

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Toko Jadi Fashion Jember)**

**Oleh:
Umi Kulsum**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Email: Kulsum_umi11@yahoo.com

Telp.: 0813-3672-4190

ABSTRAK

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *Kompensasi*, dan *Stres Kerja* terhadap Kepuasan kerja karyawan di Toko Jadi Fashion Jember. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Kompensasi*, dan *Stres Kerja* terhadap Kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada karyawan Toko Jadi Fashion Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Toko Jadi Fashion Jember sebanyak 43 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan populasi sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen pengumpulan data (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, uji f dan uji koefisien determinasi). Data olahan menggunakan IBM SPSS 20.0. Hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel *Kompensasi*, dan *Stres Kerja* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Toko Jadi Fashion Jember.

Kata kunci: Kompensasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is how the influence of compensation and job stress on job satisfaction of employees in the store so fashion jember. The purpose of this study is to determine and analyze the effect of compensation and job stress on employee job satisfaction. The research was conducted on the shop employees so fashion jember. The population in this study were all permanent employees of the store so that Jember fashion was 43 respondents. The sampling technique uses a census population. Data collection techniques used interviews and questionnaires. The analysis used includes data collection instrument testing (validity and reliability testing), multiple linear regression analysis, classical assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test) and hypothesis testing (T test, F test and coefficient of determination). Processed data using IBM SPSS 20.0. The results of analysis using regression regression can be seen that the variable compensation and work stress significantly affect employee job satisfaction in the store so fashion jember.

Keywords: work compensation and work stress

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang kompeten maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dengan pesaing-pesaing potensial. Dalam era globalisasi ekonomi saat ini, persaingan yang semakin kompetitif merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari. Tingginya tingkat persaingan memaksa sebuah perusahaan untuk meningkatkan daya saing yang dimiliki. Dalam mewujudkan tujuan sebuah perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran utama dalam pemerintah, pengelolaan maupun pelaksana, yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan utama sebuah perusahaan.

Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Hasibuan (2013) kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang. Barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atau fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Secara umum stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik. Munandar (2001) menyatakan bahwa semakin tinggi dorongan untuk berprestasi,

maka stres yang muncul akan semakin tinggi bersamaan dengan semakin tingginya produktivitas dan efisiensinya. Stres dapat memiliki efek negatif jika karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah yang muncul atau tidak mampu menghadapi tekanan yang melebihi tekanannya.

Sebagai hasil atau akibat lain dari proses sebuah pekerjaan, karyawan juga dapat mengalami stress yang dapat berkembang menjadi lemahnya kondisi fisik dan mental, sehingga mereka tidak dapat berkerja lagi secara optimal. Akibat yang timbul dari kondisi diatas adalah munculnya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi setiap individu karyawan yang seharusnya dapat termotivasi untuk bisa bekerja secara optimal guna meraih kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada kepuasan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering terjadi diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya (Martoyo, 2007).

Toko Jadi Fashion yang merupakan toko baju dan berbagai perlengkapan lainnya yang terletak di Jl. Kh. Shidiq, Jember Kidul, Kaliwates, Jember. Selain menjual barang secara ritel toko ini juga menyediakan pembelian secara grosir dengan berbagai jenis produk yang dimiliki antara lain produk fashion wanita, pria dan perlengkapan lainnya. Segmentasi pasar yang dituju juga beragam. Mulai dari anak-anak sampai orang dewasa baik wanita maupun pria. Oleh karena Toko Jadi Fashion merupakan perusahaan dagang

yang cukup besar maka jumlah karyawannya juga cukup banyak.

Dalam pra penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan tetap Toko Jadi Fashion Jember dalam periode Januari - Desember 2017. Berikut dapat dilihat tabel 1.1. Daftar Ketidakhadiran Karyawan.

Tabel 1.1 Daftar Ketidakhadiran Karyawan
Toko Jadi Fashion Jember
Tahun 2017

Bulan/Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	keterangan	
				Naik/Turun	%
Januari	43	31	4	-	9,30 %
Februari	43	28	2	Turun	4,65 %
Maret	43	31	5	Naik	11,6 %
April	43	30	3	Turun	6,97 %
Mei	43	31	4	Naik	9,30 %
Juni	43	30	6	Naik	13,95 %
Juli	43	31	4	Turun	9,30 %
Agustus	43	31	5	Naik	11,6 %
September	43	30	3	Turun	6,97 %
Oktober	43	31	4	Naik	9,30 %
November	43	30	2	Turun	4,65 %
Desember	43	31	7	Naik	16,2 %

Sumber : Toko Jadi Fashion Jember

Berdasarkan rekapitulasi data absensi karyawan dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih belum optimal karena masih banyaknya karyawan yang melakukan tindakan indipliner yaitu tidak masuk kerja tanpa keterangan (alpa).

Tabel 1.2 Bentuk Kompensasi
Toko Jadi Fashion

Bentuk Kompensasi
Gaji
Tunjangan Hari Raya dan BPJS Ketenagakerjaan

Sumber : Toko Jadi Fashion Jember

Menunjukkan bahwa jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang memadai bagi kebutuhan karyawan karena dengan adanya kompensasi karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhannya.

Guna membuktikan adanya korelasi antara kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dibutuhkan adanya data yang mendukung penelitian,

yang dilakukan di Toko Jadi Fashion Jember pada 3 tahun terakhir seperti:

Tabel 1.3

Data turnover Karyawan Toko Jadi Fashion Jember
Tahun 2015-2017

No	Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
1	2015	0	0	45
2	2016	0	3	42
3	2017	1	0	43

Sumber : Toko Jadi Fashion Jember

Hal ini menunjukkan bahwa dalam periode 3 tahun lebih banyak karyawan yang keluar dibandingkan dengan karyawan masuk.

Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasakan sesuai dengan pekerjaannya maka akan bekerja maksimal, tugasnya dikerjakan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik. Kepuasan kerja karyawan sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit kemungkinannya terjadi.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Jadi Fashion;
2. Untuk mengetahui Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Jadi Fashion;
3. Untuk mengetahui Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Jadi Fashion.

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi

Populasi pada penelitian ini berjumlah 43 orang, diambil dari Toko Jadi Fashion Jember

Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini 43 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, dan angket.

Hasil dan Pembahasan**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0.

Berdasarkan analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan garis regresi $Y = 15.627 + 0,436 X_1 - 0,408 X_2$ persamaan garis tersebut berfungsi sebagai pedoman untuk melakukan prediksi terhadap perubahan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi variabel independen yaitu, kompensasi dan stres kerja. Nilai koefisien regresi positif diartikan bahwa variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen, peningkatan variabel independen akan meningkatkan variabel dependen dan begitu sebaliknya.

Pengujian Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel ($n-2$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 (Ghozali, 2013) pengujiannya sebagai berikut:

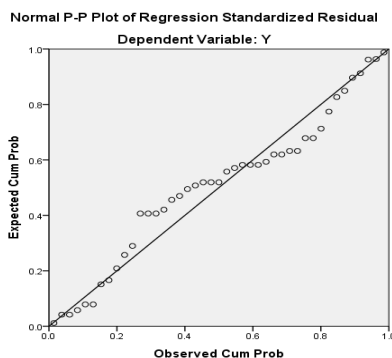
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	nilai sig	alpha	
1	X1.1	0,797	0,3008	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,810	0,3008	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,780	0,3008	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,878	0,3008	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,561	0,3008	0,000	0,05	Valid
Stres Kerja						
1	X2.1	0,681	0,3008	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,739	0,3008	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,776	0,3008	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,755	0,3008	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,587	0,3008	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja						
1	Y1	0,711	0,3008	0,000	0,05	Valid
2	Y2	0,721	0,3008	0,000	0,05	Valid
3	Y3	0,687	0,3008	0,000	0,05	Valid
4	Y4	0,740	0,3008	0,000	0,05	Valid
5	Y5	0,744	0,3008	0,000	0,05	Valid

Sumber: lampiran 6

2. Pengujian Asumsi Klasik
Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Faktor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

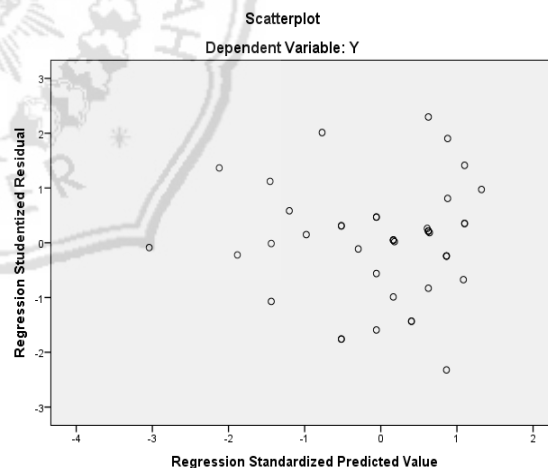
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Kompensasi (X1)	0,231	4,329
2	Stres Kerja (X2)	0,231	4,329

Dari tabel menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nialinya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala

multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scaterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 20,0 Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013).



Pengujian Hipotesis

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik Fhitung dengan nilai statistik Ftabel dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05

maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

No	Kriteria		Keterangan
1	F_{hitung} (73,177)	F_{tabel} (3,2381)	Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,177 > 3,2381$) maka kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.13 Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji				Keterangan
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	
1	Kompensasi Kerja	0,004	0,05	3,037	1,682	Signifikan
2	Stres Kerja	0,005	0,05	-2,964	1,682	Tidak Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi

variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel Hasil uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,886
2	$R Square$	0,785
3	$Adjusted R Square$	0,775

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai determinasi yang diperoleh sebesar 0,775 Hal ini berarti 77,5% variasi variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan stres kerja sedangkan sisanya 0,225 atau 22,55% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti menambah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan lainnya.

3. Pembahasan

3.1 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian membuktikan kompensasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi yang meliputi gaji, bayaran intensif, tunjangan dll berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Menurut Handoko (1995) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Dengan taraf signifikansi 0,004 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Ruhana (2012). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari

penelitian ini adalah variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.2 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian membuktikan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa stress kerja yang meliputi , tekanan, ketidakpuasan dalam bekerja, beban kerja, dan kecemasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Munandar (2001) menyatakan bahwa semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, maka stres yang muncul akan semakin tinggi bersamaan dengan semakin tingginya produktivitas dan efisiensinya. Stress dapat memiliki efek negatif jika karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah yang muncul atau tidak mampu menghadapi tekanan yang melebihi tekanannya. Dengan taraf signifikansi 0,005 atau lebih kecil dari 0,05 maka variabel stress kerja dipertahankan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Pranata (2014). Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.3 Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh kompensasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan signifikan terhadap kompensasi kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karyawan Toko Jadi Fashion. Dengan taraf signifikansi 0,004 atau lebih kecil dari 0,05 dan taraf signifikansi 0,005 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Vikky (2017). Dalam penelitian ini data menggunakan analisis

regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan apabila semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik, sebaliknya jika kompensasi menurun maka kepuasan kerja karyawan akan menurun..
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara stress kerja pada kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian diterima.
- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi kerja dan stres kerja pada kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian diterima.

Saran

Hendaknya perusahaan Toko Jadi Fashion meningkatkan dan mengevaluasi kembali pemberian kompensasi kepada karyawan dalam hal fasilitas kantor seperti memberikan fasilitas yang memadai dan lengkap guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan indikator upah insentif memiliki skor tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Untuk itu pihak Toko Jadi Fashion harus mempertahankan kondisi ini.

Begitu juga dengan stres kerja, sebaiknya pihak Toko Jadi Fashion

sebaiknya mempertahankan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja, tidak memberikan tekanan atau tuntutan kepada karyawan sehingga tidak menimbulkan stres dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hal lain yang berkaitan penting seperti kepuasan kerja sebaiknya pihak Toko Jadi Fashion lebih peduli terhadap karyawan seperti menaikkan gaji, memberikan bonus, karena dengan demikian karyawan akan merasa puas dalam pekerjaannya.

Vikky, Saiful. 2017. ***Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gading Mas Indonesia***. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar. 2001. ***Psikologi Industri dan Organisasi***. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).
- Ghozali, Imam. 2013. ***“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*** Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 1995. ***Manajemen***. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Revisi. Cetakan Ke-17. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan ke-1 Yogyakarta :BPFE.
- Pranata, Faris Sugeng. 2014. ***Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*** (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Situbondo). Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Jember.
- Ruhana, Ika. 2012. ***Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Malang***. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Jember.