

KOMUNIKASI INTERPERSONAL SEBAGAI FAKTOR KEPUTUSAN TETAP BEKERJA DI SEKTOR PERTAMBANGAN (STUDI KASUS DI KOTA SAMARINDA)

Ade Irma Safitri¹, Anindya Putri Utami², Ayu Nofianti³, Erviana Arya Maharani⁴,
Erza Yuli⁵, Riska Magfirah⁶, Sinar Ramadhan⁷, Siti Muzizah⁸, Qanithah
Nurhidayat⁹, Afita Nur Hayati¹⁰

UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda ^{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10}

Email : adeirmasafitri4@gmail.com¹, wiwinpurwono@gmail.com²,
ayuny1510@gmail.com³, vvivinchacha@gmail.com⁴, erzayulia222@gmail.com⁵,
riskamaghfirah16@gmail.com⁶, sinarr48@gmail.com⁷, sitimzh88@gmail.com⁸,
qanithahnurhidayat24@gmail.com⁹, afitanurhayati@uinsi.ac.id¹⁰

Abstrak

Samarinda merupakan kota penghasil batu-bara dan masuk ke dalam wilayah pertambangan, memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak maka pekerja tambang menjadi dominan di provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif analisis. Individu adalah pelaku rasional, di mana setiap individu pasti memiliki sifat ingin bertindak untuk bisa membandingkan hasil dan manfaat dari hal-hal yang tersedia. Keputusan individu menjadi hal utama dalam melakukan pekerjaan. Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan harus didahului oleh kemampuan dan motivasi. Dalam masalah kepuasan kerja terdapat faktor-faktor yang dapat memotivasi para pekerja di antaranya gaji, kondisi kerja, kebijakan, hubungan interpersonal, dan kualitas supervisor.

Kata Kunci: Tambang, Hubungan Interpersonal, Kepuasan kerja.

Abstract

Samarinda is a coal-producing city and is included in the mining area. It has a very large population, so mining workers are dominant in the province of East Kalimantan. This study uses quantitative and descriptive analysis methods. Individuals are rational actors, where each individual must have the nature of wanting to act in order to be able to compare the results and benefits of the things that are available. Individual decisions become the main thing when doing work. Labor in carrying out work must be preceded by ability and motivation. In the problem of job satisfaction, there are factors that can motivate workers, including salary, working conditions, policies, interpersonal relationships, and the quality of supervisors.

Keywords: Mining, Interpersonal Relations, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Negara Indonesia yang kaya dengan sumber daya alamnya yang sangat melimpah baik itu dalam bumi, maupun makhluk bernama tumbuhan. Kekayaan alam yang diciptakan Tuhan yang Maha Kuasa, yang menjadi sebuah rahmat untuk umat manusia yang tak terhingga. Kita sebagai manusia diciptakan Tuhan sebagai makhluk yang memiliki akal pikiran, sehingga kita dapat memiliki kemampuan baik itu menjaga maupun melestarikan sumber daya alam yang ada di bumi. Demi sebuah keberlangsungan serta peningkatan dalam kualitas hidup manusia. Kita sebagai makhluk bumi yang tinggal di negara kaya dengan sumber daya alamnya banyak dihadapkan pada masalah berupa kerusakan lingkungan baik itu berupa tanah, udara, erosi, air pencemaran lingkungan dll. Sehingga mau tidak mau sebagai ciptaan Tuhan kita harus bisa menjaga agar tidak membuat kondisi tempat tinggal kita tidak semakin memprihatinkan.

