

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TASPEN (PERSERO)
BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh :
Dini Siti Rosdiani
1501122

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN BISNIS
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2020**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.TASPEN (PERSERO) BANDUNG**

Oleh:
Dini Siti Rosdiani
1501122

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Dini Siti Rosdiani
Universitas Pendidikan Indonesia
Januari 2020

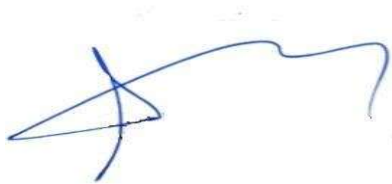
Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG**

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh :

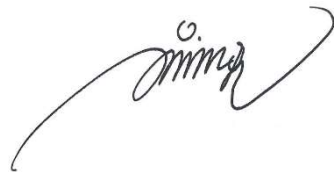
Pembimbing I



Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M.

NIP. 195509171980021001

Pembimbing II



Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.

NIP. 198111152014041002

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.

NIP. 198208302005022003

Tanggung Jawab Yuridis

Ada Pada Penulis



Dini Siti Rosdiani

NIM. 1501122

PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Bandung”** beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Januari 2020

Yang Membuat Pernyataan



Dini Siti Rosdiani

NIM 1501122

ABSTRAK

Dini Siti Rosdiani (1501122), **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) Bandung”**. Di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M dan Masharyono, A.P.,S.Pd., M.M.

Kinerja memiliki peranan penting dalam mencapai salah satu tujuan utama dari manajemen sumber daya. Kinerja karyawan menjadi isu penting dan salah satu tantangan paling kuat yang dihadapi organisasi. Kinerja merupakan salah satu elemen penting yang harus terdapat dalam sebuah perusahaan dengan tingkat yang ditetapkan sebagai acuan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila karyawan yang bekerja memiliki tingkat kinerja yang rendah, seperti yang dialami oleh karyawan di PT. TASPEN (Persero) Bandung. Salah satu upaya yang dilakukan dengan memperbaiki kepuasan kerja dan stres kerja dimana faktor tersebut dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan rendah yang dialami oleh karyawan di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, mengetahui tingkat stres kerja, mengetahui tingkat kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah *mixed methods*. Adapun yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Bandung dengan jumlah populasi 50 responden sehingga semua dijadikan sampel (sampel jenuh). Pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan alat bantu software komputer *Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 25.0 for windows*. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dalam kategori tinggi, tingkat stres kerja dalam kategori tinggi, dan tingkat kinerja karyawan dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepuasan kerja perusahaan lebih di tingkatkan lagi dalam aspek rekan kerja dengan memahami peranan kerjasama atau bekerja dengan tim di tempat kerja, serta rasa saling menghargai, membantu dan mendukung yang menyangkut pekerjaan mereka dan hubungan baik dengan sesama rekan kerja. Dalam segi stres kerja di perusahaan dapat memperbaiki beban kerja dengan menyesuaikan pembagian beban kerja dengan cara memberikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, serta memberikan gaji tambahan kepada karyawan yang bekerja lembur. Sehingga diharapkan kepuasan kerja dan stres kerja perlu diperhatikan lebih lanjut oleh perusahaan dalam menunjang tingkat kinerja karyawan yang berdampak pada keberhasilan perusahaan dan ketercapaian terhadap kepuasan kerja, produktivitas, serta rendahnya tingkat *turnover* pada perusahaan. Jika tidak tercapai berampak pula pada kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

**Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.
TASPEN**

Dini Siti Rosdiani, 2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

ABSTRACK

Dini Siti Rosdiani (1501122), “*Effect of Job Satisfaction and Job Stress on Employee Performance of PT. TASPEN (Persero) Bandung*”. Under the guidance of Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M and Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.

