

## PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PIKIRAN RAKYAT BANDUNG

Hawa Indah Permatasari <sup>1</sup>, Arif Partono Prasetio <sup>2</sup>

Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi & Bisnis,  
Universitas Telkom

---

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung yang merupakan salah satu perusahaan media cetak atau surat kabar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada dua belas divisi yang ada di PT Pikiran Rakyat Bandung. Sampel terpilih adalah sebanyak 192 orang dari total keseluruhan karyawan sebanyak 371 orang dengan *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert* dengan lima titik. Item yang digunakan pada variabel *independent* (X) yaitu stres kerja sebanyak 11 item pernyataan dan variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja (Y) sebanyak 20 item pernyataan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Sementara untuk menguji data dengan menggunakan uji normalitas *one sample Kolmogorov-Smirnov*, uji heteroskedastisitas *Spearman's rho* dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka hasilnya adalah stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja PT Pikiran Rakyat Bandung. Ketika tingkat stres kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan ketika stres kerja karyawan menurun kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Pengelolaan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan yang baik akan sangat membantu perusahaan dalam mengendalikan sumberdaya manusia yang dimilikinya agar dapat bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kepuasan Kerja.

---

### PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan komponen yang penting dalam sebuah organisasi, karena sumberdaya manusia sebagai penggerak utama segala aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan sumberdaya manusia yang baik agar aktivitas berjalan dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi ataupun sumberdaya manusia itu sendiri. Potale & Uhing (2015) mengatakan sumberdaya manusia adalah sebuah modal sebagai penggerak operasional dan manajerial dalam organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memperhatikan kesejahteraan sumberdaya manusianya agar memperoleh kepuasan dalam bekerja yang diinginkan (Dewi, 2012).

Salah satu sarana penting pada manajemen sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan (Hartantik, 2014:222). Seseorang yang merasa puas akan pekerjaannya pasti akan berdampak pada kualitas dan kapabilitas kerjanya sehingga meningkatnya produktivitas yang akan membuat tujuan organisasi dapat tercapai. Bacotic (2016) karyawan yang puas akan pekerjaannya akan membawa kesuksesan untuk organisasinya.

Hasil riset yang telah dilakukan oleh Cantarelli (2015) terhadap 99 riset mengenai kepuasan kerja memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap beberapa variabel. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dengan komitmen, *person-job fit*, *inclusion*, kepercayaan, motivasi intrinsik, keadilan, *autonomy*, performa organisasi, *person-organization fit*, *person-organization fit*, kesempatan, penilaian kinerja, kepemimpinan,

*self-value*, ambiguitas, reputasi, promosi, kerja tim, *job significance*, *job richness*, kepuasan upah, hubungan positif dengan rekan kerja, insentif moneter, kerja yang fleksibel, *organizational citizenship behavior*, peralatan yang memadai, kondisi kerja fisik yang memadai, beban kerja yang memadai, performa individu, keterbukaan terhadap inovasi, *emotional labor*, keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, motivasi pelayanan public, dan pendapatan. Selain itu kepuasan kerja juga memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, stres, dan *surface acting*.

Seseorang dengan tingkat stres kerja yang tinggi maka kemungkinan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya dan mempengaruhi produktivitas serta mereka tidak akan merasa senang bekerja dalam organisasi tersebut. (Ahsan, *et al.*, 2009; Ganapathi & Venkataraman, 2013; Hariandja 2009:303). Pada penelitian yang akan dibahas kali ini, objek yang hendak diteliti adalah salah satu pemain dalam industri media cetak yaitu PT Pikiran Rakyat Bandung. Objek dipilih berdasarkan dalam beberapa tahun terakhir ini Industri media cetak sedang mengalami penurunan yang cukup drastis, dikarenakan minat pembaca dalam media cetak sudah beralih menjadi pengguna media sosial (internet). Pengguna internet meningkat 200%, dan pertumbuhan penerbit cenderung menurun menjadi -59% dalam kurun waktu 15 tahun terakhir (Sufyan, 2017). Masyarakat yang mengkonsumsi surat kabar hanya 20% selebihnya masyarakat lebih memiliki televisi, internet dan radio (Nielsen, 2014). Walaupun tidak semua, tapi cukup membuat beberapa para pemain industri media cetak memilih untuk menutup usahanya karena kalah bersaing. Sama halnya dengan PT Pikiran Rakyat Bandung yang terus berkembang untuk dapat menyampaikan informasi terbaru dan terpercaya yang lebih unggul dari yang lain. Oleh karena itu, beban dan tuntutan yang diterima karyawan pasti akan lebih besar karena untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan usaha yang besar pula.

Lingkungan pekerjaan yang kompetitif membuat seseorang cenderung menghabiskan waktunya untuk bekerja sehingga akan menyebabkan stres kerja yang akan berdampak pada kesehatan dan kepuasan kerja (Ahsan, *et al.*, 2009). Pada *preliminary test* yang dilakukan pada 30 karyawan, ditemukan kepuasan sebesar 70% yang menandakan bahwa kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung adalah tinggi. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui tingkat stres kerja dan kepuasan kerja serta pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung.

## KAJIAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Perasaan stres dalam bekerja dapat menghambat seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kondisi ini perlu ditanggulangi lebih awal sebelum perasaan stres ini terjadi. Stres kerja adalah kondisi dimana seseorang mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga orang tersebut merespon secara negatif dan akan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya (Sinambela, 2016:472, Greenberg dan Baron, 2008:183; Luthans, 2011:279). Faktor yang menyebabkan stres kerja adalah faktor lingkungan yaitu internal dan eksternal, faktor organisasi yaitu beban kerja, tuntutan peran, atasan, dan rekan kerja, serta faktor personal yaitu persoalan keluarga dan keuangan (Sinambela, 2016:473; Hariandja, 2009:304; Hasibuan, 2014:204).

Dampak dari stres kerja dapat berbeda, tergantung dari masing-masing individu itu sendiri dimana akan mempengaruhi perilaku, psikologis, dan kesehatannya sehingga mempengaruhi produktivitas dan kinerjanya dalam bekerja (Moorhead & Griffin, 2013:179; Gibson, *et al.*, 2012:197; Luthans, 2011:295:296) Stres dapat berpengaruh negatif terhadap perilaku organisasi kesehatan individu, kinerja dan kepuasan kerja serta berpengaruh positif dengan ketidakhadiran, berhentinya karyawan, dan kesehatan

(Sunnyoto, 2013:45; Dermawan, 2013:65). Dimensi stres kerja yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini adalah *organizational stressor*, *task stressor*, *personnel stressor* dan *work environment stressor* (Enshassi, 2015)

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan dan memiliki dampak yang berbeda-beda tergantung bagaimana individu tersebut menilainya, sehingga pentingnya sebuah perusahaan untuk memantau dan memahami kepuasan kerja karyawannya untuk dapat memaksimalkan kinerja dan potensi karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan persepsi karyawan tentang sesuatu yang menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edison, *et al.*, 2016:213, Sutrisno, 2009:78; Gibson, *et al.*, 2012:102)

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja (Hariandja, 2009:291; Hartantik, 2014:229; Sutrisno, 2009:86-88). Dampak kepuasan kerja yang dirangkum berdasarkan pendapat para ahli di atas meliputi beberapa aspek yaitu produktivitas, absensi, motivasi, *turnover*, perilaku organisasi, komitmen, perasaan stres, dan prestasi kerja, kinerja pekerja, kepuasan hidup, dan kesehatan (Sutrisno, 2009:86; Kreitner dan Kinicki, 2014:172-175; Sinambela, 2016:317). Dimensi kepuasan kerja yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini adalah *the work itself*, *pay*, *promotion opportunities*, *supervision*, *coworkers* (Robbins and Judge, 2013:79).

### **Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Penelitian ini dilakukan dengan berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai stres kerja terhadap kepuasan kerja di beberapa negara. Ditemukan pada hasil penelitian Ahsan, *et al.* (2009) di Malaysia pada staff akademisi, Adebayo dan Ogunsina (2011) di Nigeria pada personel polisi, Jehangir, *et al.* (2011), Kumar (2011) di India pada karyawan perusahaan IT, Li, *et al.* (2014) di China pada komunitas pekerja kesehatan menunjukkan adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa tingkat stres kerja yang tinggi menyebabkan kepuasan kerja yang rendah begitu juga sebaliknya stres kerja yang rendah akan membawa peningkatan pada kepuasan kerja. Sementara itu, untuk di dalam negeri seperti Dhania (2010) di Kudus pada *medical representatif* hasil yang didapatkan adalah tidak ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, stres kerja bukan salah satu penentu tinggi atau rendahnya kepuasan kerja pada perusahaan itu.

### **KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS**

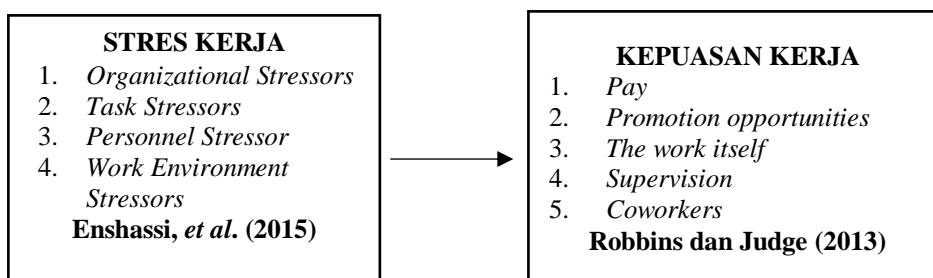
Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan di atas dan beberapa peneliti terdahulu yang menjadi dasar untuk membuat penelitian ini. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berasal dari alat ukur variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini akan membahas stres kerja sebagai variabel bebas, dimana dalam pengukurannya menggunakan teori yang berasal dari penelitian yang telah dilakukan oleh Enshassi, *et al.* (2015) dengan menggunakan indikator, pertama adalah *organizational stressor* yaitu mengenai kebijakan dan desain organisasi serta penerapan manajemennya. Kedua, *task stressor* yaitu mengenai pekerjaan karyawan. Ketiga, *personnel stressor* yaitu mengenai dukungan atasan dan interaksi dengan rekan kerja. Keempat, *work environment stressor* yaitu mengenai tempat lingkungan kerja karyawan (fasilitas dan keamanan).

Kepuasan kerja sebagai variabel terikat, untuk variabel ini menggunakan lima elemen yang paling sering digunakan dalam mengukur kepuasan kerja yaitu menurut

Robbins and Judge (2013) pertama adalah *pay* yaitu balasan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kedua, *promotion opportunities* yaitu kesempatan untuk berkembang maju. Ketiga, *the work itself* yaitu tanggungjawab dan pekerjaan yang diterima karyawan tersebut. Keempat, *supervision* yaitu kemampuan atasan untuk mengendalikan dan mendukung bawahannya. Kelima, *cowokers* yaitu interaksi antara sesama rekan kerja. Berikut adalah kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini seperti pada Gambar 2.1 dibawah ini.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil olahan penulis, 2017

Berdasarkan pada penelitian terdahulu dan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah,

H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja PT Pikiran Rakyat Bandung.

## METODE PENELITIAN

### Responden

Populasi pada penelitian ini adalah PT Pikiran Rakyat Bandung dengan jumlah karyawan 371 orang dan sampel sebanyak 192 orang yang diambil dari dua belas (12) divisi yang ada. Teknik *sampling* menggunakan teknik *convenience sampling* disebut sebagai *sampling* kebetulan, dimana *sampling* dari siapa saja yang kebetulan ada atau bertemu dan tersedia tanpa ada pertimbangan apapun (Silalahi, 2015:411). Hasil dari penelitian ini adalah diketahui karakteristik berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 55% pria dan 45% wanita. Karakteristik responden berdasarkan usia responden pada PT Pikiran Rakyat Bandung adalah usia 20 hingga 25 tahun sebesar 39% dan > 25 hingga 30 tahun sebesar 33% atau dapat dikatakan karyawan dengan usia produktif. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, diketahui karyawan pada PT Pikiran Rakyat Bandung memiliki pendidikan yang tinggi karena didominasi oleh S1 sebesar 65%. Karakteristik responden berdasarkan status sebagian besar belum menikah dengan persentase sebesar 62%. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, karyawan dengan lama bekerja > 1 tahun lebih banyak dari klasifikasi yang lain yaitu sebesar 27%. Berikut adalah penjelasan lebih dalam mengenai karakteristik responden:

Tabel 1  
Aspek Demografi

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	105	55%
	Wanita	87	45%
Usia	< 20	2	1%
	20 – 25	74	39%
	> 25 – 30	64	33%
	> 30 – 35	17	9%
	> 35 – 40	26	14%
	> 40 – 45	7	4%
	> 45 – 50	2	1%
	> 50	0	0%
Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah	%
Pendidikan	SMA/SMK	6	3%
	Diploma	58	30%
	S1	124	65%
	S2	4	2%
	S3	0	0%
Status	Menikah	71	37%
	Belum Menikah	119	62%
	Cerai	2	1%
	< 1 tahun	52	27%
Lama Bekerja	1 – 3 tahun	35	18%
	> 3 – 5 tahun	43	22%
	> 5 – 10 tahun	32	17%
	> 10 tahun	30	16%

Sumber: Olahan penulis

## Pengukuran

Untuk mengukur kedua variabel, dalam penelitian ini menggunakan 11 item pernyataan mengenai stres kerja, salah satu pernyataannya adalah jumlah karyawan di tempat saya bekerja sudah sesuai. Sementara pernyataan mengenai kepuasan kerja menggunakan 20 item, salah satu pernyataannya adalah gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan. Skala yang digunakan adalah Skala *likert*. Untuk pernyataan stress kerja skala tersebut terdiri dari sangat setuju (1), setuju (2), ragu-ragu (3), tidak setuju (4), sangat tidak setuju (5) sementara untuk pernyataan kepuasan kerja sebaliknya yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), sangat setuju (5). Kuesioner yang digunakan sudah di uji validitas yang hasilnya keseluruhan pertanyaan valid dan dapat digunakan untuk penelitian dan reliabel dengan *cronbach's alpha* untuk variabel stres kerja sebesar 0,865 yang artinya bagus dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,930 yang artinya luar biasa (Sekaran & Bougie, 2013).

## Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, uji asumsi klasik (uji normalitas dan heteroskedastisitas). Analisis deskriptif diperlukan penjabaran secara keseluruhan tentang objek yang diteliti atau merupakan transformasi data dasar yang menggambarkan karakteristik seperti kecenderungan sentral, penyebaran, dan variabilitas Zikmund, *et al.* (2010:486). Sementara analisis regresi linier sederhana dibutuhkan untuk mengukur pengaruh stres kerja sebagai *independent* variabel/variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai *dependent* variabel/variabel terikat Sekaran dan Bougie (2013:315). Uji asumsi klasik harus terpenuhi agar model regresi yang diperoleh tidak bias dan pengujian dapat dipercaya (Priyatno, 2014:89)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh penulis menggunakan beberapa teknik untuk mendapatkan hasil yang tepat. Salah satunya analisis regresi linier sederhana dengan uji signifikansi. Kriteria pengujian menurut Priyatno (2014:128) jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan jika signifikansi  $> 0,05$   $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh penulis yaitu nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka penelitian ini mendukung hipotesis  $H_1$  yaitu stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja PT Pikiran Rakyat Bandung. Berikut adalah kesimpulan dari analisis regresi linier sederhana,

Tabel 2  
Koefisien regresi, *standard error* & *model summary*

Kepuasan Kerja			
	Coeff	SE	Sig.
<b>Stres Kerja</b>	-0,880	0,147	0,000
<b>Constant</b>	5,813	0,048	0,000
RSquare=0,643			

Sumber: Olahan penulis

Uji koefisien determinasi menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,801 yang menunjukkan bahwa hubungan yang sangat kuat antara stres kerja dan kepuasan kerja dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa persentase stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 64,2%, sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dengan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov*, uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode korelasi *Spearman's rho*, dan uji koefisien determinasi. Hasil yang diperoleh penulis dari uji normalitas dengan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov* adalah nilai signifikansi (*Asymp.sig. (2-tailed)*) sebesar 0,490 atau dapat dikatakan nilai signifikansi  $> 0,05$  dengan begitu data yang telah diolah penulis berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan oleh penulis memperoleh hasil stres kerja dengan *unstandardized residual* sebesar 0,189. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Riset ini menemukan bahwa tingkat stres kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung sebesar 47%. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung tergolong rendah. Namun, PT Pikiran Rakyat Bandung tetap harus mengelolanya dengan baik terutama pada masalah gaji, jumlah karyawan, dan interaksi sesama karyawan, dikarenakan menurut hasil olah kuesioner yang dilakukan penulis diketahui jumlah responden setuju, ragu-ragu dan tidak setuju selisihnya tidak jauh atau tanggapan bervariasi. Hal ini dapat menjadi suatu masalah jika tidak dikelola dengan baik karena akan menghambat aktivitas dalam perusahaan, karena yang diterima oleh karyawan tidak merata atau tidak sama dengan yang lainnya. Hasil lain juga diperoleh penulis yaitu tingkat kepuasan kerja sebesar 70% atau tergolong tinggi. Walaupun kepuasan kerja memiliki persentase yang tinggi namun masih banyak hal yang harus diperhatikan untuk menjaga agar tingkat kepuasan kerja tetap tinggi dan tidak mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu terkait pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Ahsan, *et al* (2009) terhadap staff akademisi universitas di Malaysia, Adebayo & Ogunsin (2011) terhadap personel polisi di Ekiti State di Nigeria, Bemana, *et al* (2013) *municipality personnel* di Iran, DeTienne, *et al* (2012) karyawan *financial service call center* di USA, diketahui dari beberapa penelitian tersebut bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang memperoleh hasil yang serupa dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti Ganapathi & Venkataraman (2013) terhadap karyawan industri kecil dan Kumar (2011) terhadap karyawan perusahaan IT di India, dan Mansoor, *et al* (2011) terhadap karyawan sektor telekomunikasi di Pakistan, serta pada industri *hospitality* seperti Li, *et al* (2014) terhadap komunitas pekerja kesehatan di China, Jehangir, *et al* (2011) terhadap staf perawat wanita di sektor rumah sakit umum di India.

Pengaruh signifikan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja memiliki makna ketika tingkat stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, begitupun sebaliknya. Ketika tingkat stres kerja menurun maka kepuasan kerja akan meningkat. Dengan kata lain, penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhania (2011) terhadap karyawan *medical* representatif di kota Kudus, Indonesia. Diketahui, pada hasil penelitian tersebut stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja atau dapat dikatakan stres kerja bukanlah salah satu faktor penentu tinggi/rendahnya kepuasan kerja. Melalui hasil wawancara yang dilakukan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji atau upah, karena karyawan *medical* representative beranggapan walaupun beban berat namun upah yang diterima sesuai dengan yang diharapkan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan, penelitian ini terbukti berhasil, karena menerima  $H_1$  dimana stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung. Hal tersebut dapat menjadi perhatian penting bagi perusahaan dikarenakan ketika stres kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja akan menurun begitu pula sebaliknya ketika stres kerja menurun maka kepuasan kerja akan meningkat. Pengelolaan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan yang baik akan sangat membantu perusahaan dalam mengendalikan sumberdaya manusia yang dimilikinya agar dapat bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan.

## SARAN

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dan lain-lain. sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih luas lagi dan hendaknya menggunakan objek penelitian yang berbeda sehingga hasilnya nanti akan lebih mendukung penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo, S. O. & Ogusina, S. O. (2011). Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State. *Journal of Management and Strategy*, Vol.2 No.3, September 2011, 13-20
- Ahsan, N., Abdullah, Z., & Fie, D. Y. G. Alam, S.S. (2009). A Study of Job Stres on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, Volume 8, Number 1, 121-131
- Bakotić, D. (2016). Relationship Between Job Satisfaction and Organisational Performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, Vol. 29 No. 1, 118–130.
- Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghavi, S., dan Ghayoor. (2013) The relationship among job stress and job satisfaction in municipality personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 22 (2): 233-238.
- Cantarelli, P., Belardinelli, P., & Belle, N. (2015). A meta-analysis of job satisfaction correlates in the public administration literature. *Review of public administration*. 1-30
- DeTienne, K.B., Agle, B. R., Philips, J. C., & Ingerson, M. C(2012). The impact of moral stress compared to other stressors on employee fatigue, job satisfaction, and turnover: an empirical investigating. *J Business Ethics*, 110:377-391
- Dhaniala, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol. I No. 1, Desember 2010, 15-23.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Cetakan pertama. Surabaya: Pena Semesta
- Dewi, T. S. (2012). Pengertian kepuasan kerja. Di akses dari [https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjispKr95XXAhWHopQKHUuvDk0QFghiMAk&url=http%3A%2F%2Fwww.hrcentro.com%2Fartikel%2FPengertian\\_Kepuasan\\_Kerjawan\\_120828.html&usg=AOvVaw34EtYIHsl-CNR1WqFHTofH](https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjispKr95XXAhWHopQKHUuvDk0QFghiMAk&url=http%3A%2F%2Fwww.hrcentro.com%2Fartikel%2FPengertian_Kepuasan_Kerjawan_120828.html&usg=AOvVaw34EtYIHsl-CNR1WqFHTofH). Di akses 29 Oktober 2017.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Enshassi, A., El-Rayyes, Y., & Alkilani, S. (2015). Job Stress, Job Burnout, and Safety Performance in Palastinian Construction Industry – *Journal of Financial Management of Property and Construction*. Vol. 21 No. 2, 170-187.
- Ganapathi, R., & Venkataraman, P. S. (2013). A study of job stress on job satisfaction among the employees of small scale insuestries. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 13 No. 3. 18-22
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr., J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behaviour, Structure, Processes*, 14<sup>th</sup> Edition. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organitations*, 9<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hariandja, M. T. E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan kelima. Jakarta: Grasindo
- Hartantik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*, cetakan pertama. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.



- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., Jan, M. T., & Soherwardi, S. (2011). Effect of Job Stress on Job Performance and Job Satisfaction. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol. 3 No. 7, November 2011, 453-465
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, 9<sup>th</sup> Edition. McGraw-Hill Education dan Salemba Empat.
- Kumar, C. S. (2011). Job stress and job satisfaction of IT Companies employees. *Management and labour studies*, Vol. 36 No. 1
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open* 2014;4:e004897.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach*, 12<sup>th</sup> Edition. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on job employee job satisfaction. A study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quartely*, Vol. 2 No. 3 50-56
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nielsen. (2014). Nielsen: Konsumsi media lebih tinggi di luar jawa. <http://www.nielsen.com/id/en/press-room/2014/nielsen-konsumsi-media-lebih-tinggi-di-luar-jawa.html>. Diakses pada 4 November 2017.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3 No. 1, 63-73
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: ANDI
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*, 15<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*, Cetakan keempat. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sufyan, M. (2017). Berapa lama lagi usia koran di Indonesia. Diakses dari [http://www.google.com/amp/s/app.kompas.com/amp/nasional/read/2017/07/07/18590671/berapa.lama.lagi.usia.koran.di.indonesia\\_Diakses 21 Agustus 2017](http://www.google.com/amp/s/app.kompas.com/amp/nasional/read/2017/07/07/18590671/berapa.lama.lagi.usia.koran.di.indonesia_Diakses%2021%20Agustus%202017)
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuisisioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasi*, Cetakan pertama. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*, 6<sup>th</sup> Edition. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., Griffin, M. (2010). *Business Research Method*, 8<sup>th</sup> Edition. South-Western: Cengage Learning.