



**PENGARUH GAJI, *WORK OVERLOAD*, DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan Sandang Ayu *Department Store* Pasuruan)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

HILDA PUTRI DWI OKTAVIANI

NPM: 21901081164



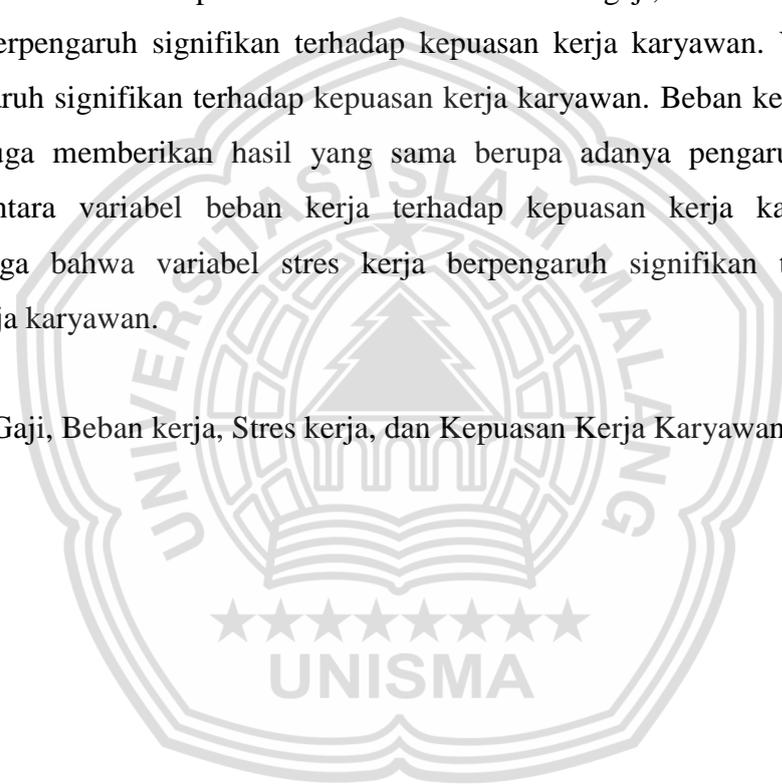
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh gaji, beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Sandang Ayu Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sandang Ayu Pasuruan yang berjumlah 160 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat validitas suatu sampel maka digunakan Margin of error maksimal 10%. Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini secara simultan gaji, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan juga memberikan hasil yang sama berupa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Diketahui juga bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

