

**ANALISIS KEPUASAN KERJA DILIHAT DARI FAKTOR STRES
KERJA, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
PT. GUNAWAN NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

TINA WULANDARI

NPM. 18.1.02.02.0292

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2022

Skripsi oleh:

TINA WULANDARI

NPM. 18.1.02.02.0292

Judul:

**ANALISIS KEPUASAN KERJA DILIHAT DARI FAKTOR STRES
KERJA, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
PT. GUNAWAN NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Sidang Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNP Kediri

Tanggal : 6 Juli 2022

Dosen Pembimbing I



Basthoumi Muslih, M.M.
NIDN. 0701018607

Dosen Pembimbing II



Sigit Wisnu Setya B., M.M.
NIDN. 0720108202

Skripsi oleh:

TINA WULANDARI

NPM. 18.1.02.02.0292

Judul:

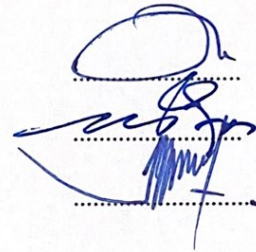
**ANALISIS KEPUASAN KERJA DILIHAT DARI FAKTOR STRES
KERJA, KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
PT. GUNAWAN NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal 20 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

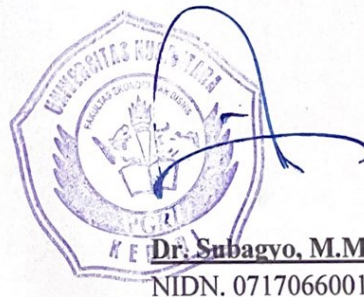
Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Dodi Kusuma Hadi S. S.H., M.M.
3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya B., M.M.



Mengetahui,

Dekan FEB



Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Tina Wulandari
Jenis Kelamin : Perempuan
NPM : 18.1.02.02.0292
Fak/Jur/Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 5 Juli 2022

Yang Menyatakan



Tina Wulandari
NPM. 18.1.02.02.0292





MOTTO

“Tidak ada gunanya seorang penolong yang selalu menghina atau teman yang selalu terburuk”

Ali Bin Abi Thalib

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

-  Kedua Orang Tuaku.
-  Keluarga Besarku.
-  Teman-temanku
-  Almamater Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Abstrak

Tina Wulandari: Analisis Kepuasan Kerja Dilihat Dari Faktor Stres Kerja, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja PT. Gunawan Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

Pada era globalisasi sekarang ini dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan para digma baru di dalam organisasi.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh (1) Stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Gunawan Nganjuk. (2) Kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Gunawan Nganjuk. (3) Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Gunawan Nganjuk. (4) Stres kerja, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Gunawan Nganjuk

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian kausal. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gunawan. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS for windows versi 23.

Simpulan dari penelitian ini adalah (1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Gunawan Nganjuk. (2) Kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Gunawan Nganjuk. (3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Gunawan Nganjuk. (4) Stres kerja, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Gunawan Nganjuk.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan YME oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan, dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir dari peneliti yang disusun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M). Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa sejak awal hingga terselesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya dan tentunya tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zaenal Affandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Basthoumi Muslih, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi
5. Sigit Wisnu Setya B., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah rela meluangkan waktu dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen
7. Almamaterku Universitas Nusantara PGRI Kediri
8. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan.

Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Kediri, 5 Juli 2022

Tina Wulandari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan.....	7
F. Manfaat Penelitian	8
 BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	9
1. Kepuasan Kerja	9
2. Stres Kerja.....	12
3. Kedisiplinan	15
4. Lingkungan Kerja.....	17
B. Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Berpikir	22
D. Kerangka Konsep	26
E. Hipotesis	27
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian	29

1. Identifikasi Variabel Penelitian	29
2. Definisi Operasional Variabel	30
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	33
1. Pendekatan Penelitian.....	33
2. Teknik Penelitian.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
1. Tempat Penelitian	33
2. Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi	34
2. Sampel	34
E. Instrumen Penelitian	35
1. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	35
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	37
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	40
1. Sumber Data	40
2. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	48
1. Gambaran Umum Subjek Penelitian	48
2. Visi Misi	49
3. Karakteristik Responden.....	49
B. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	51
C. Analisis Data.....	58
1. Uji Asumsi Klasik	58
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
3. Uji Koefisien Determinasi	66
D. Pengujian Hipotesis	67
1. Uji t.....	67

