Penyusunan Materi

Materi yang disusun mencakup berbagai aspek penting, mulai dari konsep kepuasan kerja, pentingnya komunikasi yang efektif, prinsip-prinsip motivasi, standar kebersihan area penjualan, hingga pentingnya pencatatan pesanan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan. Penyusunan materi pelatihan ini secara teoritis mengacu pada prinsip manajemen sumber daya manusia yang menekankan fungsi pelatihan sebagai metode utama untuk pengembangan kompetensi karyawan (Dessler, 2020) Setelah materi pelatihan disusun, kegiatan dilanjutkan dengan pelaksanaan edukasi dan FGD (*Focus Group Discussion*) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).



Gambar 3. Kegiatan Penjualan

Pelatihan diberikan menggunakan metode interaktif seperti diskusi, simulasi pelayanan, dan penyampaian materi secara aktif. Pendekatan ini dipilih karena pelatihan interaktif terbukti lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman karyawan dan memengaruhi perilaku kerja, terutama pada usaha kecil dan menengah (Yuliani & Prijanto, 2022). Fokus utama dari pelatihan ini adalah pada peningkatan motivasi kerja, penguatan komunikasi internal, serta peningkatan standar operasional prosedur (SOP) terkait kebersihan area penjualan, keramahan kepada pelanggan dan konsistensi dalam pencatatan pesanan.



Gambar 4. Pembuatan Produk

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di Kopi Operasi Keliling Samarinda berhasil menghasilkan sejumlah temuan penting terkait peningkatan kepuasan kerja dan penguatan manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan observasi dan interaksi yang terjadi selama proses pelatihan, terlihat adanya peningkatan pengetahuan yang signifikan di kalangan peserta mengenai konsep kepuasan kerja, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti motivasi, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan penghargaan. Peserta kini menyadari bahwa kepuasan kerja tidak hanya semata-mata berkaitan dengan imbalan finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh kenyamanan, komunikasi, dan penghargaan atas kontribusi kerja mereka. Pemahaman ini sejalan dengan pandangan Khoir & Mahmudah, (2025) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi dari berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan.

Kegiatan pengabdian ini tidak hanya terbatas pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap semangat kerja dan kerja sama di antara karyawan. Interaksi selama sesi pelatihan menunjukkan adanya peningkatan keterbukaan dalam komunikasi dan kemampuan karyawan untuk berdiskusi secara lebih konstruktif. Komitmen yang kuat untuk lebih kompak lagi dalam menjalankan tugas di lapangan, lebih aktif saling membantu, serta berkomitmen untuk meningkatkan disiplin dalam menerapkan SOP mulai dari menjaga kebersihan area kerja, konsisten untuk memberikan salam dan senyum kepada pelanggan, hingga mencatat setiap pesanan secara tertib. Upaya komitmen terhadap perubahan perilaku positif ini menunjukkan bahwa pelatihan berhasil meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, yang sejalan dengan penjelasan Hasibuan, (2020) bahwa pembinaan dan komunikasi yang baik memainkan peran besar dalam membentuk sikap kerja yang produktif.

Selain itu, observasi lapangan juga mencatat adanya peningkatan inisiatif karyawan dalam menawarkan menu baru dan kesigapan yang lebih tinggi saat melayani pelanggan di jam-jam sibuk. Hasil ini dikuatkan oleh beberapa testimoni karyawan, misalnya, seorang barista menyatakan bahwa pelatihan telah membuat mereka lebih percaya diri dan merasa lebih dihargai oleh pemilik usaha karena diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Saefullah, (2022) yang menyebutkan bahwa pelatihan berbasis *soft skill* mampu meningkatkan kepercayaan diri dan rasa kebersamaan antar anggota tim.



Gambar 3. Hasil Produk

Apabila dikaitkan dengan kerangka teori, hasil kegiatan ini menunjukkan keselarasan yang kuat dengan teori dua faktor (Herzberg et al., 2025). Teori ini membedakan antara motivator (seperti pengakuan, kesempatan berkembang, dan pencapaian) yang secara langsung berkontribusi pada kepuasan kerja, dengan faktor higienis (seperti lingkungan dan hubungan antar rekan kerja) yang harus dipenuhi untuk menjamin kenyamanan karyawan. Dalam konteks Kopi Operasi Keliling, pelatihan yang diberikan bertindak sebagai motivator karena berhasil meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri, sementara peningkatan komunikasi dan kerja sama merupakan bagian dari faktor higienis yang memperbaiki suasana kerja.

