

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

**Ni Luh Gede Poniasih¹
A.A.Sagung Kartika Dewi²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: ponyonii@yahoo.co.id/telp:+6285792721816

ABSTRAK

Kepuasan kerja pada perusahaan dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja karyawan. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan maupun parsial dan mengetahui variabel yang berpengaruh dominan. Lokasi penelitian PT. Indonesia Power UBP Bali, sampel 150 orang karyawan dengan metode *simple random sampling*. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis yang lebih akurat, serta menambahkan variabel lain yang lebih berkontribusi dengan masalah yang terjadi seperti hubungan kerja.

Kata kunci : *motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, kepuasan kerja.*

ABSTRACT

Job satisfaction in the company viewed from a lack of morale in completing the work, which is influenced by variables of work motivation, communication and employee stress. This study aimed to influence work motivation, communication and work stress on employee job satisfaction simultaneously or partially and determine which variables are dominant effect. Location research PT. Indonesia Power UBP Bali, a sample of 150 employees with a simple random sampling method. The collection of data through observation, interviews and questionnaires, the multiple linear regression analysis technique. Results showed variable work motivation, communication and work stress simultaneously and partially significant effect on employee job satisfaction. For further research could use more accurate analysis techniques, as well as adding another variable that is contributing to the problem that occurred as the employment relationship.

Keywords: work motivation, communication, job stress, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Semakin kerasnya kompetisi bisnis dewasa ini memaksa perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Muhamad (2013)

menyatakan sumber daya manusia sebagai sumber daya terpenting dalam organisasi, maka satu diantara implikasinya adalah menempatkan faktor manusia sebagai sumber modal dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Luthfi (2010) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, kepuasan akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Rose (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Lu, Chia-Juet *al.*, 2013).

Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan, perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja sama keseluruhan, karena kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi terwujudnya keberhasilan suatu organisasi (Waheed *et al.*, 2011). Karyawan yang terpuaskan menguntungkan bagi organisasi, karena karyawan tersebut lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan semakin meningkat (Gupta, 2013).

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM, berdasarkan hal tersebut sangat penting untuk disadari adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan memberi dorongan (motivasi) kepada bawahan

agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan (Hwa Ko, 2012). Yulianda (2009) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi.

Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik (Endang, 2010). Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Danish, 2010). Beberapa sumber stres ditempat kerja meliputi kelebihan beban kerja, pengawasan yang kurang kompeten, ketidakjelasan peran dan kurangnya pengakuan. Stres kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit, dan waktu yang hilang (Kouloubandi, 2012).

Penelitian ini dilakukan di PT Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Bali, sebuah perusahaan dalam lingkungan PT PLN (Persero) PT Indonesia Power bersama dengan perusahaan swasta lainnya, berkompetisi untuk merebut pasar listrik yang terus tumbuh tersebut. Selain berperan sebagai entitas bisnis, PT Indonesia Power sebagai kepanjangan tangan PT PLN berperan strategis dalam mengamankan pasokan listrik.

Terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja. Fenomena pertama yang terjadi adalah masalah motivasi kerja, pada perusahaan dapat terlihat dari kondisi pekerjaan yang terasa membosankan bagi karyawan,

karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, serta dukungan terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dirasakan belum maksimal. Peningkatan sumber daya manusia harus didorong dengan adanya motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja (Springer, 2011).

Fenomena kedua yaitu komunikasi. Komunikasi yang efektif akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka akan menimbulkan semangat bekerja karyawan (Carriere, 2009). Fenomena ketiga yaitu stres kerja. Hal ini akan memberikan tekanan pada karyawan sehingga terjadinya stres kerja. Hubungan yang baik antara karyawan memberikan manfaat yang besar dalam mencapai kepuasan kerja seseorang, selain dari pekerjaan yang mereka kerjakan (Hwa Ko, 2012).

Fenomena motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja yang terjadi pada perusahaan akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penting untuk memperhatikan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dengan memberi motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, antara sesama karyawan, dan memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan (Odom, *et al.*, 1990). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Bali.

Menurut Risambessy (2012) menentukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Carriere dan Borque (2008)

menyatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Krambut (2012) dalam penelitiannya menyatakan stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hipotesis pada penelitian ini yaitu :

H1 : Motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H2a : motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H2b : komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H2c : stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indonesia Power UBP Bali Kota Denpasar. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Bali yang berjumlah 241 orang. Sejumlah 150 orang responden dipilih sebagai sampel. Metode pengumpulan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *metode simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sumber dari penelitian ini di dapat secara sekunder maupun primer, dalam pengumpulan datanya dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari 150 orang responden karyawan PT Indonesia Power UBP Bali didapatkan hasil, sebagian besar responden pada PT Indonesia Power UBP Bali didominasi oleh laki-laki sebesar 95 orang atau 93,3 persen. Pada katagori usia, sebagian besar responden berusia 40-49 tahun sebesar 65 orang atau 43,3%. Pada katagori pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan sarjana/strata 1 sebesar 83 orang atau 55,3 persen..

