

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PUSKESMAS
SE KECAMATAN AMPEAN**

Sulaimiah¹, Djoko Supyateno², Sarifudiin Serif³, Zaiianl Abidin⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, sulaimiahmia65@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, yetno2006@yahoo.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, Sarifudinserip.fe@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, abidin260860@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja, pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja di puskesmas di Kecamatan Ampenan, khususnya puskesmas ampenan, puser pejeruk puskesmas dan puskesmas Karangpule, menggunakan 62 responden sebagai sampel dalam penelitian ini. Jenis penelitian ini adalah kuesioner, penelitian asosiatif kausal, dengan sumber data primer dan dengan metode kuesioner, dokumentasi dan wawancara jika ada jawaban responden yang tidak jelas dan perlu penjelasan yang lebih detail, sebagai crosscheck.

Hasil yang diperoleh adalah semua kuesioner valid dan reliabel, dan semua variabel bebas yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena r hitung yang diperoleh r tabel, dan variabel dukungan sosial adalah variabel dominan dalam variabel daya tarik karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Saran yang dapat diajukan tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan terutama, perlunya penjelasan yang lebih baik tentang tuntutan dan target pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan sehingga mereka lebih siap untuk bekerja, memberikan pembelajaran atau pelatihan untuk melengkapi pengalaman kerja yang masih kurang atau masih baru, dan sesekali mendekati keluarga, masyarakat untuk meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja, untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Katakunci: Kepuasan Kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan dukungan sosial

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of individual characteristics on job satisfaction, the effect of job characteristics on job satisfaction, the effect of social support on job satisfaction in puskesmas in Ampenan sub-district, especially ampenan health center, pejeruk puskesmas and Karang pule puskesmas, using 62 respondents as samples in the study this. This type of research is a questionnaire, causal associative research, with primary data sources and with questionnaire methods, documentation and interviews if there are respondents' answers that are unclear and need a more detailed explanation, as a crosscheck.

The results obtained are all valid and reliable questionnaires, and all independent variables namely individual characteristics, job characteristics, social support have a positive and significant effect on employee job satisfaction, because the r count obtained r table, and social support variables are the dominant variables in the appeal variables of individual characteristics and job characteristics influence on job satisfaction.

Suggestions that can be proposed on how to increase job satisfaction by increasing job characteristics especially, the need for better explanations of the demands and targets of work that must

be done by employees so that they are better prepared to work, provide learning or training to complement work experience that is still lacking or still new, and once in a while approach the family, the community to increase social support at work, to increase job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, individual characteristics, job characteristics and social support

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranann yang sangat penting di dalam organisasi, sehingga perlu keberadaannya di dalam organisasi memerlukan perhatian tersendiri, salah satunya bagaimana meningkatkan kepuasan kerja di dalam organisasi. Sperti bagaiman memberikan gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju itu dilihat dari segi organisasi dan pekerjaan itu sendiri Sedangkan faktor individu adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian.

Menurut Deeter (1997), dukungan sosial yang bersumber dari atasan, rekan kerja, pasangan hidup dan teman yang mau mendengarkan maupun memperhatikan seperti pemberian nasihat maupun saran akan mengurangi tingkat stres di tempat kerja dengan kata lain tingginya dukungan sosial menyebabkan kepuasan kerja meningkat. Karyawan yang mendapatkan dukungan sosial yang tinggi akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh King dan Peart (1992), Parasuraman *et.al* (1992) dan Dunseath, Beehr (1997) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berhubungan positif dengan kepuasan kerja

Karakteristik Pekerjaan. Merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggungjawab, variasi tugas dan di peroleh tingkat kepuasan itu sendiri menurut Hacman dan Oldham (1980).

Karakteristik Pekerjaan ini memiliki indikator, menurut Robbins S (2006) yaitu Variasi keterampilan, Kejelasan tugas, kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab dan umpan baik.

Karaketrstik Indiviadu segala sesuatu yang merupakan cirri terentu seseorang/individu yang mebedakan dia dari satu orang dengan orang lain, baik dalam sikap maupun prilaku menurut Gibson (2003), Sementara indicator karateristik individu menurut Robbin S (2007) yaitu umur, jenis kalamini, masa kerja, tingkat pendidikan

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teoritis

Karakteristik Individu

Menurut Gibson *et.al.*, (2003:43) variabel individu dikelompokkan menjadi tiga, yaitu; (1) kemampuan dan ketrampilan baik mental maupun fisik, (2) demografis, misalnya jenis kelamin, usia dan ras, dan (3) latar belakang, yaitu keluarga, kelas sosial dan pengalaman. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Robbins (2006:46) bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, variasi tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (1980) yang dirangkum oleh

Robbins (2006: 641) ada 5 yaitu Variasi keterampilan, prosedur dan kejelasan tugas: kepentingan tugas, kewenangan dan umpan balik

Dukungan Sosial

Kreitner dan Angelo (2000 : 368) menjelaskan dukungan sosial (*social support*) merupakan jumlah bantuan yang dirasakan diperoleh dari hubungan sosial. Dukungan sosial ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas hubungan sosial seorang individu. Semakin tinggi kuantitas dan kualitas hubungan seseorang maka akan tinggi juga dukungan sosial dengan kata lain hubungannya searah. Dukungan penghargaan, dukungan imformasional, petrsahabatan sosial, dukungan instrumental

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosi individu yang sifatnya subyektif dan dinamis terkait dengan rasa senang maupun puas atas apa yang dihasilkan sudah sesuai dengan apa yang dipersepsikan (diharapkan). Menurut Vecchio (2003 : 265), Model Teoritis pengukur Kepuasan Kerja

Menurut Jansen *et al* (1996), berbagai macam model teoritis bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja diantaranya (1) Model Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic Model/JDC-Model*) yang dipopulerkan oleh Hackman dan Oldham (1980), (2) Model Pengendalian Permintaan Pekerjaan (*Job Demand Control Model/JDC-Model*) yang diperkenalkan oleh Karasek dan Theorell (1990) dan (3) Model Dukungan Permintaan Pengendali (*Demand Control Support Model/DCS-Model*) yang dikembangkan oleh Johnson dan Hall (1998).

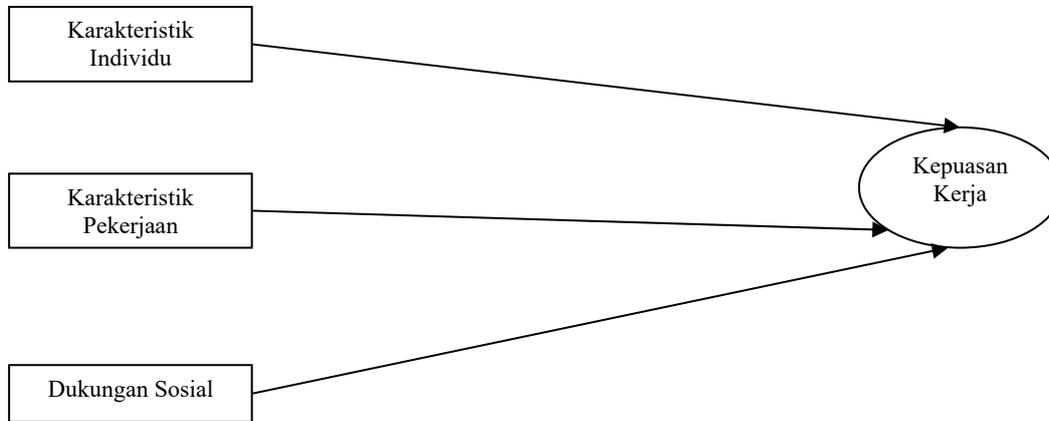
Hubungan antar Variabel

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dukungan sosial . Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan hasil kerja yang optimal. Tuntutan target pekerjaan tanpa dukungan dari kondisi kepribadian dapat berdampak pada kepuasan kerja. Menurut Jansen *et al.* (1996), kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan bahkan sangat besar pengaruhnya. Jh. Tamaka Novita, dkk (2017) dide-ide baru yang sifatnya memberikan kemudahan dan kepuasan terhadap karyawannya dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Jika organisasi mampu mengakomodir semua itu maka karyawan akan bersifat loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja. Regina D M (2016) yang menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa dukungan social berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Blum dalam As'ad (2004) factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (!) factor individu, seperti umur, pengalaman kerja, kesehatan, watak, dll (2). Faktor sosial, seperti hubungan social dan dukungan social (3) Faktor utama, adalah factor utama yang melekat dalam pekerjaan tersebut termasuk karakteristik pekerjaan.