Meskipun demikian, kegiatan ini menghadapi beberapa tantangan yang tidak terhindarkan. Salah satu kendala yang utama adalah keterbatasan waktu pelatihan, yang menyebabkan beberapa materi hanya dapat disampaikan secara pengenalan dan belum dapat didalami secara utuh. Selain itu, beberapa kebiasaan kerja yang sudah lama melekat terutama terkait kedisiplinan dan pola komunikasi informal antar karyawan terbukti

sulit diubah dalam waktu yang singkat. Perbedaan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja di antara peserta juga turut memengaruhi kecepatan mereka dalam memahami materi. Terlepas dari tantangan tersebut, hasil kegiatan secara keseluruhan menunjukkan bahwa penguatan manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan dan sosialisasi terbukti mampu meningkatkan moral, motivasi, dan kenyamanan kerja karyawan Kopi Operasi Keliling Samarinda.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di Kopi Operasi Keliling Samarinda menunjukkan bahwa penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memberikan kontribusi yang sangat signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Melalui edukasi dan diskusi yang terstruktur, karyawan memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang konsep kepuasan kerja serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Mereka juga belajar mengenai pentingnya komunikasi yang efektif, kerja sama tim, dan sikap profesional dalam menyelesaikan tugas. Peningkatan pemahaman ini terlihat dari perubahan perilaku positif, seperti sikap saling menghargai antar rekan kerja, keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, serta meningkatnya inisiatif dalam menjalankan tugas operasional. Selain itu, muncul rasa memiliki terhadap pekerjaan yang berdampak pada motivasi kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil yang telah dicapai, terdapat beberapa rekomendasi untuk menjaga keberlanjutan dampak dari kegiatan ini. Pertama, diperlukan penyelenggaraan pelatihan lanjutan yang lebih mendalam, mencakup pengembangan diri, pelayanan prima, manajemen stres, dan kemampuan adaptasi terhadap tantangan pekerjaan. Pelatihan ini penting agar karyawan mampu mempertahankan performa kerja yang optimal. Kedua, dukungan berkelanjutan dari pihak manajemen sangat dibutuhkan agar prinsip-prinsip MSDM yang telah dikenalkan tidak hanya dipahami tetapi juga diterapkan secara konsisten dalam kegiatan operasional sehari-hari. Ketiga, pembentukan komunitas belajar antar karyawan perlu didorong sebagai forum untuk berbagi pengalaman, saling memberikan masukan, dan memecahkan masalah bersama. Melalui komunitas ini, karyawan dapat terus mengembangkan keterampilan serta menjaga budaya kerja yang positif. Dengan langkah-langkah tersebut, keberlanjutan peningkatan kualitas SDM dan kepuasan kerja di Kopi Operasi Keliling dapat terjaga dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
- Creswell, C., Waite, P., & Hudson, J. (2020). Practitioner Review: Anxiety disorders in children and young people—assessment and treatment. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 61(6), 628–643.
- Dessler, A. E. (2020). Potential problems measuring climate sensitivity from the historical record. *Journal of Climate*, 33(6), 2237–2248.
- Hasibuan, E. (2020). *Pengaruh Maturity Peringkat Obligasi dan Debt to Equity Ratio Terhadap Yield to Maturity Obligasi Pada Bank Umum yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Universitas Medan Area.
- Herzberg, M. P., Nielsen, A. N., Luby, J., & Sylvester, C. M. (2025). Measuring neuroplasticity in human development: the potential to inform the type and timing of mental health interventions. *Neuropsychopharmacology*, 50(1), 124–136.
- Khoir, F. K. M., & Mahmudah, S. (2025). OPTIMALISASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI, PSYCHOLOGICAL WELL BEING, DAN MOTIVASI KERJA DI LIFESTYLES HOTEL SURABAYA. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(3), 2985–3004.
- Larasati, D. A., Puspitarum, D. L., Istiqomah, N. I., Mahardhika, L. J., Rini, N. P., Oshima, D., Kato, T., Partini, J., & Suharyadi, E. (2025). Green synthesized CoFe₂O₄/rGO nanocomposites utilizing plant leaf extracts as magnetically separable and reusable photocatalysts for organic toxic dye degradation. *Journal of Water Process Engineering*, 69, 106708.
- Putri, Y. D. S., Mustoip, S., Nisa, D. H., & Ramadhani, N. U. (2024). Implementation of Audiolingual Methods in Understanding Arabic Color Concepts in Class I SDIT Alif Mardiyah. *JPS: Journal of Primary School*, 1(2), 1–6.
- Rizal, A. (2025). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 55–65.

- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Saefullah, U. A. (2022). Dampak penilaian kinerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235.
- Saldaña, C. M. A., Alvarado, G. del P. P., & Rios, H. M. S. (2020). Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 613–634.
- Suprayogi, W. P. S., Ratriyanto, A., Akhirini, N., Hadi, R. F., Setyono, W., & Irawan, A. (2022). Changes in nutritional and antinutritional aspects of soybean meals by mechanical and solid-state fermentation treatments with *Bacillus subtilis* and *Aspergillus oryzae*. *Bioresource Technology Reports*, 17, 100925.
- Syah, R. F., Yunus, M., & Herwati, H. (2025). Qur'anic Learning Management in Pesantren: Navigating the Tension Between Tradition and Innovation. *Journal of Educational Management Research*, 4(5), 2090–2100.
- Yuliani, E., & Prijanto, B. (2022). Pengaruh penerapan green accounting terhadap nilai perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel moderating pada perusahaan sub sektor tambang batubara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2019-2021. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2275–2284.