

**Laporan
Hasil Penelitian**

**ANALISA KOMITMEN KERJA, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KAWASAN WISATA SKI TAJUR, BOGOR,
JAWA BARAT**

Oleh :

**Rahayu Endang Suryani
(NIDN : 0315056602)**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I.
JAKARTA
2022**

**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN HASIL PENELITIAN DOSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS – UPI Y.A.I.**

No. Urut : / / 2022
Tahun : 2021/2022

1. a. Judul Penelitian : ANALISA KOMITMEN KERJA, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KAWASAN WISATA SKI TAJUR, BOGOR, JAWA BARAT

- b. Bidang Ilmu : Manajemen Sumber Daya Manusia
- c. Kategori Penelitian : Mandiri
2. Peneliti
- a. Nama Lengkap : Rahayu Endang Suryani
- b. Jenis kelamin : Perempuan
- c. Golongan Pangkat : Lektor
- d. Jabatan Fungsional : Dosen Tetap FEB UPI Y.A.I.
- e. Jabatan Struktural : -
- f. Jurusan : Magister Manajemen
- g. Pusat Penelitian : LPPM UPI Y.A.I.
3. Lokasi Penelitian : Bogor
4. Lama Penelitian : ± 4 bulan
5. Dimulai bulan : Maret 2022
- Berakhir bulan : Juli 2022
6. Biaya yang diperlukan
- a. Sumber dari Y.A.I. : Rp. 8.000.000,-
- Jumlah : Rp. 8.000.000,-

Menyetujui :
Ketua LPPM FEB UPI Y.A.I.

(DR. Abdullah Mukhsin, SPd, MM)

Jakarta, Agustus 2022
Peneliti,

(Rahayu Endang S)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I.

(DR. Marhalinda, SE, MM)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul : “ANALISA KOMITMEN KERJA, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KAWASAN WISATA SKI TAJUR, BOGOR, JAWA BARAT”. Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu bagian dari tri darma pendidikan tinggi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis – UPI Y.A.I.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidaklah sempurna dan tidaklah mungkin selesai tanpa adanya dorongan, bimbingan, nasihat serta bantuan dari berbagai pihak.

Untuk itu perkenankan kami menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Sri Astuti Indriyati, MdPlan, selaku Rektor UPI Y.A.I.
2. Ibu Dr. Marhalinda, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
3. Bapak DR. Abdullah Mukhsin, SPd, MM selaku Ketua LPPM FEB UPI Y.A.I.
4. Bapak Dr. Ir Wilhelmus Hari Susilo, MM , selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
5. Para karyawan di kawasan wisata SKI Tajur, Bogor, Jawa Barat sebagai responden yang telah membantu memberikan informasi dan data – data yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini.

Semoga segala bantuan dan partisipasinya akan mendapat balasan yang belipat dari Tuhan Yang Maha Esa, dan semoga rahmat dan karunia-Nya terlimpah kepada kita semua, Amin.

Jakarta, Agustus 2022
Penulis

Rahayu Endang Suryani

**ANALISA KOMITMEN KERJA, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KAWASAN WISATA
SKI TAJUR, BOGOR, JAWA BARAT**

**Oleh :
Dr. Rahayu Endang Suryani, MM**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Komitmen Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor. Dalam penelitian ini digunakan data primer. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan teknik kuesioner untuk pengumpulan data dengan jumlah sample sebanyak 109 responden. Analisis data yang digunakan dimulai dengan Uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas data, kemudian dilanjutkan dengan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas regresi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan regresi parsial dan simultan, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Komitmen Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 78,2%. Selain itu ditemukan bahwa variabel Komitmen Kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan variabel Kompensasi dan Stress Kerja tidak memiliki hubungan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, variabel Komitmen Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci: Komitmen Kerja, Kompensasi, Stress Kerja, Kepuasan Kerja.