Kerangka koseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Ampenan sub bagian umum dan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (Sugiyono, 2005).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian sampel yaitu dengan mengambil sebagian populasi yang akan digunakan sebagai responden jumlahnya ditentukan berdasarkan rumus slovin, sementara untuk menentukan responden digunakan dengan metode random sampling, yaitu responden diambil di masing-masing strata atau golongan pangkat dan jabatan yang mewakili populasi dalam penelitian ini sebanyak 166 karyawan dan yang jadi sampel sebesar 62 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data, jenis data yang digunakan adalah: Teknik angket, wawancara dan teknik dokumentasi, dan alat pengumpulan data adalah kuisioner, jenis data kualitatif dan kuantitatif, serta sumber data adalah primer dan sekunder.

Identifikasi dan klasifikasi Variabel

1. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah: Karakteristik Individu, Karakteristik pekerjaan, Dukungan Sosial
2. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah: Kepuasan kerja

Prosedur Analisis Data

Alat analisis yaitu Regresi Linier Berganda:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, dengan menyertakan uji instrument yaitu uji validitas dan realibilitas, dan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, heretrokadesiatas dan multikoleritas, sementara untuk uji hipotesa dengan menggunakan uji t serta uji dominan melihat koefisien regrasi yang terbesar

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Analisis data berdasarkan identitas responden bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian dari 62 responden yang keseluruhannya adalah karyawan yang ada di pukesmas-puskesmas se kcamatan Ampenan Nusa Tenggara Barat. Identitas responden meliputi, pendidikan, umur, masa kerja, Tingkat Pendidikan Responden komposisi pendidikan terbanyak adalah tamatan Diploma 3 (D3), Umur Responden diketahui bahwa jumlah responden yang berumur sekitar 25-35, tahun yang besar porsiny, masa Kerja Responden terdapat berbagai masa kerja karyawan puskesmas-puskesmas se kecamatan Ampenan Nusa Tenggara Barat yang menjadi responden terbesar memiliki masa kerja, kurang 5 -10 tahun

Diskripsi Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban 62 responden yaitu karyawan puskesmas-puskesmas se kecamatan ampenan Provinsi Nusa Tenggara Barat Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan variabel Karakteritik Individu, Karakteritik Pekerjaan, dukungan sosial dan kepuasan Kerja

Distribusi Variabel Karakteristik Individu

Di dapatkan bahwa responden yang memberikan jawaban dengan rata-rata pada kriteria sesuai yaitu 3,77 ini menunjukkan karakteristik individu yang melekat dalam diri mereka sudah sesuai dengan tuntutan pekrjaan

Distribusi variabel Karakteristik Pekerjaan

diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban dengan rata-rata tentang karakteristik pekerjaan berada 3,82, ini menunjukkan karakteristik pekerjaan bearada pada kondisi sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Distribusi variabel Dukungan Sosisl, Terdapat rata-rata jawaban responden berada pada 3,64 yang berarti para karyawan di puskesmas-puskesmas se kecamatan ampenan yaitu puskesmas ampenan, puskesmas pejeruk dan puskesmas Karang pule, mendapat dukungan soasial di dalam bekerja, baik dari keluarga sendiri seperti suami/istri, orang tua dan anak, ini merupakan dukungan yang baik untuk bisa membuat karyawan terpicu untuk bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan

Distribusi varibel Kepuasan Kerja terdapat rata-rata kepuasan kerja karyawan puskesmas se kecamatan Ampenan, khususnya puskesmas ampenan, puskesmas pejeruk, puskesmas karang pule, berda pada 3,91 yaitu kategori puas

Uji validitas dan realibilitas, semua item pertanyaan di dalam kuisisioner memenuhi syarat, karena besarnya r kritis $> 0,3$ dan alha cronbach $> 0,6$, sementara uji asumsi

klasik yang dilakukan terhadap kuisioner juga menunjukkan memenuhi standar yang berlaku, baik uji normalitas, uji hertrokadesitas dan uji multikolenaritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat

$$Y = 0.619 + 0,244 X1 + 0,207 X2 + 0.430 X3$$

Analisis Koefisien Determinasi Simultan (R²) Analisis determinasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh atau hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan terhadap variabel terikat (Y), Nilai R 0,744 menunjukkan hubungan antara unsur-unsur karakteristik individu, karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pegawai pada puskesmas se kecamatan Ampenan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi konstanta dari variabel bebas yaitu karakteristik individu (X1), karakteristik Pekerjaan (X2), dukungan Sosial (X3) secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan Kerja pegawai (Y)

Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

L		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.619	.412		1.502	.139
	X1	.244	.066	.325	3.705	.000
	X2	.207	0.705	.252	2.759	.008
	X3	.430	.072	.543	5.940	.000

Sumber: *Primne di olah*

Derajat kebebasan $d = n - k = 62 - 4 = 58$ dan *level of significant* 5% atau 0,05 maka nilai ttabel adalah sebesar 2,010. Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Karakteristik Individu, karakteristik pekerjaan dan Dukunagn Sosial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja karena hitung ke variable tersebut mempunyai r hitung yang lebih besar terhadap t hitung, yaitu r hitung karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan dukungan sosial (3,705; 2,759; 5,549 semuanya > 2,010.

Nilai t hitung untuk variabel keparakteristik individu sebesar 3,705 lebih besar dibandingkan dengan ttabel yaitu sebesar 2,010, ini berarti pengaruh karakteristik individu berpengaruh signifikan kertahadap kepuasan kerja, ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh arifin dkk, (2004)

Sementara nilai thitung untuk variabel karakteristik pekerjaan adalah sebesar 2,759 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,010. ini berarti pengaruh karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, ini sesuai dengan survey kadir abdul, dkk (2017), demikian juga hasil penelitian yang dilakukan, JH Novita Tanaka, dkk (2017)

Nilai t hitung untuk variabel dukungan social sebesar 5,540 lebih besar dari t table sebesar 2,010 maka berate hubungan anatar dukungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ini sesuai dengan hasil survey Purdini ayu Ni Komang (2016), juga hasil penelitian yang dilakukan Regina M (2017)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan dukungan sosial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, ini sesuai dengan teori Blum dalam As'ad (2004).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kearakteristik individu yang melekat pada karyawan puskesmas se kecamatan Ampenan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ,
2. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan puskesmas se kecamatan Ampenan.
3. Dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
4. Karyawan puskesmas se kecamatan Ampenan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Puskesmas se kecamatan Ampenan khususnya puskesmas Ampenan, puskesmas Pejeruk dan Puskesmas Karang Pule, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan apakah sudah sesuai dengan kemampuan dan keterampilan, misalnya perlunya penjelasan dan pengarahan tentang target kerja yang di tuntutan dari pekerjaan,
2. Sebagai variable yang paling dominan maka perlu memperhatikan Dukungan social terutama dari keluarga, seperti melakukan pendekatan kepada keluarga misalnya melakukan family gatriing, keluarga lebih paham tentang pekerjaan karyawan yang akhirnya memberikan kepercayaan dan dukungan lebih lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan bisa lebih megembangkan penelitian ini dengan menambah variable-veriabel lain yang belum di teliti saat ini, agar bisa meningkatkan kepuasan kerja di antaranya, seperti kompensasi, sikap pimpinan, lingkungan kerja.

