**JURNAL MANAJEMEN**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Bank BRI Cabang Bantul)**

**Oleh:**

**Azwar Aziz Hernuaji**

**(14051166)**

***Fakultas Ekonomi***

***Prodi Manajemen***

***Universitas Mercu Buana Yogyakarta***

**Pendahuluan**

Pada saat ini, persaingan antar perusahaan semakin hari semakin kuat. Akhirnya, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan segala sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya manusia, mesin, modal, fasilitas, dan sebagainya. Namun, yang dianggap sebagai salah satu aset terpenting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Setiap perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting yang mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan akan mampu bekerja dengan baik dan menghasilkan feedback yang positif jika perusahaan mampu memberdayakan karyawan semaksimal mungkin. Adanya feedback yang positif merupakan simbol bahwa karyawan tersebut puas dengan apa yang didapatkannya di tempat dirinya bekerja. Sebagai contoh, seringkali kita lihat terjadi demo di berbagai perusahaan yang dilatarbelakangi tidak terpenuhinya hak karyawan. Hal tersebut menjadi peringatan, bahwa selain memikirkan keuntungan, perusahaan juga perlu memikirkan bagaimana cara memberdayakan sumber daya manusia di dalamnya. Pada dasarnya, karyawan dalam setiap perusahaan akan memberikan kinerja yang baik saat dirinya merasakan kepuasan atas apa yang diperolehnya di tempatnya bekerja.

Menurut Robbins dalam Juliansyah Noor, kepuasaan kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan. Anggapan masih sering mengasumsikan bahwa kepuasan kerja meningkat saat pendapatan meningkat. Dimana pemberian imbalan dalam sebuah pekerjaan masih dianggap sebagai cara utama untuk memberikan kepuasan pribadi kepada karyawan. Jika di dalam sebuah pekerjaan terdapat imbalan, maka secara otomatis terdapat beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Efek adanya beban kerja tidak hanya dirasakan secara fisik, tetapi juga secara psikis. Contohnya saja karyawan bagian *front office*. Secara kasat mata, pekerjaan mereka tidak melelahkan karena hanya duduk dan tidak perlu berpindah-pindah tempat serta mengangkat beban berat. Dalam hal ini mereka memang tidak lelah secara fisik, tetapi lelah secara psikis. Mereka harus berfikir keras bagaimana caranya mengelola dana perusahaan dan mempertanggung jawabkan setiap laporan keuangan yang dikerjakannya. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala hal yang terdapat di sekeliling karyawan dan dapat memberi pengaruh dalam pelaksanaan tugas. Dalam kegiatan sehari-hari karyawan merasakan langsung efek dari lingkungan kerja yang ada di sekitarnya. Pada umumnya, lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Misalkan saja jika lingkungan kerja kotor, gelap, sempit, tentunya karyawan tidak akan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Jika seseorang sudah merasa tidak nyaman, maka secara tidak langsung hal tersebut akan menurunkan produktivitas kerjanya. Tak hanya secara fisik, lingkungan kerja juga dapat ditinjau secara non fisik. Misalkan saja saat hubungan internal dengan rekan kerja tidak harmonis, maka proses pelaksanaan pekerjaan juga tidak akan maksimal. Seperti yang kita ketahui, bahwa dalam sebuah pekerjaan dibutuhkan komunikasi yang baik antar karyawan. Namun, jika hubungan internal karyawan tersebut tidak harmonis, maka dapat dipastikan komunikasi diantaranya tidak akan berjalan lancar

Selain yang tersebut di atas, pemilihan variabel kepuasan kerja dikarenakan indikasi awal yang timbul adalah sebuah keluhan, dan seperti yang kita ketahui bahwa keluhan merupakan bentuk dari ketidakpuasan. Maka dari itu, peneliti terdorong untuk melakukan pengujian kepuasan kerja terhadap karyawan BRI Cabang Bantul karena indikasi ketidakpuasan yang ditemukan memang terdapat pada objek tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BRI Cabang Bantul.