Performance has an important role in achieving one of the main objectives of resource management. Employee performance is an important issue and one of the most powerful challenges facing the organization. Performance is one of the important elements that must be contained in a company with the level set as a reference. The company will not run well if employees who work have low levels of performance, as experienced employees at PT. TASPEN (Persero) Bandung. One of the efforts made by improving job satisfaction and job stress where these factors can improve the level of low employee performance experienced by employees in the company. This study aims to determine the level of job satisfaction, determine the level of job stress, determine the level of employee performance, determine the effect of job satisfaction on employee performance, determine the effect of job stress on employee performance. The method used is mixed methods. e As of the unit of analysis in this study is the employees of PT. TASPEN (Persero) Bandung with a population of 50 respondents so that all are sampled (saturated sample). Retrieval of data by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression with statistical software for service solutions (SPSS) 25.0 for Windows. The findings in this study indicate that the level of job satisfaction in the high category, the level of job stress in the high category, and the level of employee performance in the very high category. Based on the results of this study, it is suggested that company job satisfaction be increased in the co-workers aspect by helping work representatives or working with teams in the workplace, as well as mutual support, help and support that helps their work and good relations with colleagues. In terms of work stress in the company can improve workload by adjusting the distribution of workload by providing work in accordance with the competencies of the employees, as well as providing additional salaries to employees who work overtime. So it is expected that job satisfaction and job stress need further attention by the company in supporting the level of employee performance which has an impact on the success of the company and the achievement of job satisfaction, productivity, and low turnover rate in company. If this is not achieved, it will also affect the company fail to achieve the company goals.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Employee Performance, TASPEN

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan, karena atas karunia dan kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, yang merupakan tugas akhir bagi penulis dalam menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia. Kepada keluarga tercinta Papa Dodi Rosadi, Mamah Nina Rostarina, Adik Dejan dan Deva, dan seluruh anggota keluarga lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih telah mengasihi dan menyayangi, selalu mendukung, memotivasi dan tiada henti mendo'akan penulis dalam menyelesaikan studi S1. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan atas kebaikan-kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan balasan yang terbaik serta menghapuskan dosa atas semua kesalahan dan kekhilafan.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sangat dalam dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kesempatan mendidik dan membimbing selama penulis menempuh dan memperoleh pendidikan, termasuk kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Rd. Asep Kadarohman, M.Si. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos.,M.M. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantara, S. Pd.,M. T.,M.M. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Bapak Dr. Bambang Widjajanta, M.M. selaku Ketua Tim Pengembang Penulis Skripsi dan selaku Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Pendidikan

Dini Siti Rosdiani, 2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang telah membimbing dalam penyelesaian kuliah dan kontrak mata kuliah selama masa perkuliahan penulis di kampus, semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala amalan baik dan penuh keberkahan.

6. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa membimbing dengan penuh ketelitian dan kesabaran serta selalu memberikan motivasi dan pengarahan kepada penulis juga bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran di tengah-tengah kesibukannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup.
7. Bapak Masharyono, A.P., S.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan serta memotivasi penulis dengan penuh kesabaran dalam menyusun skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik di waktu yang tepat. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalasnya dengan pahala yang lebih baik, senantiasa diberikan limpahan rahmat, karunia, dan keberkahan-Nya.
8. Segenap Ibu dan Bapak Dosen Pendidikan Bisnis, Ibu Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P, Bapak Dr. H. Hari Mulyadi M.Si, Ibu Dr. B. Lena Nuryanti, M.Pd, Ibu Hj. Sumiyati, M.Si, Bapak Drs. H. Eded Tarmed, MA ,Bapak Dr. H. Ahim Surachim, M.Pd, Bapak Drs. H. Raden Dian Herdiana Utama, M.Si, Bapak Dr. Ridwan Purnama SH., M.Si, Ibu Lisnawati, S.Pd., M.M. Ibu Sulastri, S.Pd., M.Stat, Bapak Yusuf Murtadlo Hidayat, S.Si, M.Stat dan Bapak Hamidin juga Staf Pendidikan Bisnis yang telah banyak membantu dalam proses perkuliahan maupun kelancaran proses penyusunan skripsi. Semoga Allah Swt memberikan balasan dengan pahala dan amalan baik dan penuh keberkahan hidup.