REFERENSI

- Adianto, Hari. Yuke Agustin, I.G.A. Happy Trindira. 2005. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 125-138
- Arifin, Zaenal. Eka Afnan Troena, Armanu Toyib dan Umar Nimran. 2010. Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasi Terhadap *Intention To Stay* Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makasar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 8 No. 3 Agustus. Hlm. 898 – 905
- As'ad (2004), Psikologi industry, Dyogjakatra: LIBERT
- Baron, R.A & Byrne, D. (1994). *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn & Bacon.
- Blegen, M.A. 1993. Nurses's job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *INurs. Res.* 42 (1), 36 – 41
- Boumans, N. 1990. *Het Werk van verpleegkundige in algemene ziekenhuizen: een onderzoek naar werkaspecten en hun invloed op verpleegkundigen*. University of Limburg, Maastricht
- Castanheira, Filipa and Maria Jose Chambel. 2010. Burnout in salespeople: A three-wave study to examine job characteristic's prediction and consequences for performance. *Economic and Industrial Democracy*. 31 (4), 409 - 429
- Djastuti, Indi. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 13, No. 1 April 2011, Hlm. 1 - 19
- Dunseath, J; Beehr, T A; King D W. 1995. Job Stres-Social Support Buffering Effects Across Gender, Education and Occupational Groups in Municipal Workforce. *Journal of Public Personnel Administration*. Winter 1995, p:60-83.
- Deeter, D R and Ramsey, R P. 1997. Considering Source and Types of Social Support: A Psychometric Evaluation of the House and Wells (1978) Instrument. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. XVII, No.1.1997
- Hackman, J.R and Oldham, G. R. 1980. *Work Redesign*. Addison-Wesley. Massachusetts
- Hair, Joseph, F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson and Ronald L. Tatham. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Sixth Edition. Pearson International Edition
- Ivancevich, John M., Roberth Konopaske and Michael T. Matteson. 2008. *Organizational Behavior and Management*. Eight Edition. Mc Graw-Hill International Edition
- King, A J C; Peart, M J.1992. *The Satisfaction and Stres of Being a Teacher*. *Worklife Report*, Vol.8, No.6, p:12-13.

- Kadir Abdul, Dkk (2017) . Pengaruh karakteristik pekerjaan , kompensasi terhadap kepuasan kerja ,researchgate.net /publication)
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. 2000. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Edisi 5. Jakarta Penerbit Salemba Empat.
- Jansen, Patrick G. M. Ada Kerkstra, Huda Huijer Abu Saad and Jouke Van Der Zee. 1996. The Effect of job characteristic and individual characteristic on job satisfaction and burnout in community nursing. *International Journal Nursy Study.*, Vol. 33, No. 4, PP 407 – 421
- Johnson, J.V. and Hall, E.M. 1988. Job Strain, Work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish Working Population. *Am. J. Publ. Health* 78 (10), 1336 - 1342
- Karasek, R. A and Theorell, T. 1990. *Healty Work : Stres, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Book, New York
- Luthans, Fred. 2006 . *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill
- Murtiningrum, Afina. 2015 Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 Smp Negeri Di Kabupaten Kendal). Thesis. *Unpublished*. Program Pascasarjana. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro
- Novita JH, dkk (2017) Pengaruh karakteristik pekerjaan, Karakteristik Individu terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri persero, kantor cabang Manado, Jurnal EMBA vol 5 2017
- Parasuraman, S and Greenhaus, J H. 1992. Role Stresors, Social Support and Well-being Among Two-Career Couples. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.13, No.4 July 1992, p:339-356.
- Ragin D M (2016) Hubungan sosial terhadap kepuasan kerja universitas Bayangkara jurnal ,jakarta raya
- Ratnawati, Intan dan Mona Tiorina Manurung. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang). Diponegoro Journal of Management *Volume 1, Nomor2, Tahun 2012, Hlm. 145--157* <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Stephen P. Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks.
- Sulaimiah, dkk (2017) Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan roti se kota Mataram.
- Sulaimiah, dkk (2018) Pengaruh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, dan prospek karir pada sub bagian umum dan kepegawaian di pemerintahan kabupaten Lombok timur.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Vol. 1 No. 1, Maret .

- Vecchio, Robert, P. 2003. *Organizational Behavior Core Concepts*. 5th Edition. Thomson, South Western.
- Waluyo, Minto. 2011. *Panduan Dan Aplikasi Structural Equation Modelling (Untuk Aplikasi Model Dalam Penelitian Teknik Industri, Psikologi, Sosial dan Manajemen)*. PT. Indeks. Jakarta
- West, PJ. And Collen.1989. Job Stress and Public Sector Occupation, Implications for Personnel Manager. *Roppa*, Vol. 9 No. 3, Summer, 46-65