**THE ANALYSIS OF WORK COMMITMENT, COMPENSATION AND
WORK STRESS ON JOB SATISFACTION IN THE SKI TAJUR
TOURISM AREA, BOGOR, WEST JAVA**

By:

Dr. Rahayu Endang Suryani, MM

Abstract

This research aims to study the effect of Work Commitment, Compensation, and Work Stress on Job Satisfaction at Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor. This research use primary data. This research use quantitative method and using questionnaire to collect data from total samples of 109 respondents, coming from Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor's employees. The data analysis method consist of data quality test using validity test and reliability test; descriptive statistics; classic assumption test using normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity. Hypothesis test will be using partial and simulant significance test.

Based on the results, all independent variables have 78,2% effect on dependent variables. Meanwhile, Work Commitment partially have a significant effect on Employee Performance, while Compensation and Work Stress does not. Meanwhile simultaneously, Work Commitment, Compensation, and Work Stress have significant effect on Job Satisfaction

Keywords: Work Commitment, Compensation, Work Stress, Job Satisfaction.

DAFTAR ISI

Lembar Identitas dan Pengesahan Laporan	ii
Kata Pengantar	iii
Abstrak	iv
Daftar Isi	vi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Tinjauan Pustaka	4
1. Kepuasan Kerja	4
2. Komitmen Kerja	6
3. Kompensasi	7
4. Stress Kerja	8
E. Hipotesis	9
BAB III. METODELOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	10
B. Objek Penelitian	10
C. Metode Pengumpulan Data	10
D. Populasi dan Sample	10
E. Rancangan Analisis	11
BAB IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN	
A. Uji Validitas dan Reliabilitas	14
B. Analisa Data	15
C. Uji Hipotesa	17
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	19
B. Saran	20
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi di era globalisasi seperti saat ini di tuntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk servis biaya maupun sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusia yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekuatan dan kemampuan potensial dimiliki oleh perusahaan yang digunakan untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis maupun manjerial di dalam organisasinya. Sebagai salah satu faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan nya misi tersebut diekelola oleh manusia. SDM merupakan satu-satunya asset perusahaan yang bernafas atau hidup yang ada dalam perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi merupakan kerja keras bersama antara manajemen dan para karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi akan tercermin pada kepuasan kerja karyawannya.

Bukan hal yang mudah untuk mengelola usaha di bidang wisata. Wisata Sumber Karya Indah atau yang lebih dikenal sebagai "SKI" di wilayah Tajur, Bogor. Wilayah wisata SKI Tajur ini meliputi wisata bermain, wisata belanja dan wisata kuliner. Keberhasilan SKI selain dapat dilihat dari jumlah pengunjung juga akan tercermin pada kepuasan kerja karyawannya.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah Komitmen Kerja. Komitmen kerja adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, keterlibatan secara psikologis dan loyalitas. Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi, akan

menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap perusahaannya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen kerja terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Hal itu diharapkan dapat berjalan dengan baik sehingga mencapai kesuksesan dan kesejahteraan perusahaan dalam jangka panjang.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah Kompensasi. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri.

Tetapi pada dasarnya jika terdapat adanya ketidakadilan dalam memberi upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri. Karyawan bekerja dalam rangka mendapatkan imbalan atau kompensasi. Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya Kepuasan baik pekerja maupun organisasi.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah Stress Kerja. Menjadi seorang karyawan tidak akan lepas dari tingkat Stress kerja. Mengingat, tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat menyebabkan tingginya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Apalagi dalam dunia pekerjaan ketidak-selarasan interaksi dapat timbul dalam lingkungan perusahaan sehingga menimbulkan stress kerja. Sumber stress bisa berasal dari beban kerja yang terlalu berat, lingkungan kerja yang kurang nyaman, motivasi kerja yang rendah dan hambatan dalam berkomunikasi.