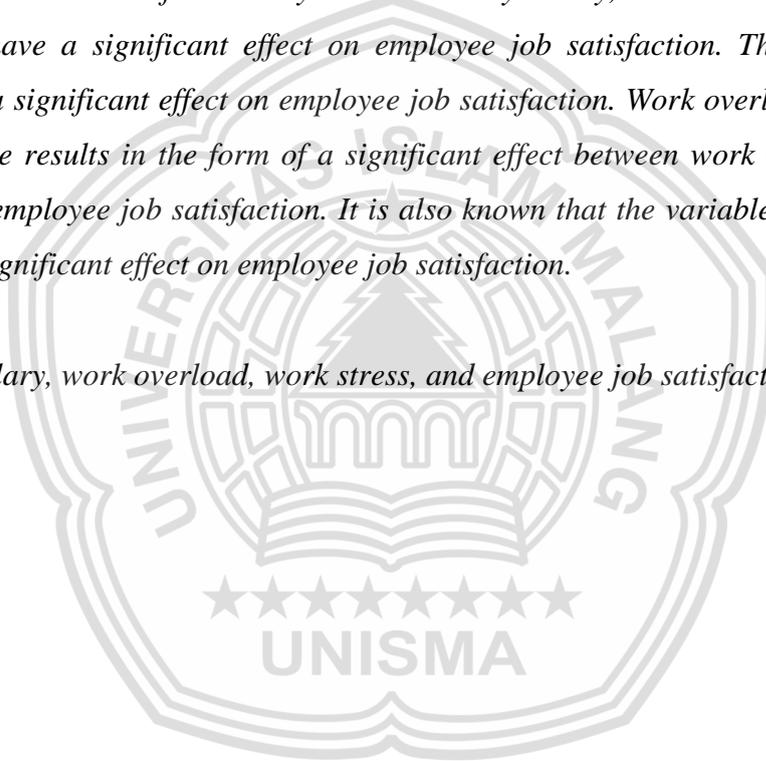
Kata Kunci: Gaji, Beban kerja, Stres kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to examine and explain the effect of salary, work overload and work stress simultaneously on job satisfaction of Sandang Ayu Pasuruan employees. The population in this study were all employees of Sandang Ayu Department Store Pasuruan, totaling 160 people. The technique of determining the sample using the slovin formula with the level of validity of a sample, then a maximum Margin of error of 10% is used. So, the sample in this study amounted to 62 employees. While the analytical tool used is Multiple Linear Regression using SPSS. The results of this study simultaneously salary, work overload and work stress have a significant effect on employee job satisfaction. The salary variable has a significant effect on employee job satisfaction. Work overload also gives the same results in the form of a significant effect between work overload variables on employee job satisfaction. It is also known that the variable of work stress has a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *salary, work overload, work stress, and employee job satisfaction*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan, pada hakikatnya sumber daya manusia sebagai penggerak sebuah kegiatan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan perusahaan. Perkembangan yang sangat pesat pada era globalisasi ini menuntut perusahaan untuk dapat berkembang agar mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Findarti (2016:937-938) menegaskan sumber daya manusia sebagai kunci pokok penentu keberhasilan organisasi. Salah satu keberhasilan organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja. Menurut Indrawati (2013:136) kepuasan kerja memiliki arti penting baik untuk individu maupun organisasi untuk terciptanya lingkungan kerja yang positif.

Kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, dan kesempatan untuk bertanggung jawab. Apabila seseorang diberikan tugas sesuai dengan keahlian dan menarik untuk dilakukan maka karyawan akan merasa puas dan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Salah satu hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk tetap menjaga kepuasan kerja karyawan adalah dengan merekrut kandidat yang tepat dari awal. Hal ini dipercaya oleh para ahli rekrutmen sebagai cara yang ampuh untuk mengurangi

tingginya *turnover*. Wawancara kandidat dan karyawan yang tersisa dan pastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang kita butuhkan. Mereka juga harus sejalan dengan budaya perusahaan, manajer dan rekan kerja mereka. Atur juga kompensasi dan tunjangan yang setimpal amatlah penting. Gali data dan perbarui pengetahuan mengenai peraturan dan jumlah gaji yang harus dibayarkan dari masing-masing industri dan berikan tunjangan kepada karyawan jika memang dibutuhkan, jadwal kerja yang fleksibel dan bonus yang terorganisir dengan jelas.

Menurut (Cahyono dan Sungkowati, 2016) Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji merupakan suatu imbalan berupa uang yang diterima oleh karyawan dari hasil jasa mereka dalam memberikan tenaga dan pikiran mereka untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Setiap orang yang bekerja pasti mendapatkan berbeda-beda dalam menerima gaji tersebut. Gaji biasanya diberikan berdasarkan jabatan, pekerjaan yang dikerjakan, dan juga berdasarkan pengalaman kerja karyawan. Berikut adalah data gaji pokok karyawan Sandang Ayu Departemen Store:

Tabel 1. 1 Data Gaji Pokok Karyawan Sandang Ayu

No	Golongan	Gaji Pokok
1	IA	1.523.867
2	IB	2.108.278
3	IC	2.286.527
4	IIA	3.233.135
5	IIB	3.609.135
6	IIIA	4.567.906
8	IIIC	6.246.576

Sumber: Sandang Ayu Departemen Store

Tabel 1.1 merupakan data gaji pokok karyawan Sandang Ayu *Departemen Store* Pasuruan. Dari data tersebut kita bisa melihat seberapa besar tingkat kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan berdasarkan sistem penggajian. Jika karyawan merasa puas dengan upah/gaji yang diberikan maka otomatis juga akan meningkatkan kinerja karyawan karena mereka akan bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu karyawan biasanya akan berusaha memenuhi hal-hal yang disyaratkan organisasi agar mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhannya dengan beban kerja yang mereka tanggung.

