

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN PT POS INDONESIA PEKANBARU

Rini Anggraini¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Abdurrab,
Jl. Riau Ujung No. 73 , Pekanbaru, Indonesia 28292

rini.anggraini@univrab.ac.id

Abstrak

Kebahagiaan ditempat kerja mempunyai korelasi pada dua komponen yaitu penilaian terhadap kepuasan hidup dan keseimbangan afek atau mempunyai pengaruh terhadap perasaan positif dan relatif sedikit atau jarang memiliki perasaan negatif. Karyawan yang bahagia bisa meningkatkan produktivitas perusahaan dan akan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan dampak dari kepuasan kerja di PT POS Indonesia Pekanbaru. Penelitian ini melibatkan 95 karyawan di kantor PT POS Indonesia Pekanbaru. Data dikumpulkan menggunakan skala dari kepuasan kerja dan skala dari kebahagiaan di tempat kerja. Analisa data menggunakan analisa *product momen pearson*. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Koefisien determinasi dari kepuasan kerja berkontribusi sebesar 16.1% pada kebahagiaan ditempat kerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kebahagiaan ditempat kerja karyawan melalui peningkatan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata kunci: kebahagiaan ditempat kerja, kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi, karyawan

Abstract

Happiness at work usually seen as having correlated two components: judgments of life satisfaction and affect balance, or having a preponderance of positive feelings and relatively few or rare negative feelings. Employees who are happy can improving productivity of the company and will give the best for their job. Aims of this study are to examine the impact of job satisfaction in PT POS Indonesia Pekanbaru. This study involved 95 employees PT POS Indonesia Pekanbaru offices. Data were collected by using the scale of job satisfaction and the scale of happiness at work. Data analysis using correlation of product moment analysis. The results showed that job satisfaction increased the happiness at work of employees. The determination coefficient of job satisfaction contributed 16.1% to happiness at work of employees. Implications of this study that management are expected to increase happiness at work through improving the factors which influence job satisfaction.

Keywords: *happiness at work , job satisfaction, perceived organizational support, employees*

PENDAHULUAN

Kebahagiaan merupakan suatu hal yang sangat diinginkan dan impikan oleh setiap orang (Diener, 2000). Dalam memperoleh suatu kebahagiaan seseorang dituntut untuk selalu

berusaha dan bekerja keras (Elfida,2008). Menurut Carr (2004) kebahagiaan sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan seseorang dalam beberapa domain kehidupan seperti keluarga, pekerjaan, pengaturan, dan pengalaman afektif. Lebih lanjut, terdapat delapan domain kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan seperti diri sendiri, keluarga, pernikahan, relasi, lingkungan sosial, fisik, kerja dan pendidikan.

Vandenberhge (2011) menyatakan bahwa pekerjaan merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan kebahagiaan seseorang. Ketika seseorang menjadikan pekerjaan sebagai hal yang terpenting dan memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja, maka seseorang akan menunjukkan kinerja yang optimal. Seorang individu dikatakan memiliki kebahagiaan ditempat kerja apabila menunjukkan kepuasan dan kenyamanan di tempat kerja (Wright & Bonnet, 2007). The Great Place to Work Institute menyatakan bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu kepercayaan di lingkungan kerja, penghargaan diri di tempat kerja serta kenyamanan di tempat kerja (Fisher, 2010).

PT. POS Indonesia adalah salah satu BUMN di Indonesia yang bergerak di bidang jasa surat menyurat, giro, pengiriman/penukaran uang dan logistik. PT Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantorpos online, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi.

PT POS Indonesia Pekanbaru adalah salah satu anak cabang perusahaan PT POS Indonesia yang berlokasi di Jalan Jendral Soedirman No.229 Pekanbaru. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan PT Pos Indonesia Pekanbaru, diperoleh informasi bahwa karyawan merasa jenuh dan tidak menikmati pekerjaan mereka, rendahnya motivasi untuk berkontribusi banyak dalam perusahaan, jarang memikirkan tentang pekerjaan diluar jam kerja, dan merasa enggan untuk bekerja lebih keras. Dari hasil wawancara ini, dapat disimpulkan adanya indikasi dari kurangnya kebahagiaan di tempat kerja yang dialami karyawan PT Pos Indonesia Pekanbaru.

Kepuasan kerja menjadi topik yang menarik dan penting karena kepuasan kerja karyawan memiliki manfaat yang besar bagi kepentingan individu maupun perusahaan. Bagi individu, penelitian tentang sumber-sumber terjadinya kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kebahagiaan hidup mereka. (As'ad, 2003). Kepuasan kerja cukup berkorelasi dengan kebahagiaan secara keseluruhan, dan merupakan komponen utama dari kebahagiaan di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Luthans (2005) mengemukakan 5 dimensi kepuasan kerja: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Kesempatan untuk promosi, (4) Supervisi, dan (5) Rekan kerja. Mobley (1982) menyebutkan bahwa dampak kepuasan kerja adalah menciprakan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan.

