

## **PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO ACIDATAMA, Tbk KARANGANYAR**

**Sugimin<sup>1)</sup>, Juni Trisnowati<sup>2)</sup>, Ambyah Atas Aji<sup>3)</sup>**

<sup>1),2),3)</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: [junitrisnowati@gmail.com](mailto:junitrisnowati@gmail.com)<sup>2)</sup>, [ambyahatasaji22@gmail.com](mailto:ambyahatasaji22@gmail.com)<sup>3)</sup>

### **Abstract**

*In this study the authors have a goal to determine the influence of compensation, job satisfaction and motivation on the performance employee of PT. Indo Acidatama, Tbk Karanganyar either partially or simultaneously. Hypothesis in this research are: Suspected compensation, job satisfaction and motivation have significant effect on the performance employee of PT. Indo Acidatama, Tbk Karanganyar either partially or simultaneously. Data needed in this research is primary data obtained by questionnaire method from sample counted 75 responden. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that the compensation, job satisfaction and motivation have significant effect on the performance employee of PT. Indo Acidatama Tbk Karanganyar either partially or simultaneously.*

**Keywords : Compensation, Job Satisfaction, Motivation and Performance**

### **PENDAHULUAN**

Ketatnya persaingan bisnis yang terjadi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk selalu berupaya menciptakan keunggulan dalam bersaing. Salah satu upaya perusahaan dalam menciptakan persaingan bisnis dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang ada semaksimal mungkin. Sumber daya manusia selama ini merupakan sumber daya perusahaan yang dapat dioptimalkan potensinya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan dapat menciptakan keunggulan dalam bersaing, mengingat faktor sumber daya manusia mempunyai peran sangat vital dalam pengelolaan perusahaan.

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan yang tidak dapat digantikan adalah dalam hal perencanaan, sehingga maju atau mundurnya sebuah perusahaan akan sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Tidak heran apabila selama ini perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang di perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing.

Sumber daya manusia selain mempunyai peranan yang vital keberadaan sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dan kemampuannya akan dapat di tingkatkan secara

maksimal. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan, banyak upaya yang dapat dilakukan misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, keberadaan pemimpin yang baik, menciptakan budaya organisasi yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan diupayakan untuk selalu konsisten dalam perusahaan, untuk itu setidaknya perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi dan banyak faktor yang lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan di suatu perusahaan. Untuk itu manajemen diharapkan selalu dapat memperhatikan berbagai faktor yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi (Marihot, 2012: 151). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono, 2014: 70). Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara harapan dari karyawan atas apa yang telah dilakukan kepada perusahaan terhadap apa yang diterima dari perusahaan. Kepuasan kerja seringkali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja selain kompensasi dan kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi menurut Marihot (2012: 103) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Terpenuhinya kesejahteraan dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Prawirosentono (2014: 54) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sebagaimana telah ditunjukkan dalam penelitian terdahulu, menurut (Masrukhin dan Waridin, 2012: 67) variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan, sedangkan menurut penelitian Yuwalliatin (2011: 58) variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dan keunggulan kompetitif adalah budaya organisasi, motivasi dan komitmen. Menurut (Koesmono, 2015: 73) budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Menurut Samad (2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dengan menambah variabel kesehatan dan motivasi sebagai variabel *intervening*.

PT. Indo Acidatama Tbk, Karanganyar merupakan salah satu perusahaan perseroan terbuka yang bergerak dalam bidang produksi bahan-bahan kimia selalu menghadapi tantangan yang besar dalam persaingan bisnis di pasar baik dari dalam maupun dari luar negeri. Untuk itu perusahaan harus selalu berupaya agar dapat menciptakan keunggulan bersaing baik dalam pengelolaan produk maupun pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaannya. Menyikapi kondisi ini, maka pihak manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang ada di PT. Indo Acidatama Tbk, Karanganyar selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka menciptakan produktivitas perusahaan yang selalu dapat melaksanakan efisiensi dalam proses produksi sehingga akan dapat menekan biaya produksi sehingga dapat menghasilkan produk-produk dengan biaya yang murah dan harga yang terjangkau yang mampu bersaing di pasar. Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Indo Acidatama Tbk, Karanganyar di antaranya faktor kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi.

### **Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yang hendak dibahas, yaitu apakah kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk, Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan ?

### Landasan Teori

#### 1. Kinerja Karyawan.

Kinerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terkait dengan prestasi kerja dari para karyawan yang ada di PT. Indo Acidatama Tbk, Karanganyar dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan untuk menilai variabel kinerja yaitu sebagai berikut :

- Kualitas pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
- Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- Kehadiran, meliputi : regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- Konservasi meliputi : pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan. (Dessler, 2015: 514)

#### 2. Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang ada di PT. Indo Acidatama Tbk, Karanganyar sebagai balas jasa atas hasil kerja yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial (Hasibuan, 2012: 119). Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

- Kompensasi finansial, terdiri dari :
  - Gaji
  - Tunjangan fungsional
- Kompensasi non finansial berupa :
  - Pujian atasan,
  - Fasilitas kerja,
  - Peluang promosi. (Panggabean, 2012) dan (Hasibuan, 2012: 119).

#### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan perasaan sikap terhadap apa yang dirasakan dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Adapun yang menjadi indikator

dalam penilaian kepuasan yaitu sebagai berikut :

- Upah yang diterima
- Adanya kesempatan promosi .
- Pelaksanaan supervisi
- Kelompok kerja
- Kondisi kerja (Luthans, 2015: 127).

