

KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Allya Roosallyn Assyofa¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia

Email: roosallyn.allya@gmail.com

Abstrak

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu area paling kompleks yang dihadapi manajer saat ini dalam hal mengelola karyawan mereka (Aziri, 2011), beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja dan kompensasi (Ferdianto, 2017). Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan mempunyai hubungan yang kuat. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif serta mengoperasikan perhitungan menggunakan program SPSS 20.0. Pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Teknik penarikan sampel adalah teknik purposive random sampling. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan otomotif di Kota Bandung. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Kompensasi dalam kategori sangat baik. 2) Beban kerja dalam kategori cukup. 3) Kepuasan kerja dalam kategori baik. 4) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 5) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi.

Abstract

Previous research stated that job satisfaction is one of the most complex areas faced by managers today in terms of managing their employees (Aziri, 2011), several factors that influence employee job satisfaction are workload and compensation (Ferdianto, 2017). Workload has a negative effect on job satisfaction and compensation has a positive effect on job satisfaction and has a strong relationship. This research was conducted using descriptive and verificative methods and operating calculations using the SPSS 20.0 program. Collection of data obtained through observation and questionnaires. The sampling technique is a purposive random sampling technique. Respondents in this study were employees of automotive companies in Bandung. The results of this study conclude that: 1) Compensation is in the very good category. 2) The workload is in the sufficient category. 3) Job satisfaction is in the good category. 4) Compensation affects job satisfaction. 5) Workload has a significant effect on job satisfaction. So, it can be concluded that there is an effect of compensation and workload on job satisfaction.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Workload.

A. PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah organisasi salah satunya dapat diukur dari tingginya kepuasan kerja karyawan yang ada didalamnya (Emalia, 2022). Untuk mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang optimal, sumber daya manusia dalam organisasi harus dikelola dan di perhatikan dengan

sebaik mungkin, sehingga mereka merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal dan karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja didalam perusahaannya.

Menurut Martoyo (2015) kepuasan kerja karyawan merupakan kondisi emosional karyawan dimana terdapat titik temu antara balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang diharapkan oleh karyawan. Suwatno & Donni (2015) mengatakan apabila kepuasan karyawan terjadi, biasanya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang terwujud dalam sikap positif karyawan pada pekerjaan.

Pada objek yang diteliti diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan belum terealisasi dengan baik karena beberapa karyawan merasa tidak puas dengan fasilitas yang diterima. Karyawan pada salah satu bagian dalam organisasi merasa adanya beban kerja yang besar karena setiap karyawan memiliki target penjualan perorangan yang tinggi dan total penjualan sebanyak 180-unit dalam sebulan. Karyawan bekerja dibawah tekanan dengan tuntutan yang begitu besar, selanjutnya karyawan membutuhkan waktu bekerja yang lebih lama dalam mencari pelanggan yang berminat untuk membeli produk dari perusahaan untuk dapat mencapai target. Kemudian, dari sudut pandang beban mental karyawan mendapat tekanan mental yang tinggi jika mereka tidak dapat mencapai target perusahaan, selanjutnya dari beban kerja secara fisik, jika seorang inividu bekerja overtime dapat menurunkan kondisi fisiknya, mereka membutuhkan waktu, pikiran, tenaga untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dan mencapai target perusahaan yang terkadang membuat mereka bekerja overtime yang membuat kondisi fisik mereka menurun karena kelelahan.

Selain beban kerja, kompensasi yang diterima merupakan faktor lain yang tidak terpenuhi sesuai kebutuhannya. Karyawan mendapatkan kompensasi langsung dan tidak langsung diberikan pada karyawan sesuai dengan target penjualan yang didapatkan, sementara gaji pokok yang didapatkan oleh karyawan lebih kecil dari pendapatan bonus jika karyawan dapat melampaui target penjualan.

Perusahaan menekankan karyawan untuk dapat mencapai target penjualan agar produktivitas perusahaan tidak menurun dan mempertahankan prestasi perusahaan. Sebagai salah satu perusahaan otomotif terbesar yang membuat karyawan mendapatkan tuntutan yang tinggi untuk mempertahankannya, dengan memberikan tuntutan target penjualan yang tinggi setiap bulannya. Dengan ini yang didapatkan oleh karyawan bagian sales, menjadikan tekanan

dan beban bagi karyawan untuk mencapai target tersebut, sementara pada saat ini persaingan antar karyawan bagian sales itu sendiri sangat tinggi, agar karyawan lain bisa mencapai target perusahaan. Hal tersebut dapat meningkatkan tuntutan yang tinggi menjadikan beban secara mental, fisik serta pikiran bagi para karyawan.