Provinsi Kalimantan Timur merupakan kota yang menghasilkan sumber daya alam yang sangat besar yaitu batu bara. Salah satu penghasil batu bara yaitu kota Samarinda, yang merupakan wilayah yang ditetapkan oleh kementerian ESDM masuk ke dalam wilayah usaha pertambangan, yang di mana pemerintahnya memberikan kewenangan atas izinnya aktivitas kegiatan batu bara sesuai aturan yang telah berlaku. Kota Samarinda merupakan wilayah yang berbeda dengan daerah kabupaten atau kota lainnya di Kalimantan Timur. Jumlah penduduk yang sangat besar dan paling tinggi serta hasil pertambangan yang luas membuat ruang terbuka hijau di kota Samarinda, menutup kemungkinan adanya lagi izin dalam usaha pertambangan, secara tidak langsung akan menambah luas wilayah usaha pertambangan.

Oleh karena itu pekerja tambang cukup mendominasi di Kalimantan Timur, dari awal penelitian faktor apa yang menjadi indikator utama mengapa banyak pekerja tambang di wilayah Kalimantan Timur adalah pendapatan yang cukup menjanjikan. Contoh data kecilnya adalah menurut data jumlah pekerja di sektor pertambangan dan penggalian di kota Samarinda dari katadata.com yang terdapat di Kalimantan Timur pada tahun 2007 – 2014 adalah sebagaimana terlampir berikut:

Grafik 1. Jumlah Pekerja Di Sektor Pertambangan Dan Pengegalian Di Kota Samarinda



Berdasarkan data di atas sudah jelas bahwa seiring berjalannya waktu pekerja tambang makin meningkat seiring dengan permintaan ekspor batu bara dan penggalian di wilayah Kalimantan Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif analisis untuk melihat fakta yang bersifat sederhana (Martini & Hayati, 2022). Peneliti mencari tahu kepuasan kerja karyawan disalah satu perusahaan tambang di kota Samarinda yaitu PT. Multindo Prima Teknik. Kepuasan kerja menurut Waxley dan Yuki dalam (Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*".

Menggunakan metode analisis deskriptif ini juga menentukan nilai peringkat dari masing-masing indikator. Metode analisis deskriptif ini juga menjelaskan lebih rinci terjadinya sebuah gejala kepuasan kerja karyawan di PT. Multindo Prima Teknik yang menjadi objek penelitian kami.

Peneliti ingin menekankan analisisnya terhadap data-data yang telah dikumpulkan, dengan menggunakan metode deskriptif analisis yang dijelaskan oleh Nur Indriantoro (2002) metode analisis deskriptif bertujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hanson (2005) mengusulkan bahwa teori keputusan berkaitan dengan metode memilih secara acak di antara pilihan yang tersedia untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam situasi tertentu. Teori keputusan dengan demikian berkaitan dengan tindakan untuk mencapai tujuan dalam menghadapi pilihan yang tersedia. Individu dapat terbuka atau tertutup saat memutuskan suatu pilihan. Orang yang berpikiran terbuka tidak membatasi pilihan mereka dan sering menambahkan yang baru ke yang sudah ada. Sebaliknya, orang yang tertutup tidak menambahkan apa pun pada pilihan yang ada. Dalam kehidupan nyata, kemungkinan opsi terbuka lebih umum. Namun, ketika membahas teori keputusan, keputusan dianggap tertutup. Alasannya adalah opsi penutupan membuatnya lebih mudah ditangani secara teoritis. Generalisasi solusi untuk masalah pengambilan keputusan tidak tercapai ketika alternatif terbuka. Juga, pilihan yang tersedia dianggap saling eksklusif. Dengan kata lain, hanya satu keputusan yang dapat diambil.

Asumsi utama teori keputusan adalah adanya prinsip rasionalitas dalam perilaku individu. Individu dianggap aktor rasional. Dengan kata lain, individu berusaha memaksimalkan keuntungan mereka dan meminimalkan biaya yang mereka hadapi melalui tindakan mereka. Dengan kata lain, orang memutuskan bagaimana bertindak dengan membandingkan biaya dan manfaat dari kombinasi pilihan yang tersedia.

Namun dalam praktiknya, individu sering kali berperilaku berbeda dari prinsip rasionalitas. Akibatnya, individu tidak selalu melakukan perilaku memaksimalkan utilitas dan juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal. Dengan cara ini, keputusan individu menjadi terbatas dan tidak sempurna, juga dikenal sebagai rasionalitas terbatas. Williamson menyebut konsep rasionalitas terikat sebagai “tingkat dan batas kemampuan individu untuk menerima, menyimpan, mengambil, dan memproses informasi dengan benar.” (Yustika, 2008). Tenaga kerja itu sendiri ketika memilih pekerjaan dipengaruhi oleh motifnya untuk melakukannya. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri tenaga kerja itu sendiri maupun dari luar. Selain itu, kondisi tenaga kerja seperti ketersediaan informasi dan kemampuan memenuhi kompetensi yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang diinginkan juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi keputusan tenaga kerja.

Keputusan ketenagakerjaan melibatkan beberapa faktor yang mempengaruhi tempat tinggal individu dalam sektor tersebut. Menurut teori dua faktor Frederick Herzberg, penggunaan motivasilah yang membantu karyawan menjadi efisien dan memenuhi kebutuhan mereka seperti yang diharapkan. Herzberg mengatakan pelaksanaan pekerjaannya

dipengaruhi oleh dua faktor penting. Kebutuhan karyawan yang dapat memotivasi karyawan adalah faktor kebersihan dan motivator. (Hidayat et al., 2018)

a. Faktor Higienis

1) Gaji

Gaji adalah bentuk pembayaran yang diminta oleh seorang karyawan dan perusahaan harus membayar sebagai imbalannya. Gaji perusahaan meliputi gaji pokok, tunjangan kerja, tunjangan keluarga, tunjangan makan, tunjangan liburan, bonus dan tunjangan kehadiran. Bonus yang dijanjikan dibayarkan kepada karyawan pada tanggal 25 setiap bulan, tetapi jika hari itu jatuh pada hari libur umum, bonus tersebut dibayarkan lebih awal untuk menghindari ketidaknyamanan karyawan. Karyawan merasa puas dengan gaji yang ditawarkan oleh perusahaan. Ini adalah teori yang didasarkan pada hasil dan pengamatan teori gaji atau penghargaan. Perusahaan menggunakan hak pekerja untuk dibayar atas pekerjaannya. Faktor-faktor ini dapat mencegah karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah aspek fisik pekerjaan, psikologi kerja, dan aturan kerja, karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Berdasarkan pengamatan dari perusahaan yang memberikan fasilitas kepada karyawan untuk bekerja dengan nyaman, salah satu fasilitas untuk karyawan di bagian produksi yang besar memiliki kantin, tempat ibadah, dan lain-lain di mana karyawan dapat bekerja dengan nyaman, di mana karyawan merasa nyaman. dan mereka puas dengan kondisi kerja perusahaan.

3) Kebijakan dan manajemen perusahaan

Menurut Siagiani (2012), kebijakan dan manajemen adalah semua kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan pembelian subsidi tenaga kerja, subsidi transportasi, subsidi makan, dan asuransi kesehatan seperti BPJS Kesehatan untuk meyakinkan karyawan, praktik dan konsensus. mengikuti. Karyawan merasa puas dengan kebijakan dan manajemen perusahaan. Dari hasil dan pengamatan teoritis, kebijakan dan manajemen perusahaan, dapat disimpulkan bahwa kebijakan dan manajemen perusahaan dapat menciptakan kekayaan dan mencegah ketidakpuasan kerja.

4) Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal adalah tingkat kecocokan antara karyawan lain yang menurut bawahan sesuai dalam komunikasi mereka dengan atasan mereka, dan menunjukkan hubungan pribadi antara bawahan dan atasan. Pengamatan menunjukkan

bahwa perusahaan telekomunikasi membangun hubungan yang baik antara atasan, karyawan, dan bawahan. Kedekatan karyawan puas dengan hubungan yang berlaku di perusahaan berdasarkan teori dan pengamatan, hubungan dalam suatu organisasi memberikan kenyamanan bagi karyawan. Hal ini dikarenakan komunikasi dilakukan untuk menciptakan saling pengertian antar karyawan guna menyeimbangkan pekerjaan.

