



**PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PLN
(PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN
BANYUWANGI**

Daniah Amerina, Rahayuningisih, Priangga Eko

amerina@gmail.com

¹ *Manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945
Banyuwangi*

Abstract: Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi perusahaan. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki sumber daya yang berkualitas, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Ketika hubungan harmonis antara karyawan dengan perusahaan telah tercipta dengan baik, maka suasana kerja pun semakin baik dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang meningkat. Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel penelitian Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji f, Uji t, Koefisien Determinasi, dan Uji Asumsi Klasik dan data tersebut dianalisis menggunakan program SPSSV.25.0 Berdasarkan hasil analisis program SPSS terbukti berkorelasi secara signifikan pada level of signifikansi ($\text{sig} < 0,05$) sehingga dinyatakan valid dalam pengukuran. Reliabel karena nilai Alpha Cronbach $\geq 0,6$. Berdasarkan uji F diperoleh angka F hitung lebih besar dari F tabel $39.742 > 2.80$. Dengan demikian kaidah keputusan uji F menyatakan menolak H_0 dan menerima H_a , yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi. Dari analisis dengan menggunakan uji asumsi klasik heteroskedastisitas, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X_1) Pengembangan Karir (X_2) dan Kompensasi (X_3) di tunjukan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat dipastikan bahwa model tidak mengandung heteroskedastisitas.

Article History

Keywords

Beban Kerja,
Pengembangan karir,
Kompensasi

INTRODUCTION

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk memiliki sumber daya yang berkualitas, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Perusahaan memiliki suatu kewajiban untuk memberikan timbal-balik bagi pegawai yang dimilikinya untuk menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya. Adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah apabila harapan-harapan para pegawai sesuai dengan kenyataan yang para pegawai alami secara material atau non material.

Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai karena beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan ketidakadilan. Untuk meningkatkan kualitas pegawai agar mendapat kinerja yang optimal perlu dilakukan pengembangan karir untuk membantu pegawai merencanakan karir dimasa depan. Selain itu, kompensasi diberikan dengan tujuan mempertahankan pegawai yang berkualitas atau mengurangi turnover pegawai, mendorong pegawai memberikan kinerja terbaik, menghargai prestasi kerja serta menciptakan loyalitas kerja kepada perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Menpa dalam (Dhini, 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Kelancaran aktivitas didalam sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan pada sebuah organisasi.

Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2011:262) Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subyektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu. Peran organisasi dalam menyiapkan suatu rencana atau memberi kesempatan pengembangan karir untuk anggotanya sangat penting dan bermanfaat dalam menciptakan kelancaran situasi kerja yang baik dan menciptakan organisasi yang memiliki kualitas.

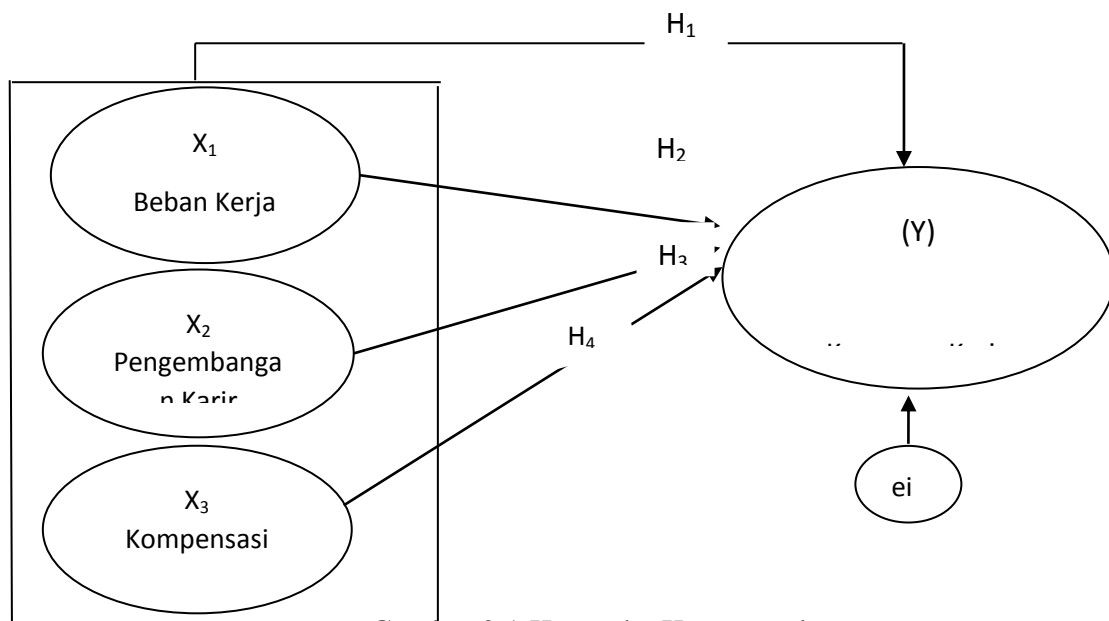
Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012 : 118) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mulyadi (2015:11), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Jika seseorang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, ia puas terhadap pekerjaannya. Jika merasa dan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul ketika harapan sebanding dengan balas jasa yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, dan statu sosialnya.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi yang beralamat di Jl. Nusantara No. 01 Telp. (0333) 421441, Faximile (0333) 421446, Kode Pos 68412 Banyuwangi.