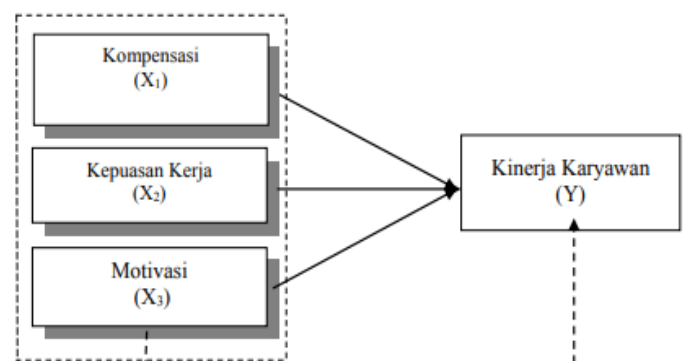
#### 4. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri karyawan yang ada di PT. Indo Acidatama Tbk, Karanganyar untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Indikator penilaian motivasi diantaranya yaitu :

- Kebutuhan Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain;
- Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional;
- Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan;
- Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan dari seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian;
- Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri (Maslow dalam Marihot, 2012).

### Kerangka Pemikiran

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————▶ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

-----▶ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

### Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "Diduga kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk, Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan".

### METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan jenis data yang digunakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya, penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini terdapat sebanyak 75 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik diantaranya dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $84,993 > 2,74$ ) dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kompensasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga kompensasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar" terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor kompensasi, kompensasi dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat

berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Negeri Sipil yang ada di PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar.

2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa:

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar.

Mengingat nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,112 > 1,994$  dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,040 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : "Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya balas jasa yang diberikan oleh instansi terhadap apa yang telah dilakukan oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya perhatian terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh karyawan.

b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar.

Mengingat nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $5,071 > 1,994$  dan nilai signifikansi ( $p-value$ )  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : "Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini

mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Endah Nur Widyastuti (2009), Eva Kris Diana Devi (2009), Rani Mariam (2009), dan Moh. Joko Wiyono (2010), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan organisasi memenuhi harapan-harapan pegawai mampu menumbuhkan kinerja karyawan lebih baik. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan dan harapan sekaligus memenuhi harapan karyawan atas tugas dan tanggung jawab karyawan.

c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar.

Mengingat nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $2,894 > 1,994$  dan nilai signifikansi ( $p$ -value)  $<$   $0,05$  yaitu ( $0,033 <$   $0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : “Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Endang (2009) yang menyatakan bahwa faktor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya dorongan dari dalam diri untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik yang ada pada karyawan akan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan agar dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan pemenuhan kebutuhan terhadap karyawan

sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan mendapatkan jaminan.

3. Berdasarkan hasil *print out* tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebesar sebesar 0,824. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kompensasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar sebesar 82,4% sedangkan sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kesejahteraan dan disiplin kerja. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pemilihan variabel bebas dalam penelitian ini sudah tepat, mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini cukup besar.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan.

## SARAN

Saran yang dapat direkomendasikan diantaranya adalah dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya perhatian terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan dan harapan sekaligus memenuhi harapan karyawan atas tugas dan tanggung jawab karyawan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan agar dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan pemenuhan kebutuhan terhadap karyawan sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan mendapatkan jaminan. Mengingat dalam

penelitian ini hanya terbatas menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Indo Acidatama, Tbk. Karanganyar, maka bagi penelitian yang akan datang dapat menganalisis faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek yang lebih kompleks.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andreyanto. (2018). Pengaruh Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Telkom Kendatel Bantul Yogyakarta. *Skripsi Program Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Arikunto, Suharsimi. (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Budihardjo. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA, Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4145-4154*.
- Busyairi. dkk., (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol. 13, No. 2, Des 2014 ISSN 1412-6869*.
- Christanto, Eko Hary. (2011). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. *Skripsi Fakultas Ekonomi, UNS, Surakarta*.
- Desler, Gery. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, Jakarta., PT. Prehallindo.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, (2011), *Statistik Induktif*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2014), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Diponegoro University Press, Semarang.
- Gujarati, Damodar, 2015, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hendriatna, Dkk., 2019. *Pengaruh, Tunjangan Kesejahteraan, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jasa Kartini*. JUMPER Volume 1 Nomor 1, Juni 2019.
- Henry Simamora, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta.
- Henny. 2007. *Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Customer Care pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bekasi*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Indriyani, Agustina. (2014). Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari ± Juli 2014*.
- Indriantoro, N. dan B. Supomo. (2012). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Bisnis Edisi Pertama*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- James, Gibson dan Donetly JR., (2011), *Perilaku Struktur*, (diterjemahkan oleh: Ninik Adiarni), Binarupa Aksara, Jakarta.
- Kinicki, Krietner R dan Angelo, (2015), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mundrajad, (2011), *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred, (2015), *Organizational Behaviour*, New York, Me Graw Hill, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Noviandari, Ratna Restu. (2007). *Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur 13000)*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Nugroho, Budi Setyo. (2017). Pengaruh Gaji, Tunjangan Kesejahteraan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

- Panggaben, Mutiara S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Pujiastuti, Endang. (2004). Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia DIY. *Skripsi pada Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta*.
- Purwanto, Djoko. (2012). *Komunikasi Bisnis*, Jakarta, Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2011), *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santosa, Purbayu Budi. (2015), *Analisis Statistik dengan MS Exel dan SPSS*. Andi Offset Yogyakarta.
- Sugiharto, Aris. (2011). Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Borongan Di PT. Kharisma Sejahtera Sukoharjo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis Program Pascasarjana MM, UNISRI, Surakarta*.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Supranto, (2013), *Menentukan Strategi Pemasaran dalam Menghadapi Persaingan*, Liberty, Yogyakarta.
- Widianingrum. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Sejati Cipta Mebel). *Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta*.