2. Uji F.....	69
E. Pembahasan	70

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	73
B. Saran	73
Daftar Pustaka	75
Lampiran-lampiran.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	20
3.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	36
3.2	Pedoman Pemberian Skor	36
3.3	Hasil Uji Coba Validitas	38
3.4	Hasil Uji Coba Reliabilitas	39
4.1	Jenis Kelamin Responden	49
4.2	Usia Responden	50
4.3	Tingkat Pendidikan Responden	50
4.4	Deskripsi Data Variabel Stres Kerja.....	51
4.5	Deskripsi Data Variabel Kedisiplinan	53
4.6	Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	55
4.7	Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja	57
4.8	Hasil Uji Multikolienaritas	61
4.9	Uji Autokorelasi.....	62
4.10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
4.11	Hasil Adjusted R ²	67
4.12	Hasil Uji t.....	68
4.13	Hasil Uji F.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Perkembangan Industri Plastik	2
2.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	27
4.1 Normal Probability Plot	59
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	77
2. Hasil Uji Validitas.....	81
3. Hasil Uji Reliabilitas	85
4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
5. Surat Pengantar Penelitian	90
6. Surat Balasan Penelitian.....	91
7. Kartu Bimbingan.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

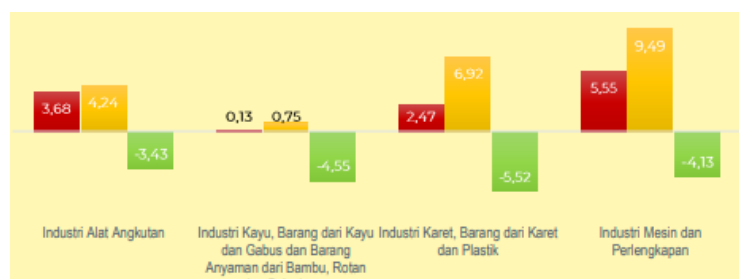
A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan para digma baru di dalam organisasi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktifitas yang tinggi saja. Tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaian. Dalam organisasi pemerintah maupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi, sebuah perusahaan memerlukan system manajemen yang efektif dan efesien. Perusahaan harus menyesuaikan diri dan dapat melewati setiap perubahan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rosento (2019:2), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan dalam bagian pemasaran, karena bagian terpenting dalam suatu bisnis keuangan terletak pada bagian produksi suatu perusahaan.

Kontraksi pertumbuhan terbesar dialami oleh industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik, yang pada tahun 2019 tercatat sebesar

5,52% (yoy). Penurunan nilai tambah ini sudah berlangsung sejak triwulan I 2019 hingga triwulan IV 2019, yang menunjukkan sangat buruknya kondisi industri ini sepanjang tahun 2019.



Gambar 1.1

Perkembangan Industri Plastik

Sumber: Kementerian Perindustrian, 2020.

Perusahaan dituntut untuk lebih teliti dalam mengelola sumber daya manusia, yaitu meningkatkan kualitas kinerja para karyawan. Hal ini karena para karyawan merupakan faktor yang sangat terpenting dibalik kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan. Menurut Sedarmayanti (2017:166), *Job satisfaction is the result of an employee's conclusion about the comparison between the expected work results and the results obtained*. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, stres kerja merupakan salah satu faktor yang membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.

Masalah yang umum terjadi pada karyawan perusahaan manufaktur adalah stres kerja antara lain beban kerja karyawan yang berupa target produksi cenderung tinggi, titik jenuh dalam bekerja yang meningkat dan kesediaan barang untuk diproduksi yang sering tidak ada

sehingga hal ini dapat mengganggu kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Menurut Hamali (2016:242), “stres kerja” merupakan “reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang”. Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan atau gangguan psikis karena ada suatu kondisi yang mempengaruhinya terutama dalam bidang pekerjaannya. Karyawan yang merasa cemas atau kurang nyaman pada saat bekerja tidak dapat bekerja dengan fokus. Akibatnya adalah pekerjaan menjadi sering salah dan tertunda. Kondisi-kondisi seperti ini yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan produktivitas perusahaan ikut menurun yang berujung pada kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat berasal dari diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Penelitian yang dilakukan oleh Rauan & Tewal (2019), menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Menurut Singodimedjo (2016:159), disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Hal ini dapat dilihat di perusahaan, karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan dan hadir tidak tepat waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al (2020),