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi yang berjumlah 52 orang.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebar kuesioner. Dalam kuisoner ini digunakan skala likert 1-5. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi sebagai variabel *independent*, Kepuasan Kerja sebagai variabel *dependent*.

1) Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk dilaksanakan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja meliputi :

- a) Kondisi Pekerjaan (X1.1)
- b) Penggunaan Waktu Kerja (X1.2)
- c) Target Yang Harus Dicapai (X1.3)
- d) Lingkungan Kerja (X1.4)

2) Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan untuk merencanakan jenjang karir masa depan mereka di perusahaan supaya perusahaan dan karyawan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Indikator pengembangan karir menurut (Kasmir, 2015) adalah :

- a) Prestasi Kerja (X2.1)
- b) Latar Belakang Pendidikan (X2.2)
- c) Pengalaman Kerja (X2.3)
- d) Kesetiaan Pada Organisasi (X2.4)

3) Kompensasi (X3)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang. Menurut Mulyadi (2015 : 12) dalam manajemen kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Adapun indikator kompensasi sebagai berikut :

- a) Gaji/Upah (X3.1)
- b) Insentif (X3.2)
- c) Bonus (X3.3)
- d) Tunjangan (X3.4)
- e) Fasilitas (X3.5)

4) Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Menurut Sowmya dan Panchanatham (2011) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

- a) Kepuasan terhadap Gaji (Y.1)
- b) Kepuasan terhadap Aspek Organisasi (Y.2)
- c) Kepuasan terhadap Perilaku Atasan (Y.3)
- d) Kepuasan terhadap Pekerjaan dan Kondisi Kerja (Y4)
- e) Kepuasan terhadap Perilaku Rekan Kerja (Y5)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan menghitung nilai korelasi dari tiap-tiap indikator pertanyaan dan didapat hasil bahwa semua indikator pertanyaan memiliki nilai di atas 0.297 yang berarti semua indikator pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel dan diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai diatas 0,6 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu variabel Beban Kerja (X1) Pengembangan Karir (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kepuasan Kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel tersebut secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi linier berganda.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,753	2,170		2,652	0,011
Beban Kerja (X1)	-0,233	0,073	-0,1246	-3,172	0,003
Pengembangan Karir (X2)	0,456	0,456	0,252	3,934	0,000
Kompensasi (X3)	0,632	0,111	0,350	5,678	0,000

Sumber: Data diolah

Model persamaan regresi dari hasil perhitungan di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5,753 - 0,233 X1 + 0,456 X2 + 0,632 X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. $a = 5,753$ artinya dalam model ini angka 5,753 adalah titik potong antara garis regresi dengan sumbu Y
- b. $b_1 = -0.233$ menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh secara negatif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel beban kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 skor maka indeks kepuasan kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0,233 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. $b_2 = 0,456$ menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel pengembangan karir (X_2) mengalami peningkatan 1 skor maka indeks kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,456 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. $b_3 = 0,632$ menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel kompensasi (X_3) mengalami peningkatan 1 skor maka indeks kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,631 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS V.25 diatas. Untuk mengetahui hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $39.742 > 2.80$ maka H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji T

- 1) Beban Kerja (X_1), Hasil pengujian bahwa $t_{hitung} (-3.172) < t_{tabel} (-2.01063)$ maka H_0 ditolak, yang berarti variabel beban kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.
- 2) Pengembangan Karir (X_2), Hasil pengujian bahwa $t_{hitung} (3.934) > t_{tabel} (2.01063)$ maka H_0 ditolak, yang berarti variabel pengembangan karir (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi.
- 3) Kompensasi (X_3), Hasil pengujian bahwa $t_{hitung} (5.678) > t_{tabel} (2.01063)$ H_0 ditolak, yang berarti variabel kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Banyuwangi