Bandung, Januari 2020

Dini Siti Rosdiani

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkah, rahmat, karena atas karunia dan kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas proposal tepat pada waktunya.

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Bandung**” yang disusun untuk memperoleh temuan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja dalam mengetahui tingkat kinerja karyawan.

Skripsi ini dikerjakan penulis dengan sebaik dan seoptimal mungkin dengan harapan dapat bermanfaat serta menjadi sumbangan yang berarti bagi kemajuan dunia pemasaran. Namun apabila, masih terdapat kekurangan dan kesalahan, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk dijadikan landasan perbaikan yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Akhirnya, penulis mengharapkan semoga dari skripsi ini dapat membantu menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat memberikan ilmu dan inspirasi yang bermanfaat terhadap pembaca.

Bandung, 01 Januari 2020

Dini Siti Rosdiani

2.1.2.6	Konsekuensi Stress Kerja.....	28
2.1.2.7	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	29
2.1.3	Konsep Kinerja Karyawan	31
2.1.3.1	Konsep Kinerja Karyawan Dalam Perilaku Organisasi	31
2.1.3.2	Definisi Kinerja Karyawan	31
2.1.3.3	Dimensi Kinerja Karyawan.....	32
2.1.3.4	Model Kinerja Karyawan	33
2.1.3.5	Penilaian Kinerja	34
2.1.3.6	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	35
2.1.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.1.5	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.1.6	Penelitian Terdahulu	38
2.2	Kerangka Pemikiran	40
2.3	Hipotesis	47
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN		48
3.1	Objek Penelitian.....	48
3.2	Jenis Dan Metode Penelitian	48
3.2.1	Jenis Penelitian.....	48
3.2.2	Metode Yang Digunakan	49
3.3	Jenis Dan Sumber Data.....	49
3.4	Operasionalisasi Variabel	51
3.5	Populasi Dan Sampel.....	56
3.5.1	Populasi	56
3.5.2	Sampel.....	58
3.6	Teknik Pengumpulan Data	58
3.7	<i>Method Of Successive Interval (MSI)</i>	60
3.8	Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas.....	60
3.8.1	Hasil Uji Validitas	61
3.8.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	69
3.9	Teknik Analisis Data	71
3.9.1	Analisis Deskriptif	72

Dini Siti Rosdiani, 2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

3.9.2 Analisis Verifikatif	74
3.10 Pengujian Hipotesis	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	84
4.1 Hasil Penelitian.....	84
4.1.1 Profil Perusahaan.....	84
4.1.1.1 Identitas Perusahaan.....	84
4.1.1.2 Visi Dan Misi Pt. Taspen (Persero) Bandung.....	84
4.1.1.2.1 Visi	84
4.1.1.2.2 Misi	85
4.1.1.3 Sejarah Singkat Perusahaan	85
4.1.2 Karakteristik Responden PT. TASPEN (Persero) Bandung	86
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	87
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	88
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	88
4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per-Bulan.....	89
4.1.3 Hasil Pengujian Deskriptif.....	90
4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	90
4.1.3.1.1 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Gaji (<i>Pay</i>).....	90
4.1.3.1.2 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri (<i>The Work It Self</i>)	91
4.1.3.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pengawasan (<i>Supervision</i>)	93
4.1.3.1.4 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Promosi (<i>Promotion</i>).....	94
4.1.3.1.5 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Rekan Kerja (<i>Co-Workers</i>).....	95
4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stress Kerja.....	97