Sesuai dengan pembahasan diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan PT. Pos Indonesia Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kebahagiaan umumnya mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktifitas positif yang disukai oleh individu (Seligman, 2005). Lyubomirsky (2007) menyebutkan kebahagiaan sebagai penilaian subjektif dan umum dalam menilai diri sebagai

orang yang bahagia atau tidak. Hal ini beranjak dari pemikiran bahwa kebahagiaan dinilai berdasarkan kriteria-kriteria subyektif yang dimiliki individu.

Diener (1994) menyatakan bahwa happiness atau kebahagiaan mempunyai makna yang sama dengan subjective well being dimana subjective well being terbagi atas dua komponen didalamnya. Kedua komponen tersebut adalah komponen afektif dan komponen kognitif. Diener, Oishi dan Lucas (2003) menyatakan bahwa kebahagiaan atau subjective well being memiliki tiga bagian penting, pertama merupakan penilaian subyektif berdasarkan pengalaman – pengalaman individu, kedua mencakup penilaian ketidakhadiran afek negatif, dan ketiga penilaian kepuasan hidup secara umum. Diener, Oishi & Lucas (2003) menyatakan adanya 2 komponen umum dalam kebahagiaan di tempat kerja, yaitu dimensi kognitif dan dimensi afektif.

a. Dimensi kognitif

Kepuasan hidup (life satisfaction) merupakan bagian dari dimensi kognitif dari kebahagiaan (Diener, 1994). Menurut Diener, Oishi & Luca (2003), kepuasan hidup didefinisikan sebagai penilaian seseorang mengenai kualitas kehidupannya secara umum yang merefleksikan penilaian seseorang individu bahwa kehidupannya berjalan dengan baik. Kepuasan hidup merupakan komponen kognitif karena melibatkan proses kognitif untuk mengevaluasi kejadian-kejadian dalam hidup. Setiap individu dapat menelaah kondisi kehidupannya sendiri, menimbang pentingnya kondisi-kondisi tersebut, dan mengevaluasi kehidupannya ke dalam skala memuaskan dan tidak memuaskan (Diener, Oishi & Lucas, 2003).

b. Dimensi afektif

Emosi dan mood, keduanya diberi label afek karena mencerminkan penilaian seseorang terhadap peristiwa dalam kehidupannya (Diener,2000). Emosi memiliki rentang waktu lebih singkat daripada mood karena merupakan respon terhadap situasi. Sedangkan mood memiliki rentang waktu yang lebih lama dibandingkan emosi. Banyak ahli berpendapat bahwa penilaian afektif menjadi dasar dari penilaian kebahagiaan atau subjective well being karena memiliki informasi reaksi emosi yang ditampilkan seorang individu maka peneliti akan memahami cara seorang individu merespon terhadap kondisi ataupun peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya (Diener, Oishi & Lucas, 2003). Afek positif meliputi kegembiraan, keriangian hati, kesenangan, kebanggaan, harapandanbersyukur.Sedangkan afek negatif meliputi perasaan bersalah, malu, kesedihan, kecemasan, kemarahan, kekhawatiran, stress dan rasa iri (Diener,1999) .Orang yang dikatakan bahagia adalah orang yang memiliki tingkat subjective well being yang tinggi adalah seseorang yang jarang mengalami afek negatif dan sering mengalami afek positif. (Diener, Oishi & Lucas, 2003).

Mathis & Jackson (2003) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang positif yang bertujuan untuk mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi. McShane & Glinow (2010) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Sedangkan, menurut pandangan Luthans (2005), kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap bermanfaat. Lebih lanjut Luthans (2005) mengemukakan tiga poin penting dari definisi kepuasan kerja. Yaitu :

- a. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga dan dirasakan atau hal ini tidak dapat dinyatakan tetapi akan tercermin dalam sikap pegawai.
- b. Kepuasan kerja dinyatakan dengan perolehan hasil yang sesuai atau bahkan melebihi dari apa yang diharapkan.
- c. Kepuasan kerja dinyatakan dalam sikap. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan tercermin melalui sikap perilakunya, karyawan akan semakin loyal pada instansi, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi, tertib disiplin dan mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan instansi, serta sikap-sikap lain yang bersifat positif.