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Hasil Uji validitas menghasilkan nilai korelasi 0,806 hingga 0,974, dimana nilai tersebut memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,3 dan hasil ini dinyatakan valid. Uji reliabilitas memberikan hasil bahwa nilai keseluruhan *cronbach's alphas* seluruh variabel berada di atas 0,6 yaitu 0,944 hingga 0,968, dimana hasil ini dinyatakan reliabel. Dinyatakan valid dan reliabel karena data yang terkumpul dengan data sesungguhnya telah sesuai dan konsisten sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada Tabel 1 menunjukkan hasil pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Power UBP Bali dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Olahan SPSS

Variabel	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,699	0,223	0,054	47,951	0,000
Motivasi Kerja	0,051	0,016	1,015	3,235	0,002
Komunikasi	0,766	0,011	-0,398	69,774	0,000
Stres Kerja	-0,351	0,014		-24,325	0,000
Dependen Variabel	Kepuasan Kerja				
R	0,986				
Adjusted R Square	0,972				
Fhitung	1746,641				
Sig. Fhitung	0,000				

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan Tabel 4.10, maka persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 10,699 + 0,051 X_1 + 0,766 X_2 - 0,351 X_3$$

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Hasil uji normalitas melalui analisis *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai $Asymp. Sig$ sebesar $0,222 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

2) Uji multikolinearitas

Tabel 2 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dimana didapat bahwa nilai *tolerance* variabel bebas sebesar 0,676 hingga 0,878 berada di atas 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,139 hingga 1,479 berada di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai tolerance	Nilai VIF
1.	Motivasi kerja	0,676	1,479
2.	Komunikasi	0,878	1,139
3.	Stress kerja	0,694	1,441

Sumber: *Output SPSS*

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 menunjukkan hasil uji *glesjer* dimana didapat hasil bahwa tingkat signifikansi tiap variabel bebas di atas 0,05. Sehingga dapat dikatakan model regresi penelitian tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Motivasi kerja	0.777	Bebas heteroskedastisitas.
2.	Komunikasi	0.871	Bebas heteroskedastisitas.
3.	Stress kerja	0.859	Bebas heteroskedastisitas.

Sumber: *Output SPSS*.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji simultan (uji F)

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh serempak antara motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai F sig. $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indonesia

Power UBP Bali. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Risambessy (2012) menentukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Carriere dan Borque (2008) menyatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Krambut (2012) dalam penelitiannya menyatakan stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, semakin tinggi stress kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja semakin rendah dan juga sebaliknya semakin rendah stress kerja yang dialami maka kepuasan kerja semakin tinggi.

Uji parsial (uji – t)

Uji-t digunakan untuk melihat pengaruh kepuasan karyawan secara parsial dari variabel motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja.

1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki probabilitas signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ tabel 0,05. Berdasarkan hasil uji t tersebut ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini berarti semakin karyawan merasa termotivasi dalam bekerja maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelum-sebelumnya oleh Rizwan et al. (2010) yang menyimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh Saleem *et al.*, (2010) dan Brahmasari (2008) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pada penelitian ini diketahui bahwa komunikasi probabilitas signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ tabel 0,05. Berdasarkan hasil uji t tersebut ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini berarti semakin komunikasi berjalan dengan baik pada perusahaan maka karyawan akan merasa kepuasan kerja meningkat. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Septiadi (2013) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, perubahan sistem komunikasi dalam suatu perusahaan atau instansi akan berdampak pada perubahan kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh Carriere dan Borque (2008) dan Suastika dan Putra (2013) yang menyatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pada penelitian ini diketahui bahwa stres kerja memiliki probabilitas signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ 0,05. Berdasarkan hasil uji t tersebut ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini berarti terdapat pengaruh stres kerja yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka kepuasan kerja semakin menurun. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Iqbal (2013) dan Faqihudin dan Gunistiyo (2010) diketahui stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan berpengaruh nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan yang diperoleh dari penelitian ini antara lain:

- 1) Motivasi Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Indonesia Power UBP Bali.
- 2) Motivasi Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Indonesia Power UBP Bali.
- 3) Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Indonesia Power UBP Bali.