5) Kualitas Supervisor

Kualitas Supervisor atau seorang manajer adalah tingkat pengawasan yang tepat terhadap karyawannya, dan peran manajer adalah memberikan instruksi dan panduan yang benar tentang prosedur sehingga pekerja dapat menjalankan prosedur dengan baik. Kehadiran manajer yang bertanggung jawab juga dapat bertindak sebagai pembinaan langsung atau tidak langsung dari bawahan manajer. Ini berarti pemantauan langsung terhadap pekerjaan karyawan. Lihat laporan mengamati pekerjaan karyawan dan mengamati pekerjaan karyawan menunjukkan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan atasannya. Membandingkan teori dan hasil observasi, kualitas supervisi menunjukkan peran pemimpin. Pengawas yang berfungsi dengan baik mengurangi ketidakpuasan kerja dan karyawan menikmati pekerjaan mereka.

b. Faktor Motivasi

1) Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan keterampilan, usaha, dan kesempatan. Dengan kata lain, kesuksesan karyawan dapat diukur dari hasil yang dicapai. Hasil pembicaraan evaluasi menunjukkan tidak hanya sukses tetapi juga sukses produksi. Manajer memberikan hadiah dan penghargaan seperti sertifikat dan uang tambahan kepada karyawan yang baik untuk meningkatkan moral karyawan. Karyawan puas dan karyawan termotivasi untuk bekerja demi kinerja. Hasil yang dicapai untuk meningkatkan kinerja dan kesuksesan karyawan didasarkan pada teori dan bukti pengamatan serta didukung oleh hasil yang dicapai. Manajer memuji karyawan karena melakukan pekerjaan yang benar.

2) Evaluasi

Evaluasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengkaji secara kritis dan melakukan penilaian kinerja terhadap pekerjaan seorang karyawan, mencermati persepsi yang didapat karyawan terhadap perusahaan seperti membuat mereka merasa aman di perusahaan tersebut. Dengan kata lain karyawan netral tentang umpan balik perusahaan. Hasil dan pengamatan teoretis relevan karena mencegah ketidakpuasan kerja karyawan yang diakui perusahaan sebagai karyawan tetap

perusahaan yang keberadaannya diakui di antara mereka akan meningkatkan motivasi karyawan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Kerja itu sendiri adalah bobot kerja yang dirasakan pekerja melalui kerja tersebut. Manajer harus bekerja dengan teliti dan persuasif untuk membuat bawahan memahami pentingnya pekerjaan mereka, agar mereka tidak bosan dengan pekerjaan mereka, dan untuk memastikan bahwa mereka dapat melakukan tugas masing-masing dengan baik. Dengan kata lain ini adalah bisnis yang menguntungkan dan kami mengadakan rapat staf di dalam perusahaan untuk menanggapi suara ini.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah tingkat kesadaran akan tanggung jawab yang dibebankan kepada seorang karyawan. Melalui observasi setiap karyawan diberi tanggung jawab atas tugasnya masing-masing. Perusahaan memberikan bonus sebagai umpan balik. Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga memperhatikan hasil produksi yang baik dan tidak pernah istirahat. Kami juga memberikan BPJS ketenagakerjaan kepada karyawan kami sebagai kewajiban perusahaan. Survei menunjukkan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan perusahaan mereka. Dari sini dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut memotivasi karyawan untuk bekerja secara mandiri. Perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan kompensasi dan fasilitas bagi karyawannya Untuk karyawan untuk memastikan keselamatan karyawan di tempat kerja. Misalnya masyarakat terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan dan karyawan bersedia bekerja.

