

ANALISIS GAJI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT TELKOM AKSES GAHARU MEDAN

Nailan Ni'mah Sinaga¹, Sri Ramadhani²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi penulis : nailannimah07@gmail.com, sriramadhani@uinsu.ac.id

Abstract

Performance is a person's success in carrying out the tasks of performance objectives as a benchmark for evaluating the extent to which the employee provides his abilities to the company. Employee performance is influenced by several factors, one of which is salary. Salary is remuneration in the form of money received by employees or it can also be said to be a fixed payment that someone receives because of their position in a company or organization. In this research, the author used a qualitative method, namely by conducting interviews. The results of research through interviews are that the amount of salary can influence employee performance and morale. Delays in paying salaries can also damage employee trust and loyalty to the company.

Keywords: Employee Performance, Salary.

Abstrak

Kinerja ialah kesuksesan seorang dalam melakukan tugas tujuan dari kinerja selaku tolak ukur buat mengevaluasi sepanjang mana karyawan tersebut membagikan kemampuannya terhadap industri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sebagian aspek, salah- satunya ialah pendapatan. Pendapatan merupakan balas jasa dalam wujud duit yang diterima karyawan ataupun bisa pula dikatakan selaku bayaran senantiasa yang diterima seorang sebab perannya dalam industri ataupun organisasi. Dalam riset ini, penulis memakai tata cara kualitatif yakni dengan melaksanakan wawancara/ interview. Hasil riset lewat wawancara yaitu jumlah pendapatan bisa pengaruhi kinerja serta semangat karyawan. Keterlambatan dalam pemberian pendapatan/gaji juga bisa mengganggu keyakinan serta loyalitas karyawan terhadap industri.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Gaji.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yakni Mengenai yang sangat berarti buat dibesarkan dalam mencapai tujuan industri. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dikerjakannya melalui kinerja yang baik. Berartinya mendengarkan kinerja karyawan sebab kinerja yakni salah satu penentu dalam mencapai tujuan industri. Kesuksesan dari industri bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu industri menuntut biar para karyawannya mampu

menampilkan kinerja yang optimal (Nadila Dwi Adelia, 2020: 1).

Kinerja yakni kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur buat mengevaluasi selama mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap industri. Apabila kinerja karyawan baik, bisa jadi besar kinerja industri baik pula (Astuti & Prayogi, 2018). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sebagian aspek, antara lain ialah motivasi, kondisi zona kerja, jalinan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman (Supardi dalam ady & Wijono, 2013).

Daya guna organisasi bisa ditingkatkan dengan menghasilkan budaya yang menuju pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta bersamaan hendak memuaskan karyawan. Lewat kepemimpinan yang dipunyai seorang pemimpin, pemimpin hendak mentransfer sebagian nilai semacam penekanan kelompok, sokongan dari orang-orang ataupun karyawan, toleransi terhadap resiko dan kriteria pengupahan. Pada sisi lain, karyawan hendak membentuk anggapan subyektif menimpa dasar-dasar nilai yang terdapat di dalam organisasi cocok dengan nilai-nilai yang di informasikan pemimpin lewat kepemimpinannya. Seluruh itu dicoba dalam rangka pengaruhi kinerja karyawan. Banyak aspek yang pengaruhi kinerja karyawan, yang seluruhnya bisa digolongkan dalam 2 kelompok ialah aspek internal serta aspek eksternal karyawan. Aspek yang berasal dari dalam diri karyawan merupakan seluruh nilai yang dianut, anggapan, motivasi, serta tujuan yang mau dicapai (Ismail, Iriani, 2008: 19).

Access Service & Operation (ASO) merupakan bagian dalam industri telekomunikasi yang bergerak dalam bidang layanan telekomunikasi. Unit ASO ialah salah satu unit pada PT. Telkom Akses Medan, serta tugasnya merupakan melaksanakan revisi kendala yang terjalin sehabis pemasangan layanan indihome. Bagian ASO bertanggung jawab dalam perihal penindakan kendala ataupun trouble shooting yang dirasakan oleh pelanggan. Tugas- tugas pada bagian ini ialah terdapat trigger, ukur massal, tiket penindakan kasus (*Troubleshooting*), IPv6, serta sistem manajemen jaringan (*Network Management System*).