Menurut Luthans (2005), ada lima aspek yang diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan sebagai respon afektif, yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri (the work it self)

Pekerja atau pegawai lebih cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik. Komponen pekerjaan sangat berperan dalam menentukan kepuasan pekerjaan. Ada dua aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, yaitu variasi pekerjaan, dan kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja. Secara umum, pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat akan menghasilkan kepuasan kerja yang relatif besar. Pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan, dan sebaiknya pekerjaan yang terlalu banyak variasinya dan terlalu cepat, akan menyebabkan karyawan akan tertekan secara psikologis.

b. Gaji (Pay)

Upah atau gaji merupakan besarnya imbalan yang diterima oleh karyawan secara tetap maupun tidak tetap dan merupakan imbalan terhadap kinerja yang telah diberikan.

c. Kesempatan promosi (promotion)

Promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya meningkatkan upah atau gaji. Pekerja akan merasa puas dalam bekerja apabila organisasi memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya demi kemajuan organisasi.

d. Pengawasan (Supervision)

Merupakan bantuan dan dukungan perilaku yang diberikan atasan serta adanya pengawasan yang berkala yang dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik. Supervisi juga merupakan sumber kepuasan yang cukup penting.

e. Rekan kerja (coworker)

Suatu kondisi dimana rekan-rekan karyawan secara teknis mampu dan secara sosial bersifat mendukung. Sifat dari kelompok kerja akan mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif adalah sumber kepuasan bagi karyawan.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT POS Indonesia Pekanbaru dengan menggunakan seluruh populasi penelitian sebagai partisipan. Adapun jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 95 orang karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Pekanbaru. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner. Jenis skala yang digunakan ialah skala *likert*, terdiri dari skala kepuasan kerja dan

skala kebahagiaan di tempat kerja. Jumlah aitem pada skala kebahagiaan di tempat kerja 9 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.844 sedangkan jumlah aitem pada skala kepuasan kerja sebanyak 21 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.745. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah teknik korelasi *product momen pearson* dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows* (Sugiyono, 2017; Azwar, 2010).

HASIL PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis
Correlations

		Budaya Organisasi	Adversity Quotient
Kepuasan Kerja	<i>Pearson</i>	1	.397(**)
	<i>Correlation</i>		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	95	95
Kebahagiaan di tempat kerja	<i>Pearson</i>	.397(**)	1
	<i>Correlation</i>		
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	95	95

Hasil analisis koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan ditempat kerja pada karyawan di PT POS Indonesia Pekanbaru didapatkan nilai r sebesar $(r) = 0.397$ dengan taraf probabilitas $(p) = 0.000$ ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa diterimanya hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di PT POS Indonesia Pekanbaru. Adapun nilai positif pada nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,397 menunjukkan arah hubungan yang searah, yaitu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kebahagiaan pada karyawan di PT POS Indonesia Pekanbaru, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kebahagiaan pada karyawan di PT POS Indonesia Pekanbaru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tait, Padget & Baldwin (1989) Kebahagiaan di tempat kerja dan kepuasan kerja secara substansial berkorelasi (Tait, Padget & Baldwin, 1989).

Menurut Holahan & Moos (1987) tingkat kebahagiaan seseorang di tempat kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam hal penyesuaian diri di lingkungan kerja, sebagai efek tidak langsung dari kepuasan kerja. Woei, Ming & Kuan (2007) menambahkan kepuasan kerja mempengaruhi kebahagiaan seseorang di tempat kerja, kebahagiaan merupakan hasil gambaran langsung dari tingkat kepuasan kerja. Ada beberapa hal yang dapat menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Pertama, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan baik akan menunjukkan kinerja yang optimal, bermanfaat bagi lingkungan, serta memberikan efek yang positif yang berpengaruh terhadap terbentuknya kebahagiaan ditempat kerja. Kedua, kepuasan juga akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dilingkungan kerja. Ketiga, kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam menentukan tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja (Rode, 2004). Kepuasan terhadap hidup akan memberikan kebahagiaan kepada seseorang, sehingga kepuasan kerja dapat

berpengaruh terhadap tingkat kebahagiaan seseorang (Diener, Oishi & Lucas, 2003).

Tabel 2
Kriteria Penilaian Skor Kebahagiaan di Tempat kerja

Kategori	Skor Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	$X \leq 9$	0	0.00
Rendah	$9 < X \leq 15$	1	3.16
Sedang	$15 < X \leq 21$	2	2.11
Tinggi	$21 < X \leq 27$	3	10.53
Sangat Tinggi	$< X$	89	93.68
Jumlah		95	100

Tabel 3
Kriteria Penilaian Skor Kepuasan kerja

Kategori	Skor Interval	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	$X \leq 21$	0	0.00
Rendah	$21 < X \leq 35$	1	1.05
Sedang	$35 < X \leq 49$	4	4.21
Tinggi	$49 < X \leq 63$	5	5.26
Sangat Tinggi	$63 < X$	85	89.47
Jumlah		95	100