Beban kerja berlebih (*work overload*) adalah suatu kondisi dimana lingkungan memberikan tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Gibran dan Suryani (2019:25) berpendapat bahwa dalam dunia industri *work overload* terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. Beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan, karena dengan jam kerja yang kurang efektif serta limpahan pekerjaan yang berlebihan maka timbul sikap ketidakpuasan kerja ini yang berakibat pada produktivitasnya. Oleh karena itu pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Dari hasil wawancara dengan HRD dan karyawan lain diketahui semua staff disana mengharuskan kerja shift, serta kerja lembur (*overtime*) apabila dibutuhkan terutama ketika kondisi rak- rak baju berantakan oleh

customer, dan mengharuskan menata ulang kembali di rak dengan rapi dan menarik. Jika masih ada yang belum rapi maka tidak diijinkan untuk pulang. Mengenai jam shift di perusahaan tersebut menerapkan shift bergilir yang dilakukan dalam sistem bagian yang memiliki jam kerja berbeda dengan reguler, dimana seseorang dimungkinkan bekerja melebihi atau kurang dari 40 jam per minggu. Sistem bagian-bagian ini terdiri dari shift 1, shift 2 dan shift 3. Shift 1 antara jam 07.30-17.00 sore, shift 2 jam 08-00-12.30 siang kembali jam 16.00-21.00 malam dan shift 3 jam 11.30-21.00 malam. Beban kerja yang dirasakan berlebihan yang kerap dialami oleh karyawan yang mendapat shift 2 karena mereka bekerja hingga 12 jam belum lagi mendapat kerja lembur 1-2 jam, sehingga membuat mereka merasa kelelahan. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk terhadap kepuasan kerja seseorang dan membuat tingkat stres kerja pun berpengaruh secara mutlak.

Sters telah didefinisikan dalam banyak cara, tetapi sebagian besar definisi mengatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh rangsangan, dan tersebut dapat berupa fisik dan fisiologis dan bahwa individu merespon terhadap rangsangan tersebut dengan sejumlah cara. Moorhead dan Griffin (2013:175) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Stres kerja dapat bersumber dari faktor lain yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu faktor organisasi. Misalnya timbul konflik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD dan beberapa karyawan seperti kasir, pramuniaga, gudang seperti terjadinya keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan dan mudah marah. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau ditempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan tersebut. Vanchapo (2020:37) mengatakan bahwa stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Adapun faktor lain seperti timbul konflik antara karyawan satu dengan lainnya. Konflik tersebut bisa terjadi karena adanya kesalahpahaman, atau masalah pribadi antara karyawan dengan rekan kerjanya yang berlarut-larut. Biasanya masalah pribadi tersebut otomatis akan terbawa saat bekerja dan berdampak akan mengurangi konsentrasi saat bekerja karena pikiran dan rasa ketidaknyamanan didalam lingkungan kerja. Berikut data rekap absensi selama 5 tahun:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan pada Sandang Ayu Departemen Store Pasuruan Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Terambat		Absen tidak hadir	
			Total	%	Total	%
1	2018	158	18	11,39%	23	14,56%
2	2019	155	14	9,03%	24	15,48%
3	2020	150	19	12,67%	20	13,33%
4	2021	149	20	13,42%	22	14,77%
5	2022	143	30	18,63%	15	9,32%

Sumber: Sandang Ayu Departemen Store 2023

Berdasarkan tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi karyawan pada Sandang Ayu Departemen Store Tahun 2018-2022 banyak mengalami

perubahan. Jumlah karyawan yang terlambat yang paling banyak adalah pada tahun 2022 sebanyak 30 orang dan dapat dipresentasikan adalah sebesar 18,63%. Dan jumlah karyawan yang tidak hadir paling banyak adalah pada tahun 2018 sebanyak 24 orang dan dapat dipresentasikan adalah sebesar 15,48%.

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun tingkat absensi karyawan Sandang Ayu *Departemen Store* mengalami perubahan setiap tahunnya. Untuk itu cara mengatasi indisipliner tersebut, maka perusahaan harus berusaha menegakkan peraturan dan norma-norma yang berlaku yaitu seperti dengan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang bersangkutan dan menerapkan sanksi berupa denda sehingga mendapatkan karyawan yang bisa mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Sandang Ayu *Departemen Store* didirikan pada tahun 2010 dan merupakan perusahaan bergerak dalam bidang ritel, dengan fokus utama pada penjualan produk fashion dan kecantikan. Terletak di pusat Kota Pasuruan sejak berdiri hingga berkembang perusahaan telah memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Tetapi sejauh mana keberhasilan manajemen Sandang Ayu *Departemen Store* dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara memberikan suatu rasa kepuasan kerja sehingga karyawan merasa terpuaskan dan memilih loyal pada pekerjaannya. Selain itu tingkat kepuasan dapat dilihat dari tingkat *turn over* karyawan yang terjadi pada Sandang Ayu *Departemen Store* Pasuruan pada tahun terakhir seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 3 Data *Turnover* (keluar-masuk) karyawan Sandang Ayu Departemen Store Pasuruan Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah karyawan awal masuk	Masuk	Keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Persentase (%)
2018	156	9	7	158	10,49
2019	158	6	9	155	11,27
2020	155	7	12	150	10,67
2021	150	6	7	149	12,14
2022	149	9	15	143	12,23
Total		37	44		56,75

Sumber: Sandang Ayu Departemen Store 2023

Dari tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan Sandang Ayu mengalami fluktuasi selama lima tahun mulai tahun 2018 sampai 2022. Menurut Fahrizal dan Utama (2017) mengatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan di suatu perusahaan tidak boleh diatas 10 persen dalam satu tahun karena akan mengganggu kinerja dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan di indikasikan masih rendah, karena karyawan yang keluar lebih tinggi daripada karyawan yang masuk. Bisa dilihat bahwa karyawan yang masuk sebanyak 37 orang dan yang keluar sebanyak 50 orang. Karyawan yang keluar paling banyak terjadi pada tahun 2020 yaitu sebanyak 15 orang. Tingkat *turnover* pada lima tahun selama tahun 2018-2022 yaitu sebesar 56,75%. Maka tingkat *turnover* dapat dikategorikan cukup tinggi, sehingga dapat di indikasikan bahwa kepuasan karyawan masih rendah. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, agar tingkat *turnover* tidak tinggi. Dari hasil wawancara penyebab mereka untuk berpindah kerja adanya konflik dengan rekan kerja atau senior yang membuat mereka tidak betah bertahan di perusahaan, mereka yang beranggapan senior akan merasa bahwa dirinyalah yang paling berkuasa, sehingga menyebabkan

karyawan lain stres dengan perilaku senior karena terdapat tekanan batin yang dialaminya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas serta melihat situasi dan kondisi yang terjadi, peneliti tertarik untuk menjadikan Sandang Ayu *Departmen Store* Pasuruan sebagai objek penelitian berkitan dengan kepuasan kerja karyawan dengan nama riset: **Pengaruh Gaji, *Work Overload* dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Sandang Ayu *Departmen Store* Pasuruan)**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaji, *work overload* dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan?
2. Apakah gaji berpengaruh terhadap persepsi kepuasan kerja?
3. Apakah *work overload* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk mengetahui dan menganalisis data. Secara khusus peneliti ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji, *work overload* dan stress kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Sandang Ayu Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kepuasan karyawan Sandang Ayu Pasuruan.

3. Untuk mengetahui pengaruh work overload terhadap kepuasan karyawan Sandang Ayu Pasuruan.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan Sandang Ayu Pasuruan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah referensi serta informasi untuk peneliti dan para pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi perusahaan tentang pengaruh gaji, *work overload* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Serta menjadi pertimbangan bagi karyawan Sandang Ayu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, work overload, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan alat SPSS 25.0 dengan sampel berjumlah 62 responden serta pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan gaji, *work overload* dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Didapat hasil bahwa Variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Selanjutnya pada *work overload* juga memberikan hasil yang sama berupa pengaruh secara signifikan juga antara variabel *work overload* terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Hasil pengolahan data pada variabel stres kerja diketahui juga terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun beberapa keterbatasan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 62 responden, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner saja.

