

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA MATAHARI BUNGALOW
RESTAURANT AND SPA LEGIAN KUTA-BALI**

**Ni Putu Erika Lestari Dewi¹
I. Gusti Salit Ketut Netra²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: enikalestaridewi@ymail.com/telp: 081999167899

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Matahari Bungalow. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang karyawan dengan metode sampling jenuh, Metode sampling jenuh merupakan metode dengan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan wawancara, survei, serta penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, serta menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan pada Matahari Bungalow sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja pada Matahari Bungalow.

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

ABSTRACT

This research was conducted on employees Matahari Bungalow. The samples used were 60 employees with saturated sampling method, sampling method is a method of using a saturated the entire population of the research samples. Data collection was conducted interviews, surveys, and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, as well as using the F test and t test. The results showed that job stress and significant negative effect on employee job satisfaction of employees at Matahari Bungalow while working motivation and significant positive effect on employee job satisfaction at Matahari Bungalow. Work motivation has a greater influence on job satisfaction in the Matahari Bungalow.

Keywords: *job stress, work motivation, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan semata (Fadhilah, 2010). Dalam usahanya untuk mencapai tujuan, perusahaan terkadang dihadapkan dengan hambatan-hambatan yang mengganggu

efektifitas dan efisiensi pekerja dalam bekerja (Timangratuogi, 2012). Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik antara para karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan agar terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi. Djumahir dan Solimun (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang (Sowmya dan Panchanatham, 2011). Matahari Bungalow Restaurant and Spa merupakan salah satu Legian hotel yang menyediakan akomodasi dekat Pantai Kuta-Bali, yang bergerak di bidang jasa penginapan. Matahari Bungalow yang berlokasi di Jalan Legian no. 210 Kuta-Bali ini memiliki lokasi yang sangat strategis di kawasan perbelanjaan Legian. Pasar sasaran hotel ini adalah para turis domestik maupun internasional. Sampai saat ini, meskipun pembangunan hotel-hotel dan villa di Bali terus mengalami peningkatan, Matahari Bungalow masih tetap eksis dan mampu bertahan dalam menghadapi dunia persaingan yang begitu marak dengan hotel-hotel dan villa sejenis lainnya. Dalam mempertahankan eksistensinya di dunia persaingan tidaklah semudah yang di bayangkan, hal tersebut tentu tidak lepas dari kemampuan dan keterampilan manajemen Matahari Bungalow. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan

terhadap semua karyawan pada Matahari Bungalow, mengarah pada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan. Gejala-gejala yang terlihat yaitu rendahnya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kerajinan rendah yang ditandai dengan kehadiran yang sering datang terlambat, rendahnya inisiatif dan prestasi kerja, serta kurangnya jalinan kerjasama antar karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh data absensi karyawan Matahari Bungalow. Salah satu penyebab kemangkiran yang dilakukan oleh karyawan adalah stres kerja. *Departement house keeping* sebagai salah satu *departement* yang memiliki jumlah karyawan terbanyak menjadi *department* yang rentan untuk mengalami stres kerja tertinggi, karena mereka berinteraksi langsung dengan tamu yang beragam dan dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak menentu.

Kemangkiran yang terjadi pada karyawan tersebut kemungkinan juga diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selain lingkungan yang kondusif, suasana kerja yang nyaman, serta rekan kerja yang menyenangkan, salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk bekerja adalah gaji karyawan. Apabila seorang karyawan merasa kurang puas terhadap imbalan yang diberikan oleh perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, karyawan Matahari Bungalow masih merasa kurang puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan merasa kurang semangat dan enggan dalam melakukan pekerjaannya, karena masih kurangnya insentif dan tunjangan yang mereka peroleh. Sebagai perusahaan haruslah tetap memperhatikan hal-hal seperti ini. Perusahaan

juga harus melakukan peninjauan dan mengkaji ulang kembali agar karyawan tetap merasa termotivasi didalam melakukan pekerjaannya. Tujuan Penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow.
- 3) Untuk mengetahui variabel stres kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow.

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya (Tunjungsari, 2011). Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan (Noviansyah dan Zunaidah, 2011). Dari hasil-hasil penelitian sebelumnya ditemukan oleh Afrizal dkk (2014) dan Ahsan et al. (2009) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bahri (2013), Iqbal dan Muhammad (2012) juga menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian oleh Fadhilah (2010) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin

rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dari berbagai hasil penelitian tersebut dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H1 : Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Salah satu faktor kunci dalam mempengaruhi stres kerja antara karyawan adalah motivasi kerja. Faktor motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ahmed *et al.* 2010). Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi (Bemana *et al.* 2013). Motivasi karyawan adalah respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kumar dan Garg (2011) pada hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi yang menguji tiga faktor motivasi (gaji, fasilitas dan promosi) dengan kepuasan kerja. Hasil juga menggambarkan bahwa di antara variabel independen, paket gaji merupakan variabel yang paling penting dan lebih berpengaruh. Penelitian ini mengungkapkan bahwa manajemen dapat membuat

penggunaan strategi & kebijakan yang berbeda untuk memuaskan dan memotivasi karyawan mereka.