4.1.3.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Konflik (<i>Conflict</i>)	97
4.1.3.2.2	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ambiguitas Peran (<i>Role Ambiguity</i>)	98
4.1.3.2.3	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Beban Kerja (<i>Workload</i>)	99
4.1.3.2.4	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tekanan Kerja (<i>Pressure</i>).....	100
4.1.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	102
4.1.3.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas (<i>Quality</i>)	102
4.1.3.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kuantitas (<i>Quantity</i>).....	103
4.1.3.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu.....	104
4.1.3.3.4	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kerjasama.....	105
4.1.3	Hasil Pengujian Verifikatif.....	106
4.1.4.1	Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	106
4.1.4.2	Uji Asumsi Klasik Terhadap Model Regresi Linier Berganda.....	107
4.1.4.3	Analisis Verifikatif Menggunakan Regresi Linier Berganda.....	112
4.1.4.4	Analisis Koefisien Determinasi	113
4.1.4.5	Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T).....	114
4.1.4.6	Pengujian Hiptesis Simultan (Uji F).....	115
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	116
4.2.1	Pembahasan Gambaran Kepuasan Kerja	116
4.2.2	Pembahasan Gambaran Stress Kerja	120
4.2.3	Pembahasan Gambaran Kinerja Karyawan	124
4.2.4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	128
4.2.5	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	128
4.2.6	Implikasi Hasil Penelitian.....	131
4.2.6.1	Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	131

4.2.6.2 Temuan Penelitian Bersifat Empirik.....	133
4.2.6.3 Implikasi Hasil Peneliatian Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Program Studi Pendidikan Bisnis.....	135
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	138
5.1 Kesimpulan.....	138
5.2 Saran.....	139
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Hal
1. 1	Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt Taspen (Persero) Bandung	3
1. 2	Standar Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt Taspen (Persero) Bandung	4
1. 3	Data Turnover Karyawan Pt. Taspen (Persero) Bandung.....	5
1. 4	Daftar Ketidak Sesuaian Antar Jenis Pekerjaan Dengan Latar Belakang Pendidikan Pegawai.....	9
2. 1	Penelitian Terdahulu.....	38
3. 1	Operasionalisasi Variabel.....	51
3. 2	Jenis Dan Sumber Data.....	50
3. 3	Data Jumlah Pegawai Pt.Taspen (Persero) Bandung.....	57
3. 4	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1).....	62
3. 5	Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X2) Tahap Pertama.....	64
3. 6	Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X2) Tahap Kedua.....	65
3. 7	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) Tahap Pertama.....	67
3. 8	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) Tahap Kedua.....	68
3. 9	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	71
3. 10	Skor Alternatif.....	72
3. 11	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden.....	73
3. 12	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Gulford).....	81
4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	87
4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	88
4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	88
4. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per-Bulan.....	89
4. 6	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Gaji (Pay).....	91
4. 7	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri (The Work It Self).....	92
4. 8	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pengawasan (Supervision).....	93
4. 9	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Promosi (Promotion).....	94
4. 10	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Rekan Kerja (Co-Workers)....	96
4. 11	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Konflik (Conflict).....	97
4. 12	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ambiguitas Peran.....	98
4. 13	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Beban Kerja (Workload).....	99
4. 14	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tekanan Kerja (Pressure)....	101
4. 15	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas.....	102
4. 16	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kuantitas.....	103
4. 17	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu.....	104
4. 18	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kerjasama.....	105
4. 19	Uji Kolmogorov Smirnov.....	108
4. 20	Output Uji Autokorelasi.....	110
4. 21	Uji Multikolinearitas.....	111
4. 22	Koefisien Regresi.....	112
4. 23	Koefisien Determinasi Secara Parsial (X1).....	113

Dini Siti Rosdiani, 2020

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

4. 24	Koefisien Determinasi Secara Parsial (X ²).....	114
4. 25	Nilai Signifikansi Uji T	115
4. 26	Uji Signifikansi Uji F	116
4. 27	Rekapitulasi Dimensi Kepuasan Kerja.....	118
4. 28	Rekapitulasi Dimensi Stress Kerja.....	122
4. 29	Rekapitulasi Dimensi Kinerja Karyawan.....	125

DAFTAR GAMBAR

No. Tabel	Judul	Hal
2. 1	Model Perilaku Organisasi.....	14
2. 2	Model Kepuasan Kerja.....	19
2. 3	Model Stress Kerja.....	27
2. 4	Model Kinerja Karyawan.....	33
2. 5	Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	46
2. 6	Paradigma Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	47
4. 1	Output Uji Normalitas Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap KinerjaKaryawan.....	107
4. 2	Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	109
4. 3	Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja	120
4. 4	Garis Kontinum Variabel Stress Kerja.....	123
4. 5	Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan.....	127

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul
1	Sk Pembimbing
2	Rekapitulasi Bimbingan
3	Surat Izin Penelitian dan Penyebaran Kuesioner
4	Kuesioner Penelitian
5	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel X1, X2 Dan Y
6	Hasil Koding Data Kuesioner Variabel X1, X2 Dan Y
7	Transformasi Data Ordinal ke Interval (MSI)
8	Data Karakteristik Responden
9	Hasil Output Data Deskriptif
10	Hasil Pengolahan Data Verifikatif
11	Tabel Durbin Watson
12	R Tabel
13	T Tabel
14	F Tabel
15	Curriculum Vitae

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Alfianika, N. (2016). *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ali, M. (1985). *Metodologi Research*. Yogyakarta: UGM Press.
- Angelo Denisi, R. G. (2016). *HR3*. USA: Cengage Learning.
- Arifin, Z. (2011). *Penelitian Pendidikan: Metode dan paradigma baru*. Bandung: PT Remaja rosda karya.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi 15). Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep Saepul Hamdi, E. B. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Djiwandono, P. I. (2015). *Meneliti itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa*. Yogyakarta: Deepublish.
- Capelle, R. G. (2014). *Optimizing Organization Design*. *Jossey-Bass, aWiley Brand*. San Fransisco: Josssey-Bass A Willey Brand.
- Fathnur Sani K. (2016). *Metodologi Penelitian Farmasi Komunitas dan Eksperimental*. yogyakarta: Deepublish.
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- _____. (2009). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo
- James N. Parker, M. D. (2014). *Stress Management*. (Philip M. Parker, Ed.). San Diego America: Healt Care ICON Grup Internasioanal Inc.
- Linda K.Stroh, Gregory B, Northcraft, M. A. N. (2002). *Organizational Behavior A Management Challenge Third*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Inc.
- Malhotra, K. N. (2010). *Marketing Reseach: An Applied Orientation* (6th ed.). Pearson education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marcus, P. (2017). *The Psychoanalysis of Career Choice , Job Performance , and Satisfaction*. (P. Marcus, Ed.). London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Mulyani, S. (2017). *Metode Analisis dan Perancangan Sistem*. Bandung: Abdi Sistematika.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (T. Chandra, Ed.) (Edisi Revisi). Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Robbins, S. (2007). *Organizational Behavior*. New York: Prantice Hall

Dini Siti Rosdiani, 2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

- _____. (2013). *Organizational Behavior. Zhurnal Eksperimental'noi Teoreticheskoi Fiziki*. <https://doi.org/10.12737/4477>
- Sekaran, U. (2014). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Suryani, H. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Stride, C., Wall, T. D., & Catley, N. (2008). *Measures of Job Satisfaction, Organisational Commitment, Mental Health and Job related Well-being: A Benchmarking Manual*. Retrieved from <http://books.google.com/books?id=BO8aotlTpgoC&pgis=1>

Jurnal :