Berdasarkan hasil analisa data dari penelitian yang telah peneliti lakukan pada 95 orang sampel penelitian, maka diketahui variabel kebahagiaan di tempat kerja yang berada pada kategorisasi sangat rendah sebanyak 0 orang (0%) dan subjek yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja rendah sebanyak 1 orang (3.16%), sedang sebanyak 2 orang (2.11%), tinggi sebanyak 3 orang (10.53%), sementara itu subjek penelitian dengan kebahagiaan di tempat kerja sangat tinggi sebanyak 89 orang (93.68%). Sementara pada variabel kepuasan kerja yang berada pada kategorisasi sangat rendah sebanyak 0 orang (0%) dan subjek yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 1 (1.05%), sedang sebanyak 4 orang (4.21%), tinggi sebanyak 5 orang (5.26%), sementara itu subjek penelitian dengan kepuasan kerja sangat tinggi sebanyak 85 orang (89.47%).

Dari hasil analisa diatas, dapat terlihat bahwa variabel kebahagiaan di tempat kerja dan kepuasan kerja sama – sama memiliki kategorisasi subjek penelitian yang berada pada kategorisasi sangat tinggi. Dari uraian ini menyiratkan bahwa peningkatan kebahagiaan di tempat kerja salah satu faktornya merupakan peningkatan dari kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Pradesa dkk (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan

variabel moderator yang dapat mempengaruhi salah satu perilaku positif dalam bekerja berupa kebahagiaan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil analisis koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan ditempat kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja di PT. Pos Indonesia Pekanbaru dengan nilai koefisien korelasi sebesar $(r) = 0.397$ dengan taraf probabilitas $(p) = 0.000$ ($p < 0.05$). Arah hubungannya positif, yaitu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kebahagiaan pada karyawan di PT POS Indonesia Pekanbaru, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *kebahagiaan* pada karyawan di PT POS Indonesia Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. (2003). Psikologi industri : Seri sumber daya manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S.(2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Carr.(2004).Positive Pscyhology :The science of happiness and human StrengthsNew York: Brunner- Rouledge.
- Diener, E. (1994). Assessing *subjective well-being: Progress and opportunities*. Social Indicators Research, 31, 103-157. (2005 reprinted in Citation classics from Social Indicators Research)
- Diener, E.(2000).*Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index*. American Psychologist , 55(1), 34 - 43.
- Diener, Ed., Oishi,Shigehiro & Lucas, Richard E. (2003). *Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life* Annu.Rev. Psychol, 54, 403–25.
- Elfida, Diana.(2008). *Hubungan antara religiusitas dan kebaghgiaan*. Laporan Penelitian.Fakultas Psikologi : Uin Suska Riau.
- Fisher,C.D.(2010). *Happiness at work* . International journal of management reviews 12 (4), 384-412.
- Holahan,C.J &Moos,R.H.(1987).Personal and contextual determinants of coping strategies.Journal of Personality and Social Psychology, 52,946-955.
- Judge, T. A., & Hulin, C. (1991). Job satisfaction and subjective well-being as determinants of job adaptation (CAHRS Working Paper #91-30). Ithaca, NY: Cornell University,

- School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. (<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/36>).
- Luthans, F. (2005). *Organizational behaviour*. New York : Mc.Graw Hill Publishing Company.
- Lyubomirsky. (2007). *The benefits of frequent positive affect* :Does happiness lead to success? Psychological. Bulletin. 131, 6.
- McShane, S.L & Glinow, M.A.V. (2010). *Organizational Behavior*. Second Edition. New York : Mc.Graw Hill Publishing Company.
- Pradesa,H.A.,Setiawan,M.,Jumahir.,Rahayu,M. (2013).The Relationship of perceived organizational support (POS) with positive behaviour : Mediating role of job satisfaction, affective commitment, and felt obligation. *Journal of Bussiness and Management*, 13(3), 23-24.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks
- Rode, J.C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Seligman.(2005). *Authentic Happiness*. UK : Newyork
- Tait, M., Padgett, M. Y. & Baldwin, T. (1989). Job and life satisfaction: a reevaluation of the strength of the relationship andgender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502- 507.
- Vandenbergh, C. (2011). *Workplace spirituality and oganizational commitment: an integrative model*. *Journal of Management, Spirituality and Religion* , 8(3), 211-232.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wright, & Bonnet, D. (2007). *Job Satisfactionand psychological well-being asnonaddictive predictors of workplace turnover*. *Journal of Management*, 33,141-161.
- Woei Lian, J., Ming Lin, T. & Kuan Wu, H. (2007). Job stress, job satisfaction and life satisfaction between managerial and technicalis personnel, *Proceedings ofBusiness and Information*, 4,1-17