Saran

Berdasarkan simpulan dan kuesioner sebelumnya, maka dapat diajukan saran seperti berikut:

- 1) Penelitian selanjutnya dapat menggunakan alat analisis yang lebih akurat seperti uji path serta menambahkan variabel-variabel baru yang berkontribusi terhadap masalah penelitian.
- 2) Pihak Bagi pihak PT Indonesia Power UBP Bali sebaiknya memberikan penempatan kerja yang sesuai dan memberikan motivasi yang cukup pada karyawannya, agar mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga mereka merasa puas. Sebaiknya antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan sebaiknya menjalin komunikasi yang baik di dalam

perusahaan akan membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu, kenyamanan dalam bekerja akan membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Daftar Rujukan

- Aydogdu.S., Asikgil.B. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Journal International Review of Management and Marketing*, 1(3) pp. 43-53.
- Brahmasari, Ida Ayu, Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(10), pp: 124-135.
- Carriere, Juiés and Christopher Bourque. 2009. The Effects of Organizational Communication on Job Satisfaction and Organizational Commitment in A Land Ambulance Service and The Mediating Role of Communication Satisfaction. *Coreer Development International*, 14(1), pp: 29-49.
- Danish, Rizwan Qaiser. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation : An Empirical Study from Pakistan. *Internasional Journal of Business and Management*. 5 (2), pp: 159-167.
- Endang Dwiningsih. 2010. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, Dan Tingkat Kesenjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1): h:20-25.
- Fadhilah, M. Luthfi. 2010. Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. Skripsi Fakultas Ekonomi Program Sarjana S1 Universitas Diponegoro Semarang.
- Faqihudin, M. dan Gunistiyo. 2010. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi Pada Bank-Bank Milik Negara di Kota Tegal. *Jurnal Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung*.

- Gupta, Shobhna. 2013. A Comparative Study of Job Satisfaction in Public and Private sector. *Indian Journal of Ants* Vol. 1 No. 1, pp. 3-6.
- Hwa ko-Wen. 2012. The Relationships Among Professional Competence, Job Satisfaction And Career Development Confidence For Chefs In Taiwan. *Internasional Journal of Hospitality Manajement*, 31 :pp : 1004-1011.
- Iqbal Muhammad. 2012. Impact of Job Stres on Job Satisfaction Among Air Traffic Controller of Civil Auiantion Authority An empirical Study From Pakistan. *Internasional Journal of Human Reseorce Studies*, 2(2),pp:53-70.
- Kerambut, chistien A. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10(3).h:655-668.
- Kouloubandi, Abdollah. 2012. Analysis The Relationship Between Job Stres, Intrisic Motivation and Employees Creativity in Islamic Republic of Iran Railways Organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Researah in Business* Vol.4 No.8.
- Lu, Chia-Ju, Yi-Yu Shih, Yi-Lien Chen. 2013. Effects Emotional Labor and Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior : A Case Study on Bussines Hotel Chains. *International Journal of Organizational Innovation*, 5 (4) pp: 165-176.
- Muhamad Agus Rakhman, Masjaya, Sugandi. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Administrative Reform*, 1(1):316-327.
- Odom, R.Y.,Boxx, W.R., & Dunn, M.G. 1990. Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction, & Cohesion. *Public Preductivity & Management Review*, Vol.14,No.2, pp. 157-169.
- Rimsambessy, Agusthina Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Endang Siti Astuti. 2012. The Influence of Transformational Ledership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(9), pp. 8833-8842.
- Saleem Rizwan, Azeem Mahmood and Asif Mahmood, 2010. Effect of Wark Motivation on job Sotisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *Internasional Journal of Busness and Management*, 5 (11) : h : 213-222.
- Rose, Vasse Joy. 2010. *Journal of Applined Management and Entrepreneurship* : Monetary Motivation, Performance and Job Satisfaction.

- Siregar, Edi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individu dan Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan Penabur*, (16), pp: 81-93.
- Suastika, Komang Ari dan Made Surya Putra. 2013. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja. *E-Jurnal Universitas Udayana*, 2(1). Hal: 17-31.
- Septiadi, Ni Made. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Sriartha Lestari Denpasar. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, 2(8) pp. 986-1001.
- Springer, Gary Jon. 2011. A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues*, 5(1),pp:29-42.
- Waheed Amna, and Horg Tan Teck. 2011. Herzberg's Motivation – Hygine and Job Satisfaction in The Malaysia Retail Sector : Mediating Effect of Love of Maney. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), pp:73-94.
- Yulinda, Harlyanti Sri Wulan. 2009. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Septiabudi Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1) pp:25-32.