Peneliti berpendapat bahwa diperlukan riset lebih lanjut tentang “**Analisa Komitmen Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor ?
4. Apakah terdapat pengaruh Komitmen, Kompensasi, Stress kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk meneliti pengaruh Komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor.
2. Untuk meneliti pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor?
3. Untuk meneliti pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor ?
4. Untuk meneliti pengaruh Komitmen, Kompensasi, Stress kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor?

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Menurut Sarita (2013) kepuasan kerja ialah suatu rasa positif seseorang atas karakteristiknya yang di evaluasi. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, 2011). Hammer dan Avgar (2013) menyatakan bahwa karyawan akan cenderung meninggalkan organisasi apabila merasa tidak puas dengan iklim kerja dan karakteristik pekerjaan. Menurut Suwatno dan Priansa (2011), kepuasan kerja (*jobsatisfaction*) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap aspek yang terkandung di dalam pekerjaan

Luthan dalam Siagian (2014), menjelaskan beberapa dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja:

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

2) Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlahupah/uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagaihal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi jugaalat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana

manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4) Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5) Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja

2. Komitmen Kerja

Komitmen Organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan dalam organisasi di mana anggota organisasi menyatakan keprihatinannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan berkelanjutan. (Mangkunegara & Octorend, 2015)

Komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilai-nilainya, yang dimana merupakan sebuah bentuk kesediaan karyawan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. (Munir, Hashim, Ali, Ab Rahman, & Rahman, 2014)

Menurut Salleh et al. (2016), komitmen organisasi merupakan elemen penting pertama yang harus dimiliki setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan mudah, ketika karyawan berkomitmen untuk organisasi mereka.

Jadi dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan positif yang dimiliki karyawan dimana karyawan merasa bahwa dirinya memiliki hubungan yang baik dengan organisasi dan berusaha untuk membantu organisasinya mencapai tujuannya.

Joharis (2016) mengategorikan komitmen organisasi menjadi tiga jenis, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*).

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan dengan mendekati dan melibatkan diri mereka dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan organisasi karena keinginan mereka sendiri.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

Komitmen berkelanjutan mengacu pada kesadaran karyawan atas resiko yang diterima apabila meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan cenderung berat untuk meninggalkan organisasi dan merasa mereka harus bertahan di organisasi pada saat tertentu.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Komitmen normatif mencerminkan perasaan berkewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif merasa bahwa organisasi sangat berjasa bagi mereka, serta tetap bersama organisasi karena adanya tekanan dari yang lain.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial dan non-finansial pada periode yang ditetapkan.

Menurut Kashmir dan Jakfar (2012:17) kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan semangat karyawan dalam mencapai nilai prestasi kerja dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan karyawan.

Menurut Hasibuan (2010), bentuk dan jenis kompensasi yang dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yaitu, sebagai berikut:

1) Kompensasi langsung

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif.

a) Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya jam kerja.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerja melebihi standar yang ditentukan.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan keuangan seperti fasilitas ruanga, asuransi, tunjangan hari raya, kesehatan, liburan, dan lain-lain.

4. Stress Kerja

Stress kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut Veitzal (2010), Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang pegawai. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

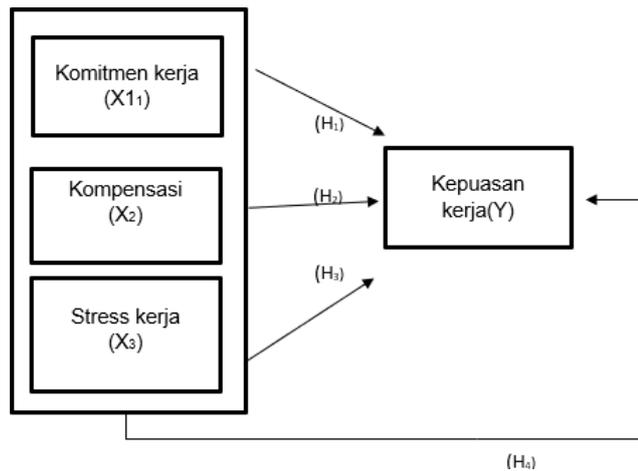
Kemudian Rismawan, Supartha, & Yasa (2014) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan ketika karyawan menghadapi suatu pekerjaan di dalam organisasi. Kemudian dikemukakan bahwa stres kerja disebabkan oleh beberapa hal, yakni: beban kerja, waktu kerja, pengawasan, iklim kerja, wewenang kerja yang tidak memadai dengan tanggung jawab, konflik kerja, serta perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin

Menurut Robbins (2013), terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan tolak ukur stres kerja, yaitu:

1. Role ambiguity/ketidakjelasan peran, adalah ketidak pastian yang muncul saat karyawan tidak memiliki kejelasan mengenai bagaimana pekerjaan yang harus dilakukan oleh mereka.
2. Role Conflict, adalah bentuk konflik yang disebabkan adanya perbedaan antara keinginan organisasi dengan nilai-nilai seseorang. Keadaan karyawan berhadapan dengan banyak tugas pada waktu yang sama.
3. Role overload, adalah kondisi dimana karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan.
4. Interpersonal demand, yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam satu organisasi.

Berdasarkan fakta dan teori yang diampu maka peneliti memiliki kerangka pemikiran seperti dalam gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



B. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 1 maka dapat diajukan hipotesa sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di wilayah wisata SKI Tajur, Bogor.
- H₂ : Terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di wilayah wisata SKI Tajur, Bogor.
- H₃ : Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di wilayah wisata SKI Tajur, Bogor.
- H₄ : Terdapat pengaruh komitmen kerja, kompensasi dan stress kerja secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan di wilayah wisata SKI Tajur, Bogor

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif menurut Sugiyono adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab akibat setiap variabel.

Metode pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu dengan penyebaran kuesioner yang terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang spesifik.

B. Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan di wilayah wisata SKI Tajur, Bogor. Lokasi SKI Tajur Bogor terletak di Jl. Katulampa Raya No.6, Desa Katulampa, Kecamatan Bogor Timur, Kota Bogor, Jawa Barat

C. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan teknik simple random sampling. Sample diambil secara acak karena seluruh populasi bersifat representatif sebagai objek penelitian.

D. Populasi dan Sample Penelitian

Menurut **Sugiyono (2013:80)** populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini yaitu Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor yang berjumlah 150 orang karyawan.

Dalam menentukan besaran sample yang layak digunakan, maka penelitian ini menggunakan Teknik Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 karyawan, dengan persentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% (0,05) dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian.

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,05)^2} = \frac{150}{1 + 150 (0,0025)} = \frac{150}{1 + 0,375} = \frac{150}{1,375} = 109,09$$

Berdasarkan penghitungan diatas, yang menjadi sampel penelitian adalah 109 karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor.

E. Rancangan Analisis

a. Validitas dan Reabilitas

Menurut Gozali (2013:52) hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0.05. sedangkan nilai probabilitasnya lebih besar dari 0.05 maka item pernyataan tersebut tidak valid. Reabilitas adalah ukuran dalam pendekatan ini adalah konsisten diantara butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam satu instrument. Reabilitas instrument penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*.

b. Uji Data Kuantitatif

Analisa Korelasi Berganda

Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative. Sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Koefisien Determinan Berganda

Koefisien determinan merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran mengetahui kemampuan masing-masing variable yang digunakan dalam

penelitian. Nilai Rkuadrat yang kecil berate kemampuan variable independen dalam menjelaskan variable dependen amat terbatas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara satu atau lebih variable independen dengan satu variable dependen. Adapun rumusnya :

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y= variable terikat (kepuasan kerja)

a= konstanta

b1b2b3= koefisien regresi

X1= variable bebas (komitmen)

X2= variable bebas (kompensasi)