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingginya derajat pengaruh (kontribusi) antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen seperti pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.884 ^a	0.713	0.695	1.150

Dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.695 atau 69,5% yang artinya bahwa Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kompensasi (X_3) sebesar 69,5% Sedangkan sisanya 30,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

UJI MULTIKOLINIERITAS

**Tabel 3 UJI
MULTIKOLINIERITAS**

Variabel	<i>Collonearity Statistics</i>		Keterangan
	Tolerance	Nilai VIF	
Beban Kerja (X_1)	0,996	1,004	Bebas Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X_2)	0,691	1,448	
Kompensasi (X_3)	0,690	1,449	

Sumber : Data Diolah

Dari hasil perhitungan yang terdapat pada tabel diatas diketahui bahwa bahwa seluruh variabel yang terdiri dari Beban Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kompensasi (X_3) adalah bebas multikolinearitas yang ditunjukkan oleh nilai VIF < 10.

UJI HETEROKEDASTISITAS

**Tabel 4 UJI
HETEROKEDASTISITA
S**

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	Beban Kerja (X_1)	1.825	2.0106 3	0.074	Bebas Heteroskedastisitas
2	Pengembangan Karir (X_2)	- 0.713	2.0106 3	0.479	
3	Kompensasi (X_3)	0.036	2.0106 3	0.828	

Sumber : Data Diolah

Dari hasil perhitungan yang terdapat pada tabel diatas diketahui semua variabel tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi > 0.05 . Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tidak terdapat *heteroskedastisitas*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banyuwangi. Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa, beberapa saran diantaranya bagi Perusahaan diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Disarankan kepada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banyuwangi perlu memperhatikan beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi karena faktor-faktor ini menjadi tolak ukur pegawai merasakan kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banyuwangi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi instansi.

Bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka sekiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak tertutup kemungkinan masih ada pernyataan-pernyataan yang belum atau yang kurang sesuai, saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi

DAFTAR PUSTAKA

- Afiq, M. 2012. "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian suku Lini". *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*. 2 (1):63-77.
- Agripa, Toar. 2013. "Beban kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado", *Jurnal EMBA*. 1 (4):1123-1133.
- Akhmal, Laia. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tanjung Morowa". *Jurnal Bisnis Administrasi*. 08 (1):01-06.
- Akhyadi, Sadikin, A. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Andayani, Melia. 2020. "Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UIW, S3JB UP3 Lahat". *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 16 (4):316-327.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Bahri, S., dan Nisa, Y.N. 2017. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 18 (1):9–15.
- Damayanti, Hanafi., et al. 2018. “Pengaruh Keputusan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. 15 (2):75-86.
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Permata.
- Dessler, G. 2011. *Human Resource Management: Global Edition*. Pearson Higher Education. Jakarta: Indeks.
- Dhini, Rama. 2010. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Medical Representatif di Kota Kudus)”. *Jurnal Psikologi*. 1 (1):15-23.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hanum, Caecilia. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UID Jateng & D.I Yogyakarta". *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. 8 (2):184-197.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 10 (4): 860-867.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hotma, Tri. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UID Jateng & D.I Yogyakarta". *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. 8 (2):184-197.
- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. "Pengembangan Karir Dan Self – Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square". *Jurnal EMBA*. 4(1): 342-350.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kevin, Christoffel, Farlane. 2016. "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut". *Jurnal EMBA*. 4 (4):1088-1097.
- Koesomowidjojo, Suci R.Mar'ih. 2017. *Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurnia, 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Semarang".
- Mahendrawan, Desi. 2015. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar". *Jurnal Manajemen Unud*. 4 (11):3936-3961.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* , Cetakan Kesebelas, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remadja Rosda Karya.
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. 2015. "Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15 (5):536-545.

- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Putra, Achmad Syukriansyah, 2012. “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok”, *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. 22-99.
- Rafi, A. 2015. “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pematangsiantar”. *Jurnal Sultanist*. 3 (2):33-41.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sownya, KR dan N. Panchanatham. (2011). “Factor influencing job statisfaction of banking sector employees in Chennai, India”. *Journal of Law and Conflict Resolution*. 3(5):76-79.
- Sugiono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D Edisi Ke-3 tahun 2017*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarso. Ahmad. 2010. *Teori Kepuasan Kerja*. Jakarta.
- Sunyoto. D. 2012. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Cetakan I. Yogyakarta: CAPS.
- Suwatno, dan Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press
- Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)*. Surakarta: Harapan Press.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.