5.3 Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih besar untuk meningkatkan keakuratan data survey.
2. Penggunaan variabel yang ada dan penggunaan variabel yang berbeda atau penambahan jumlah variabel yang ada dan penggunaan alat analisis yang berbeda diharapkan sebagai peneliti.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner, peneliti dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Komaruddin.(2015). *Dasar-Dasar Manajemen Investasi Dan Portofolio*. Edisi 2. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alfian, Febri, Adam, Muhammad dan Ibrahim, Mahdani. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 8(2), pp 84-96.
- Ali, S., dan Farooqi, Y. A. 2014. *Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)*. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*. Vol. 5, No. 8, www.ijmse.org/Volume5/Issue8/paper5.pdf. Diakses pada Februari 2019.
- A.R Vanchapo, S.Kep.,M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media
- Astianto., Anggit dan Suprihhadi., Heru. 2014. Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3, No. 7, 2014.
- Cahyono, A, & Sukowati, S. (2016). Perancangan Sistem Gaji Pada PT. Toppan Cibiting Menggunakan Microsoft Visual Basic 6.0 dan Microsoft Sql Server 2000. Jupiter. *Ejournal. Borobudur. ac. id* Retrieved from <http://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/08/article/download/439/436>.
- Fahrizal dan Utama, Mudiarta. 2017. “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6, No. 10, 2017: 5405-5431 Issn : 2302-8912.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (4): 937-946 ISSN 2355-5408, 937-938.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8, Cetakan ke VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). *Pengaruh Work Overload Dan intimidasi Terhadap Kerja Karyawan Account Officer Pt. Bank Aceh Syariah*. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(1).
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 2, Agustus 2013, 136.
- Iswari, Indra, dan Pradhanawati, Ari.2018. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 7, Nomor 2, September 2018, pp. 83-94, P-ISSN: 2252-3294 E-ISSN: 2548-4923.
- Jalalkamali et al. (2016). "Relationships Between Work Values, Communication Satisfaction, and Employee Job Performance". *Management Decision*, 54(4), 796-814. *Retrieved from Emerald Insight*.
- Lestari, I., & Hidayat, A. E. (2018). *Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum Po. Rudi Di Rangkasbitung Kabupaten Lebak*. *Pharmazeutische Industrie*, 80(3), 391–397.
- L. Mathis, Robert dan H. Jackson. (2017). *Human Resources Management*. 14th Edition. Jakarta : Rajawali Pers.
- Locke, E.A, 1961, "The Natural and Causes of Job Satisfaction, *Handbook of Industrial and Arganizatioanal Psychology*", Rand Mc Nally, Chicago.
- Mahmood et al. (2018) "Specific HR practices and employee commitment: the mediating role of job satisfaction. *Employee Relations*.". *The International Journal*.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B and Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management*. Sixth Edition. Published by McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York.
- Notoatmodjo, S. (2002). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka

Cipta.

Parimita, Widya, Khoiriyah, Siti, dan Handaru, Wahyu, Agung, 2018. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* | Vol 9, No. 1, 2018 e-ISSN: 2301-8313 .

Porter, L.W. 1961. A Study of perceived need satisfaction in bottom and middle management job. New York: International Text Book Company.

Purnamasari. 2015. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh)". *Jurnal Akuntansi ISSN 2302-0164*. Vol. 2 No. 6.

Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>.

Rindorindo, P Rocky, Sri, Murni, dan Trang, Irvan. 2019. "Pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kerja karyawan pada Hotel Gran Puri Manado" *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5953-5962

Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Suprihanto, John Agung M. Harsiwi, Prakosa Hadi, 2015. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Aditya Media.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Schultz dan Schultz, *Psychology & work Today an Introduction To Industrial*

and Organizational Psychology, 7th ed. (Uppersaddle River New Jersey: Prentice Hall, 1998), hal. 386.

Uma Sekaran, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Schultz, D. (2016). *Psychology & Work Today*. Pearson Education Inc.

Yuanda, Tonny, dan Pratiwi, Nila.2020. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 8. No. 1, Maret 2020 (53-62) e-ISSN 2580-3743.