B. LANDASAN TEORI

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dimana setiap karyawan memiliki level kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang dianut serta kebutuhan dan keinginannya. Tingkat kepuasan akan semakin tinggi didapat jika semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan bekerja dengan semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan sistem nilai yang dianut seseorang, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat (Robbins, 2019).

Berdasarkan penelitian Pontoh (2014) diketahui bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Seiring dengan pernyataan tersebut, Hamid (2014) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja yang tidak proposional akan berdampak pada rasa stres, terutama yang telah melampaui tingkat moderat, sehingga hal ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, yang selanjutnya akan berdampak pada motivasi yang rendah. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2015). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Widiawati dkk, 2017). Beban kerja bisa berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Widiawati dkk, 2017). Menurut Abdullah (2018) dalam tulisannya menyatakan hendaknya beban kerja dalam suatu organisasi diatur agar merata sehingga terhindar dari aktivitas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Dengan demikian, terhindar pula dari tugas yang bertumpuk ataupun kekurangan tugas. Beban kerja yang selalu terlalu sedikit pun kurang baik, pekerjaan berupa

pengulangan aktivitas yang sama secara terus menerus menimbulkan kebosanan pada karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Dalam penelitiannya Rozzaid, dkk (2015) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi (Simamora, 2015). Pemberian Kompensasi sangat penting karena dapat merangsang karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih dari apa yang diinginkan perusahaan. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan membuat karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya sehingga mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2015) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dengan apa yang dikerjakan. Menurut Kurniawan (2016) kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, kompensasi yang diterima oleh karyawan memberi pengaruh besar terhadap semangat karyawan. Jika kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan lebih efisien.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja karyawan. Metode verifikatif digunakan untuk memperlihatkan pengaruh dari variabel-variabel yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Metode verifikatif digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan menjawab hipotesis besar pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian divisi sales operation yang berjumlah 45 orang dengan metode survey dan menggunakan seluruh populasi sebagai responden.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan dari kuesioner yang diberikan kepada 45 responden menunjukkan hasil bahwa variabel kompensasi pada objek yang diteliti memiliki total skor dari seluruh item sebesar 82% berada dalam kategori sangat baik. Artinya para karyawan sudah mendapatkan kompensasi berupa gaji, insentif atau bonus yang baik, hal ini terlihat dari karyawan mendapatkan kompensasi setiap bulannya secara rutin dan langsung diberikan kepada karyawan tanpa perantara lain dan dengan adil dan transparan, karyawan mendapatkan gaji pokok yang sesuai dengan UMR di daerah tersebut, karyawan mendapatkan kompensasi lebih yang didapatkan dari lamanya karyawan bekerja di perusahaan, karyawan mendapatkan gaji/upah sesuai dengan level jabatan masing – masing yang dijalankan yang memiliki beban bekerja yang berbeda – beda, karyawan mendapatkan kompensasi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan, karyawan mendapatkan insentif atau bonus tambahan yang sesuai jika karyawan mendapatkan tambahan tugas dan jam kerja, selalu mendapatkan kompensasi pada waktu tertentu yang telah dibuat oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku, perusahaan telah memberikan kewajibannya mengenai kompensasi kepada seluruh karyawan dengan baik.

Pada variabel beban kerja tanggapan responden menghasilkan total skor 49% berada dalam kategori cukup. Dalam masing-masing indikator yang mengukur beban kerja, para karyawan merasa kesulitan mengatur waktu karena jarak tempuh rumah dengan perusahaan memakan waktu yang lama, karyawan mendapatkan ruangan kerja yang memiliki penerangan yang cukup sehingga tidak menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun karyawan mendapatkan ruangan kerja yang memiliki kondisi udara yang baik dengan akomodasi yang lengkap, karyawan mendapatkan ruangan bekerja yang dekat dari kebisingan, mendapatkan sistem keamanan kerja yang cukup yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan, karyawan sering mendapatkan lembur, karyawan mendapatkan beban, tekanan, tuntutan yang saat bekerja yang menyebabkan frustrasi, karyawan diharuskan memprioritaskan urusan pekerjaannya walaupun lebih banyak menghabiskan waktu dikantor, karyawan harus siap dan bertanggungjawab atas segala pekerjaannya.

Tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yang menghasilkan total skor 76% berada dalam kategori baik. Artinya dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah baik artinya karyawan mendapatkan rekan kerja, promosi, gaji/upah, lingkungan kerja, fisiologis,

pekerjaan itu sendiri baik terlihat bagaimana karyawan mendapatkan hak – hak yang seharusnya dengan baik, dan atasan pimpinan yang peduli terhadap segala kondisi dari karyawannya. Hal ini juga terlihat dari karyawan tidak merasa keberatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan, karyawan tidak merasa pekerjaannya monoton dan variasi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan job desk karyawan, perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap untuk karyawan dalam bekerja di kantor untuk membantu karyawan dalam bekerja, rekan kerja selalu siap dan bersedia membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Positif Kompensasi terhadap Kepuasan kerja.

Tabel 1 Hasil Uji t Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.796	2.603		2.383	.009
1 KOMPENSASI	.325	.111	.321	4.229	.000

Tabel 2 Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.669 ^a	.515	.518	6.75083	2.180

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Dependent Variable: KEPUASAN

Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh negatif Beban kerja terhadap Kepuasan kerja

Tabel 3 Hasil Uji t Variabel Beban kerja terhadap Kepuasan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant) 1	15.267	5.195		21.939	.000		
1 BEBAN	-1.386	.124	-.428	-6.107	.000	1.000	1.000

Tabel 4 Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Model Summary^b

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.623	4.10529	2.320

a. Predictors: (Constant), BEBAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Besarnya sumbangan atau peranan variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan karyawan. dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.632 atau sebesar 63,2% artinya variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel beban sebesar 63,2%.

Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh simultan Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja

Tabel 5 Uji F Pengaruh Variabel Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kepuasan Karyawan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1245.235	2	622.617	36.129	.000 ^b
Residual	723.791	42	17.233		
Total	1969.025	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Beban, Kompensasi

Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kompensasi dan Beban Kerja terhadap
Kepuasan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.796	2.603		2.383	.009
1 KOMPENSASI	.325	.111	.321	4.229	.000
BEBAN	-.567	.067	-.794	-8.468	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Dari perhitungan regresi yang telah diolah pada tabel 6 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 6,796 + 0,325 X_1 - 0,567 X_2$$

Tabel 7 Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.615	4.15128	2.320

a. Predictors: (Constant), Beban, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh informasi bahwa R-square sebesar 0,632 atau 63,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kepuasan karyawan sebesar 63,2%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel 1 dapat dilihat nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 4,229 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,019 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,229 > 2,019$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak itu berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi Terhadap Kepuasan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Teguh (2013), yang menyatakan bahwa variabel kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja, kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Tabel 3 menyajikan hasil perhitungan, dari tabel t diperoleh nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0.05$ adalah 2.019. Nilai t_{hitung} sebesar -6.107 lebih kecil dari negatif t_{tabel} sebesar -2.019. ($-6.107 < -2.011$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Nilai tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara Beban Kerja Terhadap Kepuasan karyawan.

Pendapat ini sejalan dengan Hamid (2014)) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja yang tidak proposional akan berdampak pada rasa stres, terutama yang telah melampaui tingkat moderat, sehingga hal ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, yang selanjutnya akan berdampak pada kepuasan yang rendah. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil dari pengalaman pegawai dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya.

Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik dari pekerjaannya. Sehingga dari penjelasan diatas telah dinyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dari beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil perhitungan pada tabel 5 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 36,129 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pendapat ini sejalan dengan penelitian Melinda (2017) yang menyatakan bahwa variable kompensasi dan beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh juga terhadap kepuasan kerja dan mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan kepuasan kerja menurun dan kompensasi yang sesuai dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang tinggi pula.

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dianalisa dan dibahas mengenai maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: a. kompensasi pada objek berada pada kategori sangat baik; b. beban kerja karyawan berada pada kategori cukup; c. kepuasan kerja karyawan berada pada kategori baik; d. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; e. beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan; f. kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya dilakukan pada objek yang lebih luas dan mempertimbangkan variabel lain yang juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara Dan Sulawesi Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru. Jurnal MINDS: Manajemen Ide dan Inspirasi.
- Aziri, Brikend. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research and Practice.
- Emalia, Sherly Shinta. (2022). Literature Review Effect of Workload and Compensation on Job Satisfaction and Their Impact on Employee Performance. DIJEFA. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i2>
- Ferdiyanto, Agus. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cheese Bury Kopitiam. Other thesis, University of Muhammadiyah Malang. <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/34751>
- Hamid, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Press
- Kurniawan, Riga Putra (2016) Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan: studi kasus pada karyawan instalasi rawat jalan RSUP Dr.Sardjito di Yogyakarta. Skripsi thesis, Sanata Dharma University.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke dua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Pontoh, Farham M. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. KATALOGIS. Jurnal elektronik Program Pascasarjana Universitas Tadulako. kerja BPPDP Sulawesi
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2019). Organizational Behavior, 18th Ed. (18 (Global Edition)). New York: Pearson Education Limited.
- Rozzaid, Yusron. Toni Herlambang, dan Anggun Meyrista Devi. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol.1 No. 2.
- Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sugioyono. (2014). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2015. Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja). Surakarta: Harapan Press.
- Widiawati, Firda., Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, Moh. Mukeri Warso. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. Journal of Management. ISSN: 2502-7689