Sehabis menekuni teori-teori dibangku kuliah, penulis mengenali terdapatnya kesenjangan teoritis yang jelas. Dalam teori disebutkan faktor-faktor yang pengaruhi kinerja, antara lain style kepemimpinan, area kerja serta kepuasan kerja. Sebaliknya bagi yang sudah dirasakan langsung oleh penulis sepanjang magang di Kantor PT. Telkom Akses Gaharu Medan, faktor-faktor yang pengaruhi kinerja bukanlah style (gaya) kepemimpinan melainkan gaji. Penulis mendapati sebagian karyawan mengeluh tentang jumlah pendapatan yang diperoleh.

METODE PENELITIAN

Penulis memilih menggunakan pendekatan kualitatif dengan menerapkan teknik wawancara sebagai metode penelitian. Wawancara digunakan sebagai cara untuk

memperoleh informasi dengan dialog langsung antara peneliti dan responden, baik dengan atau tanpa pedoman tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana Ekonomi Kreatif secara konkret dapat mengurangi tingkat kemiskinan di Indonesia, dengan menganalisis berbagai sumber pustaka yang relevan.

KAJIAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan pencapaian yang diperoleh oleh orang tersebut dalam melaksanakan tugasnya cocok dengan standar tertentu yang berlaku buat pekerjaan tersebut (Eko Budiyanto serta Mochamad Mochklas, 2020: 9). Prawirosentoso dalam Edy Sutrisno (2013: 170) melaporkan kalau kinerja merujuk pada hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi, yang cocok dengan tugas serta wewenang tiap- tiap, guna menggapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sejalan dengan moral serta etika (Bella Assel Melinda, 2018: 8)

Kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang dicoba seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, didasarkan pada kemampuan, pengalaman, pengabdian, serta waktu yang digunakan (Hasibuan, 2007: 94). Mangkunegara (2008: 67) menarangkan kalau kinerja mencakup hasil kerja baik dari segi mutu ataupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mencerminkan prestasi kerja seorang dalam menggapai tujuan industri dengan mutu serta kuantitas yang diperoleh dari usaha, peluang, serta keahlian dalam melaksanakan tugasnya, selaras dengan tanggung jawab yang dipercayakan, dan buat menggapai tujuan organisasi secara legal, tanpa pelanggaran hukum, serta sejalan dengan moral serta etika (Bella Assel Melinda, 2018:9).

Bagi Gibson (1987) yang dilansir oleh Umam (2012:190), ada 3 aspek yang mempengaruhi kinerja, ialah:

- 1) Aspek Orang, yang meliputi keahlian, keahlian, latar balik keluarga, pembelajaran, pengalaman kerja, dan tingkatan sosial serta demografi orang tersebut.
- 2) Aspek Psikologis, yang mencakup anggapan, kedudukan, perilaku, karakter, motivasi, serta kepuasan kerja.
- 3) Aspek Organisasi, yang terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, serta sistem penghargaan (*reward system*).

Bagi Baron serta Armstrong (1998) yang dilansir oleh Wibowo (2014:84), ada sebagian aspek yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja, ialah:

- 1) Aspek Personal, yang meliputi tingkatan kompetensi serta keahlian yang dipunyai, motivasi, dan komitmen orang.
- 2) Aspek Kepemimpinan, yang diditetapkan oleh mutu dorongan, tutorial, serta sokongan yang diberikan oleh atasan.
- 3) Aspek Regu, yang menampilkan mutu sokongan yang diberikan oleh rekan kerja.

- 4) Aspek Sistem, yang tercermin dalam sistem kerja, program penerapan pembelajaran serta pelatihan, dan sarana yang disediakan oleh industri.
- 5) Aspek Suasana, yang diisyaratkan oleh tingkatan tekanan serta pergantian area internal serta eksternal.

Terdapat beberapa faktor kunci dalam menilai kinerja karyawan, seperti yang didefinisikan oleh para ahli:

- 1) Kuantitas Pekerjaan: Volume kerja jadi penanda kinerja karyawan sebab ini mengukur seberapa banyak pekerjaan dituntaskan secara efektif serta efisien. Buat mengevaluasi produktivitas sumber energi manusia, membagikan sasaran kepada karyawan berarti buat memperhitungkan seberapa besar nilai ataupun seberapa banyak pekerjaan yang bisa mereka selesaikan.
- 2) Mutu Pekerjaan: Satu penanda berarti yang lain dalam memperhitungkan kinerja karyawan merupakan mutu pekerjaan, tidak hanya dari jumlah pekerjaan yang dicapai. Metode karyawan melaksanakan tugasnya sangat mempengaruhi terhadap mutu hasilnya. Dalam perihal ini, membagikan panduan yang jelas cocok dengan standar serta kebijakan yang sudah diresmikan oleh pimpinan dikala mendelegasikan tugas untuk karyawan jadi berarti.
- 3) Pengetahuan serta Kemampuan dalam Pekerjaan: Karyawan butuh mempunyai pengetahuan serta kemampuan yang cocok dengan pekerjaan mereka sebab ini sangat pengaruh kinerja mereka di tempat kerja. Pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan yang disediakan oleh industri dan latar balik pembelajaran karyawan bisa tingkatkan hasil kerja mereka. Pimpinan pula mempunyai kedudukan dalam membenarkan kalau penempatan karyawan cocok dengan kemampuan yang dipunyai buat penunah posisi di industri.
- 4) Perencanaan Aktivitas: Buat menggapai sasaran yang sudah diresmikan, karyawan serta manajemen industri wajib mempunyai standar perencanaan yang jelas. Ini berarti sebab tanpa perencanaan, susah untuk karyawan serta manajemen buat mengevaluasi sepanjang mana pencapaian pekerjaan. Perencanaan pula jadi instrumen penilaian kinerja serta dapat digunakan buat mengukur kemajuan sumber energi manusia di industri. Analisis yang teliti serta sistem yang terstruktur sangat berarti dalam mengawasi kinerja karyawan. Tanpa informasi yang terperinci, manajer sumber energi manusia hendak kesusahan melaksanakan pemantauan yang hendak membatasi evaluasi kinerja karyawan. Informasi jadi kunci utama dalam melaksanakan analisis terhadap pekerjaan seorang serta jadi elemen berarti dalam mengelola kementerian sumber energi manusia.
- 5) Otoritas(Wewenang): Prawirosentono (1999: 27) menarangkan kalau otoritas dalam konteks melaksanakan tugas cocok dengan kedudukan yang ditugaskan oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain dalam struktur resmi organisasi

merupakan wujud komunikasi yang diucap selaku otoritas. Perintah yang diartikan di mari mengacu pada apa yang bisa serta tidak bisa dicoba.

- 6) Disiplin: Bagi Prawirosentono (1999: 27), disiplin ialah ketaatan terhadap peraturan serta hukum yang berlaku. Jadi, disiplin merupakan tentang menghormati konvensi yang terdapat antara karyawan serta organisasi dalam melaksanakan kegiatan kerja.
- 7) Inisiatif: Merupakan perencanaan yang terkait dengan tujuan organisasi, muncul dari ide yang diproduksi melalui proses berpikir dan kreativitas

Tujuan kinerja karyawan, seperti yang didefinisikan dalam Kamus Manajemen (mutu), adalah hasil terbesar yang dihasilkan oleh individu atau organisasi melalui kinerja, yang dapat diukur dan diinginkan. Sementara menurut Wibowo (2007:42), tujuan kinerja adalah mencocokkan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Keselarasan antara usaha pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang baik. Dari beberapa penjelasan mengenai tujuan kinerja ini, dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja mencakup harapan akan hasil yang terjadi melalui keselarasan usaha pencapaian individu dengan tujuan organisasi, terutama dalam konteks tujuan organisasi instansi pemerintah.

2. Gaji

a. Pengertian Gaji

Setiap tugas yang dikerjakan seseorang akan menghasilkan imbalan berupa kompensasi seperti upah, gaji, atau insentif. Sebelum memulai pekerjaan, pekerja dan pemberi kerja harus sepakat mengenai nilai materi atau uang yang akan diberikan untuk pekerjaan tersebut. Setelah kesepakatan tercapai, pekerjaan dapat dimulai sesuai dengan perjanjian tersebut. Pemberi kerja juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan imbalan atau upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja.

Tiap tugas yang dikerjakan seorang hendak menciptakan imbalan berbentuk kompensasi semacam upah, pendapatan, ataupun insentif. Saat sebelum mengawali pekerjaan, pekerja serta pemberi kerja wajib setuju menimpa nilai modul ataupun duit yang hendak diberikan buat pekerjaan tersebut. Sehabis konvensi tercapai, pekerjaan bisa diawali cocok dengan perjanjian tersebut. Pemberi kerja pula mempunyai tanggung jawab buat membagikan imbalan ataupun upah cocok dengan pekerjaan yang sudah dicoba oleh pekerja.

Pendapatan ialah imbalan berbentuk duit yang diterima oleh karyawan ataupun pegawai selaku hasil dari kontribusinya terhadap pencapaian tujuan industri ataupun organisasi. Ini pula dapat dimaksud selaku bayaran senantiasa yang diterima seorang atas letaknya dalam industri ataupun organisasi.

Guna pendapatan tidak cuma terbatas pada menolong manajer personalia dalam menetapkan pendapatan yang adil serta layak. Guna yang lain meliputi:

1. Menarik pekerja yang mempunyai keahlian ke dalam organisasi.

2. Mendesak pekerja buat menggapai kinerja yang besar.
3. Melindungi kinerja pekerja sepanjang periode yang panjang (Komaruddin, 2013: 56)

b. Komponen Gaji

Pendapatan karyawan bisa bermacam- macam bergantung pada posisi kerja, kementerian, serta masa kerja. Terdapat 5 komponen pendapatan karyawan yang umumnya ada tiap bulannya, ialah:

- a) Pendapatan Pokok: Bagi Gitosudarmo, ini merupakan imbalan teratur serta senantiasa dari pemberi kerja kepada karyawan tiap bulan. Besarnya pendapatan pokok ini tidak boleh kurang dari 75% dari total pendapatan karyawan. Umumnya, pendapatan pokok ini diresmikan dengan rujukan UMR (Upah Minimum Regional) serta disesuaikan dengan jabatan dan tanggung jawab karyawan.
- b) Tunjangan Tetap: Ini adalah tunjangan atau keuntungan yang tetap diberikan bersamaan dengan gaji, yang jumlahnya tidak berubah dan diberikan secara berkelanjutan selama karyawan bekerja di perusahaan yang sama. Contohnya adalah tunjangan jabatan bagi karyawan yang memiliki posisi tertentu di perusahaan.
- c) Tunjangan Tidak Tetap: Berbeda dengan tunjangan tetap, tunjangan ini bisa berubah setiap bulan sesuai dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu, misalnya kinerja karyawan atau laba yang diperoleh perusahaan.
- d) Uang Lembur: Ini adalah imbalan tambahan untuk pekerjaan diluar jam kerja resmi. Pembayaran uang lembur bisa diberikan saat lembur selesai atau dimasukkan dalam gaji bulanan karyawan. Besarannya berbeda-beda tergantung pada durasi lembur dan kesepakatan yang dibuat.
- e) Potongan: Biasanya terdiri dari potongan pajak penghasilan (PPH), iuran BPJS (Kesehatan atau Jaminan Hari Tua/Pensiun), dan jika karyawan memiliki utang seperti cicilan KPR atau pinjaman kendaraan, termasuk kasbon.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Upah Gaji

Dari (Regu Redaksi, CNBC Indonesia, 2023) Pendapatan yang rendah di golongan para karyawan kerap kali mempunyai akibat yang tidak disadari. Bersumber pada riset yang dilansir dalam *Journal of the American Medical Association* (JAMA), pendapatan yang rendah bisa pengaruhi keadaan kesehatan dan harapan hidup. Para periset dari Mailman School of Public Health Universitas Columbia melaksanakan penelusuran terhadap pekerjaan serta parameter kesehatan dekat 4. 000 pekerja di Amerika Serikat sepanjang 12 tahun. Mereka memakai informasi dari *Health and Retirement Study* Universitas Michigan yang dikumpulkan dari tahun 1992 sampai 2018. Hasil riset menampilkan kalau pekerja paruh baya yang cenderung menerima pendapatan rendah mempunyai resiko kematian yang lebih besar. Apalagi, resiko tersebut 2 kali lipat lebih besar untuk orang yang mempunyai pekerjaan tidak senantiasa serta secara tidak berubah-ubah

menerima bayaran yang rendah. Pekerja dengan upah rendah tercantum dalam jenis sangat berisiko dalam dunia kerja sebab mereka cenderung melaksanakan pekerjaan yang berisiko, hadapi tingkatan tekanan pikiran yang lebih besar, serta mempunyai resiko kesehatan yang lebih besar.

Informasi studi menampilkan kalau pekerja dengan pendapatan rendah secara signifikan lebih kerap hadapi permasalahan kesehatan, mengalami indikasi tekanan mental, serta tidak mempunyai proteksi asuransi kesehatan dari industri tempat mereka bekerja. Para periset melaporkan kalau tingkatan pendapatan jadi aspek resiko yang bisa diganti serta butuh penindakan lebih lanjut buat tingkatkan kesehatan dan kurangi kesenjangan kesehatan. Pergantian dalam struktur pasar tenaga kerja serta kekurangan jumlah pekerja di sebagian daerah sudah mendesak peningkatan upah di Amerika Serikat sepanjang 2 tahun terakhir. Walaupun demikian, peningkatan upah tersebut biasanya tidak sanggup menyaingi laju inflasi yang besar. Informasi dari Indeks Bayaran Ketenagakerjaan Biro Statistik Tenaga Kerja AS menampilkan penyusutan sebesar 1,2 persen dalam upah serta pendapatan tiap tahunnya bila disesuaikan dengan inflasi. Bagi peraturan, tiap industri yang mempekerjakan orang diharuskan membagikan upah cocok dengan standar upah minimum, baik itu di tingkatan provinsi ataupun di tingkatan kota ataupun kabupaten.

Hal ini berdasarkan ketentuan Pasal 81 Angka (25) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker) yang menyisipkan lima pasal diantara ketentuan Pasal 88 dan Pasal 89 UU 13/2003 yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E, yang mana dalam Pasal 88C Ayat (1) dan Ayat (2) serta Pasal 88E dinyatakan :

“Pasal 88C Ayat (1) dan (2) :

- 1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
 - 2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.
- Pasal 88E :
- 1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C Ayat (1) dan Ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
 - 2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.”

Riset ini dicoba di kantor PT Telkom Akses Gaharu Medan di Jalan. Gaharu Nomor. 1, Gaharu, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20236. Dalam riset ini yang diwawancarai merupakan saudara Adi Suwinata yang bekerja selaku karyawan di seksi *Access Service & Operation*. Melaporkan kalau dia merasa kurang memperoleh pendapatan walaupun telah bekerja serta terkadang lembur. Rasanya pendapatan senantiasa terasa kurang sepanjang bekerja. Belum lagi kadangkala pendapatan dibayar terlambat ataupun terkadang dibayar separuh dahulu. Pendapatan karyawan

sepatutnya tidak hadapi keterlambatan, bagaimana pun kondisi. Perihal tersebut bisa berakibat kurang baik untuk karyawan ataupun industri. Dipaparkan lebih lanjut konsekuensi yang ditimbulkan oleh keterlambatan pembayaran pendapatan kepada karyawan. Terdapat sebagian alibi yang jadi pemicu dari keterlambatan pembayaran pendapatan. Sebagian di antara lain tercantum kekacauan dalam sistem penggajian, penundaan dalam proses rekap bulanan, ataupun dapat diakibatkan oleh permasalahan keuangan yang lagi dialami oleh industri. Bila suasana ini terjalin secara kesekian serta dibiarkan selalu, perihal tersebut dapat membatasi kemajuan industri. Tidak hanya itu, penundaan pendapatan ialah pelanggaran sungguh-sungguh sebab telah diatur dalam Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (2). “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh”.

Keterlambatan pembayaran gaji juga memiliki dampak negatif terhadap kinerja. Keterlambatan tersebut dapat mengurangi semangat kerja karyawan karena mereka merasa kurang dihargai setelah melaksanakan tugas mereka dengan sepenuh hati. Perusahaan yang tidak memberikan hak-hak ini kepada karyawan dengan tepat waktu berisiko menciptakan suasana kerja yang kurang nyaman dan dapat memunculkan rasa malas dalam menyelesaikan tugas.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil wawancara menunjukkan bahwa besaran gaji memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Keterlambatan dalam pencairan gaji juga berpotensi merusak kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, membuat mereka merasa diabaikan dalam hal kesejahteraan. Hilangnya kepercayaan ini berpotensi berdampak pada hubungan jangka panjang antara perusahaan dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, Nadila Dwi. 2020. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Akses Medan
- Bintoro, D. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Edison, E. A. dan Komariyah, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Fachrurrozie, Ahmad Nurkhin, Kusumantoro, dkk. Program Studi Akuntansi FE, Universitas Negeri Semarang. *Bab V. Analisis Faktor Penentu Kinerja (Profitabilitas) Perbankan Indonesia; Bagaimana Pengaruh Kesenjangan Gaji*. Universitas Negeri Semarang
- Fortuna, Yoga, (2016), *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta*, Jurnal Ekonomi,

Vol. 18, No. 3, Oktober

- Komaruzamam, Ahmad. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Saputro, Febrianto Dwi. 2018. *Jurnal Skripsi Bidang Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Telkom Akses Cabang Surabaya*. Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.
- Yuni, Ika Darma dan Muhammad Yafiz. 2021. *Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Akses Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.