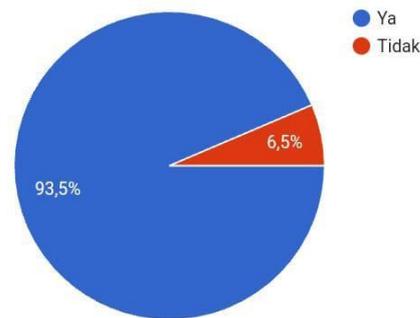
5) Pengembangan Potensi Pribadi

Pengembangan pribadi adalah sejauh mana seorang karyawan memiliki kesempatan untuk tumbuh dalam pekerjaan mereka. Promosi terhadap pemantauan kemajuan perusahaan menunjukkan bahwa karyawan telah dikirim untuk pelatihan yang sesuai dengan International Organization for Standardization (ISO).

Menurut teori dan observasi, faktor-faktor ini meningkatkan motivasi karyawan dengan menyatakan bahwa persyaratan pekerjaan dan status membuat kinerja menjadi lebih penting. Seminar tentang pengembangan sumber daya manusia dan motivasi karyawan.

Dari beberapa faktor menurut Frederick Herzberg disandingkan dengan data yang kami miliki maka faktor-faktor yang menjadi alasan mengapa para pekerja tetap bekerja di sektor pertambangan berikut data analisisnya :

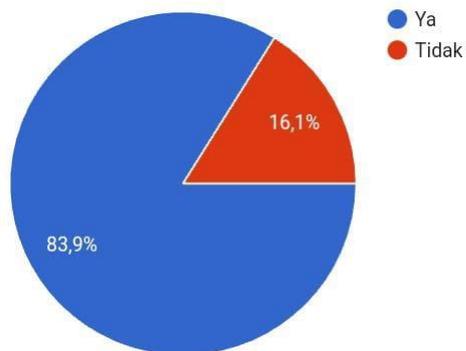
- Faktor Interpersonal



Pada faktor ini sekitar 30 respons dari 30 sampel karyawan yang berumur sekitar 25-35 tahun mengatakan bahwa hubungan dalam rekan kerja sangat suportif bagi mereka, tidak menutup kemungkinan bahwa dalam pekerjaan harus adanya komunikasi yang baik antar pekerja agar mendapat kinerja yang baik pula. Bahkan menurut data yang di ambil dari 30 sampel tadi menjabarkan sekitar 93,5% (presentase persen) lebih memilih bekerja dalam tim ketimbang individu.

Ini artinya tanpa komunikasi yang efektif, peningkatan kinerja yang optimal dan efektif tidak mungkin akan terjadi (Usman, 2013). Karena komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi bisa saling membantu, saling mengadakan interaksi dalam hubungan yang hangat dan ramah. Penelitian yang dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumatra Utara menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal menjadi faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai (Sazali & Siregar, 2020). Setiap pegawai memiliki kedekatan emosional sehingga hambatan berupa ego sektoral tidak akan tumbuh subur, selain hubungan yang terjalin tidak memandang posisi yang dijabat tiap pegawai. Penelitian yang dilakukan di Biro Umum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Aziz & Suryadi, 2017), di Dinas Bina Marga dan Pengairan Pematangsiantar (Saragih, 2020) juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Efektifitas komunikasi interpersonal baik antara atasan dan bawahan, pegawai satu dengan pegawai lain maupun bawahan kepada atasan, menyebabkan komunikasi dalam organisasi berjalan dengan efektif pula sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan. Ini karena kadar hubungan emosional individu-individunya baik sehingga hubungan antara karyawan semakin baik dan terbuka (Putri et al., 2020).

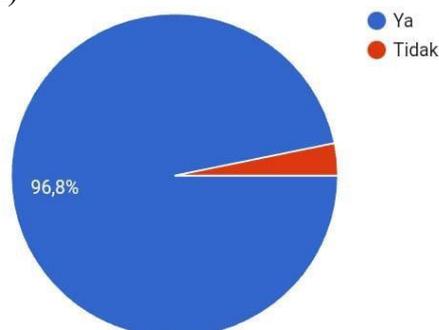
- Faktor higienis (Gaji)



Selanjutnya faktor higienis di sini yang dikatakan adalah kompensasi atau gaji lebih tepatnya. Bisa dilihat dalam persentase sekitar 83,9% merasa puas dengan gaji di sektor pertambangan. Sama halnya yang dikemukakan Handoko (2001), upah atau gaji yang memuaskan bagi setiap karyawan memberikan keadaan emosi yang nyaman atas pekerjaan tersebut.