menunjukkan hasil bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dengan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017:43), mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja” adalah “bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fadli (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. Gunawan Nganjuk sebagai perusahaan yang bergerak di dalam industri kemasan *woven bag*, *jumbo bag*, *filem*, *inner* dan *pellet* dalam menjalankan bisnisnya telah menerapkan sistem pengendalian kualitas produksi perusahaan bahkan telah meraih sertifikat ISO 9001 : 2008 dan ISO 22.000 sebagai pengakuan bahwa perusahaan telah menerapkan manajemen mutu yang baik dan sesuai dengan pedoman standart mutu yang berlaku. Untuk sampai pada pencapaian tersebut maka diperlukannya

peningkatan kapasitas produksi karung plastik. Kapasitas produksi perusahaan PT. Gunawan kurang lebih mencapai 17 ton setiap hari. Target yang ditentukan PT. Gunawan sebesar 510 ton pada bulan September, Oktober dan November. Realisasi produk melebihi target yang ditentukan yaitu 513 ton bulan November sedangkan bulan September dan Oktober realisasi produk tidak memenuhi target hanya sebesar 500 dan 498. Penurunan dan fluktuasi realisasi produksi adalah sebagai akibat dari penurunan kepuasan kerja karyawan sehingga menuntut kinerja dari para karyawannya secara maksimal. Dengan tuntutan seperti itu karyawan tidak lepas dengan adanya rasa terbebani dan rasa stres atau stres kerja yang akan meningkat sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat berakibat terhadap produktivitas perusahaan.

Masalah yang saat ini dihadapi pada PT. Gunawan adalah stres kerja yang dialami karyawan yang dibuktikan dari tingkat kesalahan produksi dalam bekerja dan seringnya barang retur dari konsumen akibat banyaknya barang cacat yang ikut terkirim (kesalahan proses produksi). Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dibuktikan dengan fasilitas toilet perusahaan yang tidak terawat serta kamera pengaman (CCTV) banyak yang tidak berfungsi dan sering *error*. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan. Karyawan yang sering datang terlambat serta tidak masuk kerja sesuai jadwal menjadikan tingkat disiplin karyawan yang rendah.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti “**Analisis Kepuasan Kerja Dilihat Dari Faktor Stres Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja, PT. Gunawan Nganjuk**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yaitu stres kerja yang dialami karyawan yang dibuktikan dari tingkat kesalahan produksi dalam bekerja dan seringnya barang retur dari konsumen akibat banyaknya barang cacat yang ikut terkirim (kesalahan proses produksi). Karyawan yang sering datang terlambat serta tidak masuk kerja sesuai jadwal menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan yang rendah. Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dibuktikan dengan fasilitas toilet perusahaan yang tidak terawat serta kamera pengaman banyak yang tidak berfungsi dan sering *error*.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membatasi penelitian mengenai stres kerja, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunawan agar dalam penelitian tidak melebar ataupun meluas dari pokok pembahasan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, agar suatu permasalahan lebih tampak jelas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gunawan Nganjuk?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gunawan Nganjuk?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gunawan Nganjuk?
4. Apakah stres kerja, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gunawan Nganjuk?

E. Tujuan

Dengan rumusan masalah di atas maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gunawan Nganjuk.
2. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gunawan Nganjuk.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gunawan Nganjuk.

4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gunawan Nganjuk.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis
 - a. Dapat dijadikan alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan stres kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Gunawan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengaplikasian ilmu pengetahuan.
 - c. Dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang penerapan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2015. *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol.4, No.
- Fadli, A. 2020. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Modern Plasindo Mutiara. *ISSN:1979-5408*, Vol. 13 No.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A Y. 2016. *pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- Handoko, T. H. 2013. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF UGM.
- Handoko, T., & Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gama Media.
- Hasibuan, M. 2016. *Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, I. 2018. *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. 2020. Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.4.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. PT Jakarta: Raja Grafindo.
- Rosento, & Karlina, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Robbins, Stephen 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Singodimedjo M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SMMAS.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.

Wilson, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga