

Pengaruh *Equitabel Reward* terhadap kepuasan kerja di PT X

Umi Kholipah¹, Andreas Corsini Widya Nugraha

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi: e-mail: kholifahumi360@gmail.com

Submitted: **04/06/2025**; Accepted: **14/07/2025**

Abstract

This study explores the influence of equitable rewards on job satisfaction. In an effort to improve job satisfaction, companies need to consider various aspects, one of which is the implementation of a fair reward system or equitable rewards. Job satisfaction will encourage employees to perform better, which in turn will result in greater economic rewards. If compensation is considered fair and appropriate, employees will be more satisfied because they feel that their compensation is in accordance with their performance. In this study, researchers used a modified measuring tool for job satisfaction variables, namely Perceived Organizational Support by Eisenberger et al., (1986). The results of data analysis showed that there was a joint influence between equitable rewards on job satisfaction with an R value of 0.629 with a percentage of 62.9% of the job satisfaction variable can be influenced by the equitable reward variable, while the remaining 37.1% is influenced by other factors not included in the variables of this study.

Keywords: *Equitable reward; Job satisfaction; Work motivation.*

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh equitable reward terhadap kepuasan kerja upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai aspek, salah satunya adalah penerapan sistem imbalan yang adil atau equitable reward. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan imbalan ekonomi yang lebih besar. Apabila kompensasi dianggap adil dan pantas, karyawan akan lebih puas karena mereka merasa bahwa kompensasi mereka sesuai dengan prestasinya. Pada penelitian ini, peneliti memakai alat ukur variabel kepuasan kerja yang telah dimodifikasi yaitu Perceived Organizational support milik Eisenberger et al., (1986). hasil analisis data diketahui bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara equitabel reward terhadap kepuasan kerja dengan nilai R= 0,629 dengan presentase 62,9% variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel equitabel reward, sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Kata kunci: Kepuasan kerja; Motivasi kerja; Penghargaan yang adil

Pendahuluan

Di era persaingan bisnis yang semakin meningkat, kepuasan kerja menjadi aspek dalam mempertahankan dan menarik talenta- talenta terbaik. Perusahaan dengan reputasi baik dalam memberikan kepuasan kerja cenderung lebih menarik bagi karyawan. Dalam menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi, organisasi-organisasi seharusnya mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keterampilan khusus, sehingga mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya Hermani (2017). Menurut Laxmana & Paryontri (2023), kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaannya.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai aspek, salah satunya adalah penerapan sistem imbalan yang adil atau equitable reward. Pegawai cenderung merasa lebih puas ketika merasa reward yang diberikan perusahaan sepadan dengan usahanya. Kompensasi adalah balas jasa yang diberi perusahaan pada karyawan yang bersifat finansial ataupun non finansial Edi Siregar & Vidya Nourma Linda (2022). Equitable reward yang adil, atau penghargaan yang adil, mengacu pada sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kontribusi, tanggung jawab, dan kinerja mereka.

Sejalan dengan hal diatas, menurut Jodie Firjatullah et al., (2023), bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan imbalan ekonomi yang lebih besar.

Spector (1997) mendefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaannya. George, J.M. & Jones (2012) mengemukakan kepuasan kerja perasaan dan keyakinan seseorang tentang pekerjaannya saat ini adalah salah satu sikap kerja yang paling penting untuk dipelajari dan diperiksa dalam perilaku organisasi. Tingkat kepuasan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi budaya organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan budaya kerja yang positif, dimana karyawan merasa nyaman, saling mendukung, dan memiliki hubungan yang baik satu sama lain. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menghasilkan budaya kerja yang negatif, di mana karyawan bersaing secara tidak sehat, tidak bekerja sama dan banyak konflik. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada hasil kerjanya (Suryani, 2022).

Motivasi yang tinggi akan memberikan dorongan dari luar untuk melakukan sesuatu kegiatan tanpa adanya paksaan, karena didasari pada dukungan lingkungan kerja untuk menjalankan kegiatan tersebut sebagai upaya pemenuhan kebutuhan Demak Claudia Yosephine Simanjuntak (2021). Dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya work-life balance, banyak karyawan yang menginginkan pekerjaan yang tidak mengganggu kehidupannya pribadinya.

Kepuasan kerja terjadi ketika karyawan merasa memiliki fleksibilitas dan memiliki cukup waktu untuk aktivitas keluarga dan pribadi, yang membuat mereka merasa lebih bahagia.

Karyawan cenderung lebih bahagia bila bekerja pada perusahaan yang memiliki reputasi baik secara publik maupun didalam organisasi. Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang dihormati, yang bertindak etis dan berdampak positif pada masyarakat. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan baik mereka akan bekerja dengan rajin dan inovatif Fadhlil & Yusuf (2024). Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan imbalan ekonomi yang lebih besar. Apabila kompensasi dianggap adil dan pantas, karyawan akan lebih puas karena mereka merasa bahwa kompensasi mereka sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidak pastinya (Manda, 2020).

Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah deduktif, ia menjelaskan sesuatu dari sesuatu yang umum ke khusus Periantalo (2016). Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk membuktikan hipotesis. Peneliti membaca berbagai literatur yang ada tentang fenomena yang ada yang kemudian membuat hipotesis tentang gambaran, hubungan, perbedaan maupun pengaruh suatu variabel. Hipotesis tersebut dibuat sendiri oleh peneliti yang perlu dibuktikan melalui data lapangan (Periantalo, 2016). Menurut Sugiyono (2016) metode deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagai mana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif korelasional.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah subjek keseluruhan dari penelitian tersebut, sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil yang karakteristik setara dengan populasi (Periantalo, 2016). Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah para karyawan yang sedang bekerja di PT. X.

Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan menggunakan Teknik total sampling. Teknik total sampling adalah metode pengamilan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan kata lain, seluruh elmen anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi diikutsertakan dalam penelitian. Dalam total sampling, tidak ada elmen populasi yang dikecualikan dari proses penelitian Nazir (2003). Teknik ini sering digunakan jika populasi penelitian kecil atau jika peneliti ingin memastikan semua anggota populasi terwakili.

Menurut Sugiyono (2019) total sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Pendekatan ini memastikan hasil penelitian mencerminkan keadaan populasi secara keseluruhan. Dalam proses pengambilan sampel untuk penelitian ini, perlu dilakukan dengan cara yang memastikan sampel tersebut benar-benar mewakili suatu kondisi populasi yang ada. Variabel yang diukur diklasifikasikan

menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala likert. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan baik bersifat favorable (positif) atau pernyataan bersifat unfavorable (negatif) (Sugiyono, 2010).

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows (Statistical for Social Science) untuk melaksanakan uji korelasi, oleh karena itu, semua data yang dikumpulkan akan diproses untuk menghasilkan informasi yang berguna sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Data tersebut akan diolah dan diuji untuk mendapatkan informasi dalam bentuk tabel yang mencakup berbagai keterangan perhitungan yang diperlakukan untuk penelitian dan analisis menggunakan regresi linear.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

	Profil	N	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	86	69,91 %
	Laki-laki	37	30,09 %
	Total	123	100%

Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Reliabilitas Skala Penelitian

	Skor Reliabilitas	Keterangan
Equitabel Reward	.841	Reliabel
Kepuasan Kerja	.863	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut cronbach alpha atas variabel equitabel reward sebesar 0.841, dan kepuasan kerja sebesar 0.863 pada data tersebut diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari pada 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang didapat dari masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel model summary, diperoleh nilai R sebesar 0,793 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara equitabel reward dan kepuasan kerja. Nilai R square (R²) sebesar 0,629 menunjukkan bahwa 62,9% variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel equitabel reward, sedangkan sisanya 37,1% dapat dikatakan diluar dari faktor lain. Nilai Adjusted R square sebesar 0,625 memperkuat konsistensi kontribusi prediktor setelah disesuaikan dengan jumlah sampel.

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,881 berada dalam kisaran yang aman (antara 1,5-2,5), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang signifikan dalam model, sehingga hasil model dapat dianggap valid.

Pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 201,376 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000 (<0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara keseluruhan signifikan, yang berarti bahwa variabel *equitable reward* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *equitable reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima secara statistik. Artinya, semakin baik sistem pemberian reward yang adil dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara *equitable reward* terhadap kepuasan kerja dengan nilai $R = 0,629$ dengan presentase 62,9% variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel *equitable reward*, sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Hasil data penelitian ini mendukung temuan penelitian (Laxmana & Paryontri, 2023) semakin tinggi *equitable reward* maka kepuasan kerja semakin tinggi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja secara individu terhadap pekerjaannya maka pegawai akan merasa senang dalam melakukan pekerjaan tersebut, hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai terhadap pekerjaannya. Selain itu pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Hal serupa juga diungkapkan oleh (Sypniewska., 2014) bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja termasuk suasana lingkungan kerja, hubungan baik antar karyawan dan atasan, komunikasi, kesempatan promosi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, keselamatan kerja, kejelasan rincian kerja, dan budaya organisasi.

Reward merupakan bagian penting yang dapat mempengaruhi pegawai yang bekerja pada perusahaan. Hasil temuan ini mendukung temuan (Fahriah et al., 2021) yang dalam hasil penelitiannya bahwa insentif secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerjanya. Menurut (Wibowo, 2011) reward adalah tingkat penampilan yang diwujudkan melalui usaha tertentu, diyakini bahwa individu akan termotivasi oleh harapan yang akan datang sehingga beberapa orang melakukan pekerjaannya dengan baik. Finansial bukan hanya dilihat dari segi materi saja namun pujian atau pengakuan yang diberikan atasan ataupun reward dalam bentuk lain dapat meningkatkan kepuasan kerja (Suhartono & Sawitri, 2017).

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa secara terpisah *equitable reward* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Besarnya korelasi antara *equitable reward* dengan kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien beta (*standardized coefficients*) sebesar 0,793. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari

pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja Soeriawibawa et al., (2017). Hal ini menunjukkan bahwa jika equitabel reward memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel equitabel reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dapat diartikan bahwa equitabel reward dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dari keseluruhan hasil variabel equitabel reward yang perlu diperhatikan adalah dari indikator bahwa mayoritas pegawai yang merasa puas memperlihatkan bahwa perusahaan telah berhasil memberikan imbalan finansial yang kompetitif dan dirasa cukup adil oleh sebagian besar karyawan sehingga memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Adams, J. S. & Freedman, S. (1976). Equity Theory Revisited: Comments and Annotated Bibliography. *Advances in Experimental Social Psychology*.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67.
- Andrade, M. S., Westover, J. H., & Peterson, J. (2019). Kepuasan Kerja dan Gender. 19(3), 22–40.
- Astitiani, N. L. P. S., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 156. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2016.v10.i02.p06>
- Davis, K. & N. (1999). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, A. H. M. dan A. S. T. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK cabang Belmera. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kusioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah.
- Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71.
- Fadhli, M., & Yusuf, M. (2024). Kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pidie). 5(10), 59–69. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.473>
- Fahriah, S., Agung, S., Kuraesin, E., & Megawati, D. (2021). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Studiotama Maps Konsultan.

- Manager Jurnal Ilmu Manager, 4(3), 284–293. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- George, J. M. dan Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. In Pearson Education. Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Eksperimental*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivencevich, J.H., & Donnelly, J. (1995). *Organization: behavior, structure*.
- Handoko, T. H. (2002). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hasibuan, S. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi revisi. Bumi Aksara.
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-Journal Adm. Publik*, 8(1), 9507–9521. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL B \(02-06-20-03-14-28\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL B (02-06-20-03-14-28).pdf)
- Ivancevich, J. M. D. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan hotel. 8(2), 7548–7575.
- Jewell, L. dan M. S. (1990). *Psikologi Industri atau Organisasi Modern: Terjemahan Hadyana Pudjatmaka dan Meitasari*. Penerbit Arcan, Jakarta.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology, A Scientist, Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- jobstreet.com. (2022). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. In 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kartikaningdyah, E., & Ramadhani, F. R. (2019). Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pekerja Pendaatang. *Journal of Applied Business Administration*, 1(1), 82–95. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i1.1270>

- Kompasiana.com. (2022). Rupanya Keadilan Penyebab Ketidakpuasan Pekerja Tahun 2022. <https://www.kompasiana.com/devaseptana8369/6318241d470fea565a254c72/rupanya-keadilan-penyebab-ketidakpuasan-pekerja-tahun-2022>
- Laxmana, M. I., & Paryontri, R. A. (2023). Equitable Reward with Job Satisfaction for Non-Management Employees. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 225. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i2.10773>
- Lestari, T. P., & Setiawan, R. I. (2015). Analisa Penerapan Disiplin Kerja Dan Pengelolaan Lingkungan Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Terpadu Darur Roja' Srengat. *Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 403–421. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik/article/view/249>
- Liputan6.com. (2015). 73% Karyawan di RI Tak Puas dengan Pekerjaannya. In 73% Karyawan di RI Tak Puas dengan Pekerjaannya. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2287728/73-karyawan-di-ri-tak-puas-dengan-pekerjaannya>
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior And Human Performance*, 336, 309–336.
- Mahri, N., Widjajanta, B., & Sumiyati, S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Di Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(2), 126–141. <https://doi.org/10.17509/jbme.v3i2.14262>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- McKenna, E. F. (2000). *Business Psychology and Organizational Behaviour*.
- McShane, S.L., Olekalns, M. & Travaglione, T. (2013). *Organisational Behavior*. 4th Edition. North Ryde, Australia: McGraw-Hill.
- Mulyadi dan Johny Setyawan. (2001). *Sistem Perencanaan & Pengendalian Manajemen*. Edisi ke-2. Salemba Empat.
- Nawawi. (2004). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nurhalimah, S., Hidayati, Y., Rosidi, I., & Hadi, W. P. (2022). Hubungan Antara Validitas Item Dengan Daya Pembeda Dan Tingkat Kesukaran Soal Pilihan Ganda Pas. *Natural Science Education Research*, 4(3), 249–257. <https://doi.org/10.21107/nser.v4i3.8682>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Pramono, F. D., & Bambang, S. P. (2023). The Effect Of Workload And Compensation On Job Satisfaction And The Impact On Organizational Commitment Study At PT Pos Indonesia Erlangga Semarang Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada PT Pos Indonesia

- Erlangga Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3120–3131. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msei>
- Pratiwi, V. R., & Riyono, B. (2019). Peran Ketidakpuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan dengan Stabilitas Anchor sebagai Moderator. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(1), 45. <https://doi.org/10.22146/gamajop.42399>
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials of Organizational Behavior 7th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2003). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarjita. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Bank BRI Solo Cabang Slamet Riyadi). *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1), 19–34.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Soeriawibawa, R. D., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Triady Motor. *Study & Management Research*.
- Spector, Paul E., Daniel J. Dwyer, and S. M. J. (1988). "Relation of Job Stressors to Affective, Health, and Performance Outcomes: A Comparison of Multiple Data Sources". *Journal of Applied Psychology*, 73.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. 13(6), 693.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. USA : SAGE Publications, Inc.
- Sugiono¹, Noerdjanah², & Wahyu³, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suhartono, J. F., & Sawitri, H. S. R. (2017). Pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28. <https://doi.org/10.23917/benefit.v2i1.3144>
- Sujarweni, Wiratna, V. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka baru press.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>

- Sypniewska., B. A. (2014). Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction. *Contemporary Economics*, 8.
- Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, F. L. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. 1–8.
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2), 162–173. <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>
- Wardhani, R. K. (2022). Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Perhutani Unit li Jawa Timur. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1). <https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3236>
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivaria Terapan*. UPP STIM YKPN.