Nalendra (2008) dan Nitasari (2012) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Kartika dan Kaihatu (2010) menemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari berbagai hasil penelitian tersebut dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:5). Penelitian ini dilakukan di Matahari Bungalow *Restaurant and Spa* yang berlokasi di Jalan Legian no. 210 Kuta-Bali. Lokasi penelitian ini dipilih karena ditemukan permasalahan yang mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Selain itu dengan banyaknya jumlah tamu yang menginap juga dapat memicu stres kerja pada karyawan akibat tuntutan dari para tamu dan kondisi lingkungan yang tidak menentu. Alasan lainnya karena, adanya data yang memadai dan kemudahan dalam mengakses data. Objek penelitian yaitu stres kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Matahari Bungalow. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Matahari Bungalow

yang berjumlah 60 orang. Dengan metode penentuan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:122).

Metode pengumpulan data menggunakan metode *survey* dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2013:199). Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner tersebut adalah skala Likert, lima poin yang mewakili jawaban atas kuesioner tersebut. Analisis data menggunakan uji statistik regresi berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$= \alpha + \quad + \quad +$$

Keterangan :

= kepuasan kerja

= konstanta

- = koefisien regresi variabel -

= stres kerja

= motivasi kerja

= variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian digambarkan secara umum dengan menyajikan karakteristik yang dilihat dari variabel demografi yaitu, jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis kelamin	Perempuan	12	20
		Laki – laki	48	80
		Jumlah	60	100
2	Usia	18 thn-28 thn	27	45
		29 thn-39 thn	13	21,7
		40 thn-50 thn	18	30
		≥51 thn	2	3,3
		Jumlah	60	100
3	Pendidikan terakhir	SLTA	40	66,7
		D1	6	10
		D2	2	3,3
		D3	9	15
		S1	3	5
		Jumlah	60	100

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat, berdasarkan jenis kelamin, persentase jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 80 persen dan persentase responden berjenis kelamin perempuan sebesar 20 persen. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 18-28 tahun dengan persentase sebesar 45 persen, kemudian diikuti kelompok usia 40-50 tahun dengan persentase 30 persen, selanjutnya kelompok usia 29-39 tahun dengan persentase 21,7 persen, dan yang terakhir kelompok usia lebih besar atau sama dengan 51 tahun dengan persentase sebesar 3,3 persen. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang mendominasi adalah responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 40 responden dengan persentase 66,7 persen, kemudian D3 dengan persentase 15 persen, selanjutnya D1 dengan persentase 10 persen, S1 dengan persentase 5 persen dan yang paling terakhir adalah responden yang berpendidikan D2 dengan persentase 3,3 persen. Responden

dengan jenis kelamin laki-laki, dan berusia 18-28 tahun serta tingkat pendidikan SLTA mendominasi responden yang terdapat pada penelitian ini.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total. Jika korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ($r > 0,3$), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*. Instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*, seperti yang tercermin pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Stres Kerja	X1.1	0.912	Valid
		X1.2	0.820	Valid
		X1.3	0.875	Valid
		X1.4	0.928	Valid
		X1.5	0.833	Valid
2	Motivasi Kerja	X2.1	0.940	Valid
		X2.2	0.927	Valid
		X2.3	0.906	Valid
		X2.4	0.835	Valid
		X2.5	0.882	Valid
3	Kepuasan Kerja	Y1.1	0.819	Valid
		Y1.2	0.925	Valid
		Y1.3	0.944	Valid
		Y1.4	0.932	Valid
		Y1.5	0.920	Valid

Sumber : Data diolah 2014

Tabel 2 menunjukkan bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30. Hasil uji validitas dari 3 variabel yang diteliti menghasilkan korelasi yang terkecil adalah 0,819 dan korelasi yang terbesar

adalah 0,944. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.923	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.940	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.947	Reliabel

Sumber : Data diolah 2014

Tabel 3 menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Analisis Bidang Regresi Linear Berganda

Analisis Bidang regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut ini ditunjukkan konstanta dan koefisien masing-masing variabel. Berdasarkan hasil olah data bentuk umumnya regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,949 - 0,526 (X_1) + 0,552 (X_2)$$

SE	=	0,12	0,12
t_{hitung}	=	-4,400	4,589
Sig.	=	0,000	0,000
R	=	0,896	
R²	=	0,803	
F_{hitung}	=	116,495	
Sig.	=	0,000	

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

$\beta_1 = - 0,526$, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada Matahari Bungalow, yang artinya apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun.

$\beta_2 = + 0,552$, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Matahari Bungalow, yang artinya apabila motivasi kerja meningkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat.

$R = 0,896$, yang memiliki arti bahwa stres kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

$R^2 = 0,803$, yang berarti bahwa sebesar 80,3 persen stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja pada Matahari Bungalow, sedangkan sisanya sebesar 19,7 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak seluruh variabel bebas (stres kerja dan motivasi kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Berdasarkan hasil uji F, nilai $F_{hitung} = 116,495 > F_{tabel} = 3,87$ maka

H_0 ditolak. Ini berarti stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Matahari Bungalow.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (stres kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Pengaruh stres kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Matahari Bungalow.

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel stres kerja (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,400 > t_{tabel} = 2,00172$ maka H_0 ditolak. Ini berarti stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Matahari Bungalow. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu bahwa terdapat pengaruh negatif stress kerja terhadap kepuasan kerja setelah sebelumnya diteliti oleh Fadhilah (2010) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Kakkos *et al* (2010) dan Bhatti *et al.* (2011) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Matahari Bungalow.

Berdasarkan hasil uji t terhadap motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,589 > t_{tabel} = 2,00172$ maka H_0 ditolak. Ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif

dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja seperti yang pernah diteliti oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Noer (2013) dan Prabu (2005) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Nugroho dan Kunartinah (2012) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

- 1) Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Matahari Bungalow.
- 2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Matahari Bungalow, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Matahari Bungalow.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh lebih besar dibandingkan stress kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Manajemen Matahari Bungalow harus memberikan perhatian terhadap stres kerja dan motivasi kerja. Karena telah terbukti bahwa stres dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Aspek motivasi kerja yang perlu diperbaiki adalah pemberian fasilitas rekreasi. Karena nilai ini di mata karyawan merupakan nilai yang paling kecil dibandingkan dengan nilai yang lain. Aspek stres kerja yang perlu diperbaiki adalah menjaga hubungan komunikasi yang baik diantara para karyawan. Karena nilai ini menunjukkan nilai yang masih kecil dibandingkan dengan nilai yang lainnya.

REFERENSI

- Afrizal, Poundra Rizky; Mochammad Al Musadieg; dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8 (1), h: 1-10
- Ahmed, Ishfaq; Muhammad Musarrat Nawaz; Naveed Iqbal; Imran Ali; Zeeshan Shaukat; dan Ahmad Usman. 2010. Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal Of Business and Management*, 5 (3), pp: 70-80
- Ahsan, Nilufar; Zaini Abdullah; David Yong Gun Fie; Syed Shah Alam. 2009. A Study of Job Stres on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 8 (1), pp: 121-131
- Bahri, Samsul. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar dan Kebersihan Kabupaten Bungo Dengan Dimediasi oleh Variabel Motivasi Kerja. *Artikel*.
- Bemana, Simin; Hamideh Moradi; Mohsen Ghasemi; Sayed Mehdi Taghavi and Amir Hosain Ghayoor. 2013. The Relationship among Job Stres and Job

Satisfaction in Municipality Personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal* 22 (2), pp: 233-238.

Bhatti, Nadeem; Muhammad Aamir Hashmi; Shoukat Ali Raza; Faiz.M. Shaikh; and Kamran Shafiq. 2011. Empirical Analysis of Job Stres on Job Satisfaction among University Teachers in Pakistan. *Journal International Business Research*, 4 (3), pp: 264-270

Brahmasari, Ida Ayu dan 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 (2), h: 124-135.

Fadilah, M Luthfi, 2010. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating : Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Jaya. *Skripsi*. Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

Iqbal, Muhammad, and Muhammad Adnan Waseem. 2012. Impact of Job Stres on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Human Resources Studies*. 2(2) pp: 53-70.

Kakkos, Nikos; Panagiotis Trivellas; and Kaliopi Fillipou. 2010. Exploring the link between job motivation, work stres and job satisfaction. Evidence from the banking industry. 7th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics (7th ICESAL 2010) 28-29 June 2010, Rhodes, Greece, pp: 211-230

Kartika, Endo Wijaya dan Thomas S Kaihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja : Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 12 (1), h: 100-112

Kumar, Navdeep and Pankaj Garg. 2010. Impact of motivational factors on employee's job satisfaction- A study on some selected organization in Punjab, India. *Asian Journal Of Management Research* 672, 2 (1), pp: 672-683

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. RemajaRosdakarya: Bandung

- Nalendra, Evan. 2008. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Sejati Vidyatama. *Skripsi*. Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Nitasari, Rizka Afrizalia. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Skripsi*. Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Noer, Ardi M. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Komitmen Pegawai Pada Universitas Pendidikan Indonesia. *Tesis*. Magister Manajemen Bisnis Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9 (18), h: 43-58.
- Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pns Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 19 (2), h: 153-169.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 3 (6), h: 1-25.
- Sugiyono, 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. 1 (1), h: 1-14