**Landasan Teori**

Perusahaan harus selalu dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif yang dilengkapi dengan fasilitas yang menunjang pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, maka akan didapati hasil kerja yang optimal karena karyawan dapat secara penuh berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dengan tidak disediakannya fasilitas-fasilitas pendukung yang menunjang pekerjaan dan suasana lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan tidak maksimal bahkan bisa saja menurun, karena para karyawan tidak dapat sepenuhnya berkonsentrasi terhadap pekerjaan atau dengan kata lain karyawan merasa terganggu dengan keadaan yang ada di sekitar mereka. apabila kondisi lingkungan kerja perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh karena semua harapan karyawan sesuai dengan apa yang diterima dalam kenyataannya, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada perusahaan itu sendiri.(Hasibuan, 2007)

Hubungan beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan secara umum para pekerja itu puas dengan pekerjaan mereka meski mereka merasa beban kerja mereka berat, tetapi dari hasil analisis regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dengan korelasi negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja reponden. Semakin tinggi persepsi beban kerja responden maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya.

**Pembahasan**

1. **Statistik Deskriptif**

Berdasarkan data yang di olah pada kuesener tentang pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dari data mentah yang telah diinput dapat dilihat nilai mean dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian pada tabel 5.1 sebagai berikut :

Tabel 5.1 Statistik Deskriptif

| **Descriptive Statistics** |
| --- |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Beban Kerja | 50 | 2.75 | 5.00 | 3.4629 | .47622 |
| Lingkungan Kerja | 50 | 3.50 | 5.00 | 4.1262 | .34917 |
| Kepuasan kerja | 50 | 2.75 | 5.00 | 3.6890 | .49317 |
| Valid N (listwise) | 50 |  |  |  |  |

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.1, rata-rata indikator dari variabel Beban Kerja, lingkungan kerja dan Kepuasan kerja tidak menunjukkan penyimpangan data hal tersebut dikarenakan nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi .

1. **Uji Kualitas Data**
	1. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *speraman rho Moment*). Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika r hitung ≥ r tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 50, maka didapat r tabel sebesar 0,464.

Dari pengujian validitas didapat data valid karena nilai sig 2 tailed r hitung lebih dari sig 2 tailed r tabel

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 5.2,

Tabel 5.2

Pengujian Uji Validitas

| **Correlations** |
| --- |
|  |  |  | Beban Kerja | Lingkungan Kerja | Kepuasan kerja |
| Spearman's rho | Beban Kerja | Correlation Coefficient | 1.000 | -.297 | .278 |
| Sig. (2-tailed) | . | .576 | .482 |
| N | 50 | 50 | 50 |
| Lingkungan Kerja | Correlation Coefficient | -.297 | 1.000 | -.219 |
| Sig. (2-tailed) | .576 | . | .429 |
| N | 50 | 50 | 50 |
| Kepuasan kerja | Correlation Coefficient | .278 | -.219 | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | .482 | .429 | . |
| N | 50 | 50 | 50 |

Karena *Sig 2-tailed* melebihi nilai r tabel (0.412) sehingga didapat data penelitian ini valid.

* 1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.. Uji reliabilitas hanya dilakukan untuk item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbanch’s Alpha.*

Dari pengujian didapat uji reliabilitas sebesar 0.803. sehingga data dinyatakan valid dan reliabel dari variabel Beban Kerja, lingkungan kerja dan Kepuasan kerja. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.3.

Tabel 5.3

Uji Reliabilitas

| **Reliability Statistics** |
| --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .743 | 4 |
| Pengujian Beban Kerja**Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .734 | 4 |
| Pengujian Lingkungan Kerja**Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .769 | 4 |

Pengujian Kepuasan Kerja

1. **Uji Asumsi Klasik**
	1. **Uji Normalitas**

Untuk menguji data yang berdistribusi normal, akan digunakan alat uji normalitas, yaitu one-sample *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi variabel dependen memiliki nilai signifikansi lebih dari 5 %. Pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4

Pengujian Normalitas

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
| --- |
|  |  | Beban Kerja | Lingkungan Kerja | Kepuasan kerja |
| N | 50 | 50 | 50 |
| Normal Parametersa | Mean | 3.4629 | 4.1262 | 3.6890 |
| Std. Deviation | .49622 | .34917 | .49317 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .156 | .185 | .215 |
| Positive | .156 | .123 | .215 |
| Negative | -.085 | -.185 | -.122 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .985 | 1.101 | 1.202 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .264 | .244 | .289 |
| a. Test distribution is Normal. |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Sumber : data olah SPSS 16.00

Pada tabel 5.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (*2-tailed*) dengan setiap variabel adalah 0,264; 0,244;0,289. Dengan demikian nilai signifikasi (data normal ) harus diatas 0,05 atau 5% (Ghozali, 2009) sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal dan tidak terdapat masalah.