X3= variable bebas (stress kerja)

Uji Hipotesis

Uji t

Uji "t" yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent (X) secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Y). Rumus mencari t hitung :

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{sb}$$

Uji Signifikan ANOVA (Uji Statistik F)

Uji statistik f yaitu menunjukkan apakah semua variable independen (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen (Y). Rumus uji statistik F :

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Formulasi Hipotesis :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, untuk menganalisis validitas instrument digunakan metode *Product Moment Carl Pearson* dengan taraf signifikansi 5% dengan uji satu sisi. Dalam penelitian ini besarnya r_{hitung} dengan tingkat signifikansi 5% untuk jumlah responden yang berjumlah 109 orang maka Degree of freedom (df) = $109 - 5 = 104$ adalah sebesar 0,188219. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan dapat dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dari semua data penelitian, diketahui bahwa semua pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, dengan kisaran nilai r_{hitung} antar 0,583 – 0,709. Dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian ini, metode yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*. Jika data memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Dari hasil pengujian reliabilitas semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60, yang terdiri dari 0,878 (X1); 0,910 (X2); 0,887 (X3); dan 0,900 (Y). Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

B. Analisa Data

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat.

Tabel 1. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.782	2.111
a. Predictors: (Constant), STRESSKERJA, KOMPENSASI, KOMITMENKERJA				
b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA				

Berdasarkan tabel 1. besarnya hubungan antara Komitmen Kerja, Kompensasi, dan Stress Kerja secara bersama terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,888. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja, kompensasi dan stress kerja secara bersama memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kepuasan kerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 1. nilai koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah 0,782 (78,2%). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja, kompensasi dan stress kerja secara bersama memberikan kontribusi sebesar 78,2% terhadap kepuasan kerja. Sisanya sebesar 21,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak ada dalam model.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel 2. Coefficients

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.830	2.111		-.393	.695		
	KOMITMENKERJA	.976	.107	.924	9.089	.000	.195	5.122
	KOMPENSASI	.025	.081	.025	.313	.755	.325	3.080
	STRESSKERJA	-.074	.092	-.068	-.811	.419	.285	3.513

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Dari hasil uji regresi pada tabel 2. ditemukan persamaan regresi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = -0,830 + 0,976 X_1 + 0,025 X_2 - 0,074 X_3$$

Konstanta memiliki nilai sebesar -0,830 ini dapat diartikan jika variabel komitmen kerja, kompensasi dan stress kerja dianggap konstan maka nilai Kepuasan Kerja sebesar -0,830.

Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Kerja bernilai positif sebesar 0,976. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Komitmen Kerja meningkat sebesar 1, maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat sebesar 0,976.

Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi bernilai positif sebesar 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Kompensasi meningkat 1, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,025.

Nilai koefisien regresi variabel Stress Kerja bernilai negatif sebesar -0,074. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Stress Kerja meningkat 1, maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,074.

C. Uji Hipotesa

Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam penelitian ini besarnya t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% untuk jumlah responden yang berjumlah 109 orang maka Degree of freedom (df) = $109 - 4 = 41$ adalah sebesar 1,983264.

Pada tabel 2. diketahui bahwa hasil uji t Komitmen Kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} 9,089 > t_{tabel} (1,983264). Nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa: H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor.

Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai t_{hitung} 0,313 < t_{tabel} (1,983264). Nilai signifikansi sebesar $0,755 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa: H_0 diterima dan H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor.

Variabel Stress Kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} -0,811 < t_{tabel} (1,983264). Nilai signifikansi sebesar $0,419 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa: H_0 diterima dan H_3 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor.

Uji Signifikansi (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dalam penelitian ini besarnya F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% untuk jumlah responden yang berjumlah 109 orang maka Degree of freedom (df) = $109 - 4 = 105$ adalah sebesar 2,46.

Tabel 3. Anova
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1740.091	3	580.030	130.104	.000 ^b
	Residual	468.111	105	4.458		
	Total	2208.202	108			

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

b. Predictors: (Constant), STRESSKERJA, KOMPENSASI, KOMITMENKERJA

Berdasarkan tabel 3, diketahui semua variabel bebas memiliki nilai F hitung 130,104 > F tabel (2,46). Nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Ho ditolak dan H4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa KomitmenKerja, Kompensasi, dan Stress Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti pada Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Komitmen Kerja (X1) memiliki nilai t hitung $9,089 > t$ tabel ($1,983264$) jadi dapat dikatakan bahwa H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh antara Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor.
2. Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung $0,313 < t$ tabel ($1,983264$) jadi dapat dikatakan bahwa H2 tidak diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor. Berdasarkan hasil kuesioner, dimana semua responden mayoritas menjawab setuju, dapat disimpulkan bahwa walaupun kompensasi yang diterima oleh karyawan cukup tinggi, namun kompensasi yang diterima bersifat tetap, dan tidak berubah walaupun beban kerja yang diterima dapat berbeda antara satu karyawan dengan yang lain. Sehingga berapapun kompensasi yang diterima tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel Stress Kerja (X3) memiliki Variabel Stress Kerja (X3) memiliki nilai t hitung $-0,811 < t$ tabel ($1,983264$) jadi dapat dikatakan bahwa H3 tidak diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh antara Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor. Berdasarkan hasil kuesioner, dimana semua responden mayoritas menjawab tidak setuju, dapat disimpulkan bahwa karyawan telah beradaptasi dengan stress kerja yang dialami, sehingga jika karyawan mengalami stress kerja, maka kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak terlalu terpengaruh.
4. Variabel Komitmen Kerja, Kompensasi, dan Stress Kerja memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa H4 diterima, yang artinya

terdapat pengaruh antara Komitmen Kerja, Kompensasi, dan Stress Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kawasan Wisata SKI Tajur, Bogor.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner, indikator yang terlemah dalam variabel Komitmen Kerja adalah butir pernyataan nomor 10 dari dimensi Komitmen Terkontrol, yaitu "Perusahaan tempat saya bekerja memiliki manajemen informasi yang baik dalam menangkap peristiwa-peristiwa yang penting bagi perusahaan" dengan jawaban "Setuju" paling sedikit sebanyak 59 responden (54,1%). Dengan ini, perusahaan sebaiknya memperbaiki sistem manajemen informasi yang telah diterapkan, sehingga karyawan yang bekerja dapat menerima informasi-informasi yang tersedia dengan baik.
2. Berdasarkan hasil kuesioner, indikator yang terlemah dalam variabel Kompensasi adalah butir pernyataan nomor 4 dari dimensi Kompensasi Langsung, yaitu "Saya mendapatkan upah tambahan jika hasil pekerjaannya melebihi target yang telah ditetapkan"; butir pernyataan nomor 8 dari dimensi Kompensasi Tidak Langsung, yaitu "Saya diberikan fasilitas asuransi yang memberikan rasa aman"; dan butir pernyataan nomor 9 dari dimensi Kompensasi Tidak Langsung, yaitu "Saya diberikan hak cuti sesuai dengan peraturan pemerintah", dengan masing-masing pertanyaan memiliki jawaban "Ragu-Ragu" terbanyak 62 responden (56,9%). Dengan ini, perusahaan sebaiknya mengeluarkan regulasi terkait kompensasi yang dapat mengatur kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dengan jelas dan transparan, terutama regulasi mengenai upah tambahan, jaminan asuransi, dan hak cuti. Hal ini memang sebaiknya dilakukan mengingat karyawan merupakan stakeholder paling berpengaruh dari perusahaan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner, indikator yang terlemah dalam variabel Stress Kerja adalah butir pertanyaan nomor 3 dari dimensi Ketidakjelasan Peran, yaitu "Target perusahaan dan tuntutan tugas saya tidak sesuai dan terlalu tinggi"; dan butir pertanyaan nomor 8 dari dimensi Role Overload, yaitu

“Beban kerja yang diberikan pada saya tidak adil dan wajar”, dengan masing-masing pertanyaan memiliki jawaban “Ragu-Ragu” yang dijawab oleh 50 responden (45,9%). Berkaca dengan hal ini, perusahaan sebaiknya mendelegasikan tugas, target dan tuntutan yang sesuai dengan kapabilitas dan peran karyawan, sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal tanpa mengalami stress kerja.

4. Berdasarkan hasil kuesioner, indikator yang terlemah dalam variabel Kepuasan Kerja adalah butir pernyataan nomor 3 dari dimensi Sifat Pekerjaan, yaitu “Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan keterampilan karyawan”; dan butir pernyataan nomor 7 dari dimensi Sifat Bayaran, yaitu “Saya diberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku”, dengan masing-masing pertanyaan memiliki jawaban “Ragu-Ragu” yang dijawab oleh 49 responden (45%). Dengan ini, perusahaan sebaiknya memberikan target dan tuntutan yang sesuai dengan kapabilitas karyawan, sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Selain itu, perusahaan dapat menseleksi karyawan baru dengan menyesuaikan keterampilan dan kapabilitas karyawan ketika melakukan rekrutmen karyawan baru. Namun, perusahaan juga harus menerapkan gaji kepada karyawan sesuai dengan standar yang ada, sehingga tidak ada karyawan yang merasa underpaid.
5. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, hasil penelitian bisa dijadikan referensi untuk peneliti yang akan datang dengan menggunakan variabel-variabel, populasi dan sampel yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Arifin, Noor. 2012. Analisis kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada Cv. Duta senenan jepara. Volume 8 No 1 April 2012.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Empat Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Fahmi, Irham. (2012). Manajemen Kepemimpinan (Teori dan Aplikasi). Bandung: CV. Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan.(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua ,Yogyakarta : BPF E UGM.
- Kasmir dan Jakfar.(2012). Studi Kelayakan Bisnis. Edisi Revisi. Jakarta : Kencana.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Miftah Thoha (2010) Kepemimpinan Dan Manajemen. Devinisi Buku Perguruan Tinggi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mulaputra, Satrio Utomo (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bravo Satria Perkara Area Semarang.
- Muttaqien, Fauzan. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BRI (Persero), tbk. Cabang Lumajang.

- Nurchayani, Ni Made. 2016. Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 53
- Nurfitriani, Fenni. (2011). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kinerja Karyawan Outsourcing Koperasi Pegawai Telkom Citra Caraka Emas Tasikmalaya.
- Putro, Nanang Yogi Anggoro (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. Skripsi fakultas ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ridho & Susanti. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Rivai (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Ke Praktik. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosyadi, Imran. 2012. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini dan Cabang Makassar Slamet Riyadi. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sopiah. (2008). Perilaku organisasional. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono, (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Administratif. Bandung: Alfabeta.
- Sukmantari, Dewa AyuMade Harlista. (2012) Pengaruh partisipasi penganggaran dan komitmen organisasi pada kinerja manajerial dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. E- Jurnal akuntansi Universitas Udayana 10.1 (2015): 261-266

- Suprianto, Yudi. 2015. Pengaruh Kompensasi, kompetensi, dan komitmenorganisasional terhadap kepuasan dan kinerja Universitas PGRI. Volume 11 No 2 Oktober 2015
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit Kencana.
- Suwanto. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis.Bandung : Alfabeta.
- Suwati, Yulis. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas hijau samarindaVolume 1, Nomor 1, 2013: 41-55
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- Usman.(2006). Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Valiant Yofi Dwi Hari. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri.
- Wirawan. (2012). Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia,Teori Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- Yakup. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Perisai, 1 (3), October 2017, 273-290.