Jadi selain komunikasi interpersonal, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi baik yang bersifat finansial maupun non finansial (Pertiwi et al., 2019). Dalam penelitian ini yang baru terlihat adalah kompensasi finansial berupa gaji. Padahal selain gaji, ada juga insentif dan bonus. Sedangkan pada kompensasi non finansial masih ada asuransi kesehatan, asuransi jiwa, bantuan perumahan, fasilitas kantor, dan kelengkapan serta kenyamanan pakaian kerja.

- Faktor Motivasi (Prestasi)



Yang terakhir pada faktor motivasi, di sini dihasilkan bahwa seorang pegawai dikatakan berhasil salah satunya dapat dilihat dari prestasi yang telah dicapainya. Data yang diperoleh bahwa sekitar 96,8% dari jumlah 30 sampel mengatakan *skill* yang mereka miliki akan bertambah jika prestasi pada pekerjaan yang dilakukan meningkat.

PENUTUP

Provinsi Kalimantan Timur merupakan kota yang menghasilkan sumber daya alam yang sangat besar yaitu batu bara. Salah satunya penghasil batu bara yaitu kota Samarinda, Samarinda merupakan wilayah yang ditetapkan oleh kementerian ESDM yang masuk ke dalam wilayah usaha pertambangan, yang di mana pemerintahnya memberikan kewenangan atas izinnya aktivitas kegiatan batu bara sesuai aturan yang telah berlaku. Oleh karena itu pekerja tambang lumayan mendominasi di Kalimantan timur, dari awal penelitian faktor utama yang menjadi indikator mengapa banyak pekerja tambang di wilayah Kalimantan Timur adalah pendapatan yang lumayan menjanjikan.

Pada kepuasan kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dan dapat memotivasi seseorang menetap pada satu sektor. Pada karyawan di PT. Multindo Prima Teknik faktor hubungan antarpribadi atau interpersonal dan bekerja dalam tim menjadi faktor mereka tetap terhubung satu sama lain, selain faktor yang memberikan dukungan pada karyawan yaitu faktor higienis dalam hal ini gaji dan faktor motivasi.

REFERENSI

- Afifah, Nur Yuni. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Untuk Tetap Bekerja di Sektor Pertanian (Studi Kasus Kecamatan Pujon). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB 2.2*.
- Ahmad Baihaqi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Unza Vitalis Salatiga. STAIN Salatiga.
- Andriani, Maya, and Kristiana Widiawati. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor 5.1*: 83-98.
- Arifin, Samsul, and Didit Darmawan. (2021). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika 6.1*: 33-43.
- Bahrial Akbar. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Bpfe.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan*

manajemen.

- Krisna, Aditya Dharmawan dan Novrys Suhardianto. (2016). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Tanggung Jawab Sosial: Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Universitas Airlangga Surabaya.*
- Limbong, Christine Herawati. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar di BEI. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)* 6.2: 114-128
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mahdalena, Mahdalena, and Ruddy Syafrudin. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Sektor Pertambangan Kecamatan Batulicin. *JIEP: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan* 5.2: 494-501.
- Martini, E., & Hayati, A. N. (2022). Communication Ethics in Online Learning at Vocational School of Sebelas Maret University During the Pandemic. *Proceedings Of International Conference On Communication Science*, 2(1), 817–822.
- Reza Aprilia. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru. *Universitas Islam Riau.*
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidik Priadana. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. *Universitas Pasundan Bandung.*
- Yustika, A. E. (2008). The Transaction Cost of Sugarcane Farmers: An Explorative Study. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 23(3), 283–301.