* 1. **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat adanya keterkaitan antara variabel independen, atau dengan kata lain setiap variabel independen dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Untuk melihat apakah ada kolinearitas dalam penelitian ini, maka akan dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Batas nilai VIF yang diperkenankan adalah maksimal sebesar 10 atau TOL lebih besar 0.10. Dengan demikian nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan kecilnya TOL = 0.10 menunjukkan tidak adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai VIF atau TOL dapat dilihat dalam tabel 5.5 dibawah ini :

Tabel 5.5

Pengujian Multikolinieritas

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Beban Kerja | .806 | 2.292 |
| Lingkungan Kerja | .763 | 2.322 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan kerja |  |  |  |  |  |

 Sumber : Data Olah SPSS 16.00

Dari tabel diatas didapat 2 variabel menerangkan bahwa Beban Kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menunjukkan angka VIF sebesar 2.292 dan 2.322. Dengan demikian karena nilai VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Alat analisis ini digunakan untuk variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja. Adapun hasil setelah data diolah pada tabel 5.6 berikut ini.

Tabel 5.6

Analisis Regresi Berganda

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.963 | .902 |  | 3.254 | .023 |  |  |
| Beban Kerja | .345 | .195 | .302 | 2.836 | .038 | .806 | 2.292 |
| Lingkungan Kerja | .293 | .172 | .076 | 2.375 | .047 | .763 | 2.322 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan kerja |  |  |  |  |  |

 Sumber : Data olah SPSS 16.00

Persamaan regresi didapat Y = 2.963 + 0.345 x1 + 0.293x2 + e sehingga dapat dibagikan penjelasan sebagai berikut :

* 1. Konstanta sebesar 2,963 artinya Beban Kerja dan lingkungan kerja bernilai nol maka nilai Kepuasan kerjanilainya sebesar 2,963 satuan.
	2. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0.345 artinya Beban Kerja (X1) jika mengalami kenaikan satu kali, maka besarnya Kepuasan kerja(Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.345 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Beban Kerja dengan Kepuasan kerja.
	3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.293 artinya lingkungan kerja (X2) jika mengalami kenaikan satu kali, maka besarnya Kepuasan kerja(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.293 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja, semakin naik nilai lingkungan kerja maka semakin menurun nilai Kepuasan kerja.
1. **Pengujian Hipotesis**
	1. **Uji T**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individual antara Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil setelah data diolah pada tabel 5.7 dibawah ini :

Tabel 5.7

Uji T

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.963 | .902 |  | 3.254 | .023 |  |  |
| Beban Kerja | .345 | .195 | .302 | 2.836 | .038 | .806 | 2.292 |
| Lingkungan Kerja | .293 | .172 | .076 | 2.375 | .047 | .763 | 2.322 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan kerja |  |  |  |  |  |

Sumber: Data olah SPSS 16.00

* + 1. **Variabel Beban Kerja**

Pada tabel 5.7 nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja adalah 2.836 sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1.986 (df = 50-2-1 = 47). Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0,038 , Sehingga didapat bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan nilai T hitung lebih besar daripada t tabel. Nilai t hitung > t tabel (2.836 >1,986) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,038 < 0,05), artinya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

* + 1. **Variabel Lingkungan Kerja**

Pada tabel 5.7 nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 2.375 sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1.986 (df = 50-2-1 = 47). Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0,047 , Sehingga didapat bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan nilai T hitung lebih besar daripada t tabel. Nilai t hitung > t tabel (2.375 >1,986) dan nilai signifikansi kurang daripada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,047 < 0,05), artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

* 1. **Uji F**

Untuk menganalisa besarnya pengaruh pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama digunakan uji F. Hasil dari uji ini dapat dilihat pada tabel 5.8 sebagai berikut:

Tabel 5.8

Uji F

| **ANOVAb** |
| --- |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | .681 | 2 | .376 | 4.892 | .041a |
| Residual | 6.239 | 47 | .1924 |  |  |
| Total | 6.920 | 49 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja |  |  |
| b. Dependent Variable: Kepuasan kerja |  |  |  |

 Sumber: data olah SPSS 16.00

Pada tabel 5.8 nilai F hitung adalah sebesar 4.892, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 4.340 (df 1 = 2-1 =1 dan df 2 = 50-2-1 = 47). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,041 lebih kecil daripada taraf signifikansi Kesimpulan

Karena nilai Fhitung > Ftabel = 4.892 > 4.340 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara bersama-sama variabel Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1. **Pembahasan**

Dari analisis hasil penelitian data diatas maka dapat dijelaskan bahwa : Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai uji parsial didapat bahwa secara individu Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan nilai uji signifikansi kurang dari 5%. Penelitian ini didukung oleh (I Made :2015) bahwa semua Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian secara umum karyawan itu puas dengan pekerjaan mereka meski mereka merasa beban kerja mereka berat, tetapi dari hasil analisis regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dengan korelasi positif antara beban kerja dengan kepuasan kerja reponden. Semakin tinggi persepsi beban kerja responden maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai uji parsial didapat bahwa secara individu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan nilai uji signifikansi kurang dari 5%. Penelitian ini didukung oleh (I Ketut :2016) bahwa semua Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan lingkungan kerja yang kondusif yang dilengkapi dengan fasilitas yang menunjang pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, maka akan didapati hasil kerja yang optimal karena karyawan dapat secara penuh berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dengan tidak disediakannya fasilitas-fasilitas pendukung yang menunjang pekerjaan dan suasana lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan tidak maksimal bahkan bisa saja menurun.

Untuk pengujian secara bersama-sama (Simultan) dari hasil olah data diatas didapat bahwa semua indikator Beban Kerja dan lingkuungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan uji f yang kurang dari 5%. Dengan demikian penelitian ini mendukung dua penelitian terdahulu bahwa semua indikator Beban Kerja dan lingkuungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Penutup

1. **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

* 1. Secara individu Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BRI Cabang Bantul.
	2. Secara bersama-sama Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BRI Cabang Bantul. .
1. **Saran**

Adapun saran yang penulis ajukan sebagai berikut;

* 1. Pimpinan selalu lebih memperhatikan, dan memonitoring beban kerja setiap pegawai agar tidak terjadi kesenjangan beban kerja antara satu pegawai dengan pegawai lain.
	2. Karyawan diharapkan selalu mengeluarkan keluhan terkait lingkungan kerja antar pegawai agar perusahaan dapat meminimalisir kesalahan komunikasi yang berujung pada konflik karyawan Bank BRI Cabang Bantul.
	3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja selain faktor-faktor yang telah diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Duwi Priyatno. 2010. “*5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19*”. Yogyakarta: Andi

Hasibuan, M. 2007. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hughes, dkk. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika.

Irwandy, 2006, *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja*,:http//www.liwandy.kapali.wordpress.com//

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10.* Diterjemahkan oleh: V.A Yuwono, dkk. Yogyakarta: ANDI.

Locke Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

Marizki, Ivia., Caecilia Sari Wahyuning., Arie Desrianty. 2014. *Evaluasi Beban Kerja Mental dan Kualitas Tidur Operator Call Center Menggunakan Metode Heart Rate Variability dan Sleep Quality Index*. Jurnal Online Institut Teknologi Nasional. Vol.2(2): h:46-56

Munandar, A. S. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Pres

Nugraha,Made Bayu Indra,dkk. “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan*”, dalam E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No.1— Universitas Udayana Bali,2016

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nelson, D.L & Quick, J.C. 2006. *Organizatonal Behavior Foundations Realities and Challenge*s. Thompson South Western. United States of America

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru

Prihatini. 2007. *Analisis Hubungan Bebab Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan.*

Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sudiarditha , I Ketut R,dkk. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia*”, Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 02—Universitas Negeri Jakarta,2016