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12–18.
<https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Alice Kasau, S. (2014). Relationship Between Training and Performance : A Case Study of Kenya Women Finance Trust Eastern Nyanya Region, Kenya. *European Journal of Business and Social Science*, 3(1), 95–117
- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Management*, 4(1), 1–10.
- Angelo DeNisi, R. G. (2017). *HR*. USA: Cengage Learning.
- Apostel, E., Syrek, C. J., Antoni, C. H., Apostel, E., Syrek, C. J., & Antoni, C. H. (2017). International Journal of Stress Management The Moderating Role of Appreciative Leadership The Moderating Role of Appreciative Leadership.
- Arulrajah A. (2017). Human Resource Management Practices and Innovation: a Review of Literature. *11th International Conference on Business Management - 2014*, 18(2009), 55–67. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2149464>
- Aslam, S., Aslam, S., & Saleem, R. (2015). Determinants of Employee Satisfaction : a case study of Banking Sector in Lahore , Pakistan, 14.
- Barraza, M. F. S., Smith, T., Mi, S., & Park, D. (2009). Workload, generic and work– family specific social supports and job stress: mediating role of work-

family and family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality*

Management, 28(8). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/JEIM-07-20140077>

Batarliene, N., Čižiuniene, K., Vaičiute, K., Šapalaite, I., & Jarašuniene, A. (2017).

The Impact of Human Resource Management on the Competitiveness of Transport Companies. *Procedia Engineering*, 187, 110–116.

<https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.04.356>

Behavior, R., Hwang, W. J., & Ha, Y. (2017). *Chapter 2 Occupational Health Measurements of Job Stress , Perception of CVD Risk , and*. Gyeong- sang National University, South Korea.

Christiansen, Bryan, Chandan, H. C. (2017). *Handbook of Research on Human Factors in Contemporary Workforce Development*. USA: IGI Global.

Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2017). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-092015-0216>

Dail L, F. (2002). *Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. USA: SAGE Publications.

Djiwandono, P. I. (2015). *Meneliti itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa*. Yogyakarta: Deepublish.

Eliphas, R. (2017). The influence of performance appraisal practices on employee productivity : A case of Muheza District , 5(4), 45–59.

Eskildsen, J. K., Kristensen, K., & Westlund, A. H. (2004). Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*, 26(2), 122–136. <https://doi.org/10.1108/01425450410511043>

Fathnur Sani K. (2016). *Metodologi Penelitian Farmasi Komunitas dan Eksperimental*. Yogyakarta: Deepublish.

Gelfand, M. J., & Erez, M. (2017). Cross-Cultural Industrial Organizational Psychology and Organizational Behavior : A Hundred-Year Journey.

Gilang, A., Wanara, B., Pangarso, A., & Telkom, U. (2016). Analisis Stres Kerja Karyawan Pada Pt . Pikiran Rakyat Pt . Pikiran Rakyat Employees Work Stress Analysis. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.

Gomez-Mejia, Luis and Balkin, D. (2007). Impact of organisational culture on job stress and burnout in graded accommodation establishments in the Free State province, South Africa Deseré. *Journal of Management Development*, 23(7), 635–648. <https://doi.org/10.1108/MBE-09-2016-0047>

Guinot, J., Chiva, R., & Roca-Puig, V. (2014). Interpersonal trust, stress and satisfaction at work: an empirical study. *Personnel Review*, 43(1), 96–115.

<https://doi.org/10.1108/PR-02-2012-0043>

Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.

- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Jain, Ruchi, Kaur, S. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publication*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/ISSN 2250-3153>
- Jalal, H., & Putri, R. T. (2016). Examining the Effect of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction, 219, 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Karima, A. (2014). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja. *Journal Research*.
- Khartabel, M. I. (2014). Banks Employees Satisfaction as a Lead to Customers Satisfaction, 5(9), 88–96.
- Kumar, D. (2016). *Enterprise Growth Strategy: Vision, Planning and Execution*. London and New York: Routledge.
- Linda K. Stroh, Gregory B, Northcraft, M. A. N. (2002). *Organizational Behavior A Management Challenge Third*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Inc.
- Mahmood, S., & Ur Rehman, A. (2016). Impact of Effective Vision Attributes on Employee Satisfaction. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 5(2). <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000315>
- Maimako, L. B., & Bambale, A. J. (2016). Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Kano State owned Universities: A Conceptual Model Lawrence, 7(2), 1–16.
- Malhotra, N. K. (2015). *essentials of arketing Research* (Global Edi). England: Pearson Education Limited.
- Masharyono, M. (2015). Pengaruh Job Characteristic Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan Program Studi Akuntansi Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*, 3(3), 813–830. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17509/jrak.v3i3.6622>
- Masharyono, Sumiyati, Purnama, R., & Pratama, K. F. (2016). The Effect of Social Work Environment on Employee Productivity in Manufacturing Company in Indonesia. *Atlantis Press*, 15, 574–575.
- Muhammad Kashif, Eliane Braganca, Zainudin Awang, E. C. D. R. (2016). You abuse but I will stay: the combined effects of job stress, customer abuse, and emotional intelligence on employee turnover. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JMD06-2016-0095>
- Murat, K., Mustafa Fedai, C., & Turgay, S. (2014). Human Resource Management Practices, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International*

- Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(9).
<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v4-i9/1147>
- Neog, B. B. (2014). Factors Influencing Employee ' s Job Employees of Automobile Service. *The Standard International Journals (TheSIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, 2(7), 305–316.
- Nico Handani, Diah Hariani, A. M. J. (2015). Analisis Produktivitas Kerja Di Pt . Taspen Universitas Diponegoro. *Journal Administrasi Publik*, 1–8.
- NM, N., KM, F., & SM, A. (2017). Arabian Journal of Business and Impact of Motivation on Employee Performances : A Case Study of, 7(1), 1–8.
<https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000293>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management*.
<https://doi.org/10.1080/09585199200000162>
- Nuryanti, B. L. (2016). *Gambaran disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pdam tirta berkah kabupaten pandeglang*. *Journal of Business Management*, 1(2), 75–80.
- Oyovwe, O. G. (2016). *Factors influencing job satisfaction of academic librarians in university libraries in Edo and Delta states, Nigeria*. *Journal of Management Development*, 27(6).
<https://doi.org/10.1108/02640470910998542>
- Park, T. (2016). Relationship between Transformational Leadership in Social Work Organizations and Social Worker Turnover, 6(3), 66–73.
<https://doi.org/10.5923/j.sociology.20160603.02>
- Peni Tunjungsari. (2011). The Influence Job Stress To The Employee's Job Satisfaction At Head Office PT. Pos Indonesia, Ltd Bandung. *Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1–14.
- Potocan, V., Ungan, M. C., & Nedelko, Z. (2017). *Handbook of Research on Managerial Solutions in Non-Profit Organizations*. USA: IGI Global.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (T. Chandra, Ed.) (Edisi Revi). Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Purwanto, S. (2004). *Statistika Untuk Ekonomi & Keuangan Modern* (2nd ed.). Bandung: Tarsito.
- Rahmawati, S. (2016). Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor Siti Rahmawati. *Journal Management*.
- Rangaraju, M. S., & S Hanuman, K. (2012). *Innovation in Management Challenges and Opportunities in the next decade*. New Delhi (India): Allied Publishers.
- Reed, S. A., Kratchman, S. H., & Strawser, R. H. (1994). Job Satisfaction , Organizational Commitment , and Turnover Intentions of United States Accountants Gender, 7(1), 31–58.

- Ricky W. Griffin, Jean M. Phillips, S. M. G. (2017). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: Cengage Learning.
- Rizal, Y. I. (n.d.). Studi Mengenai Gambaran Kepuasan Kerja Pengemudi Travel Cipaganti Rute Bandung-Jakarta.
- Robbins, S. and T. J. (2013). *Organizational Behavior. Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki*. <https://doi.org/10.12737/4477>
- Robert L, M., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western: Cengage Learning.
- Rumbold, J. L., Fletcher, D., & Daniels, K. (2018). Psychology of Sport & Exercise Using a mixed method audit to inform organizational stress management interventions in sport. *Psychology of Sport & Exercise*, 35(October 2017), 27–38. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.10.010>
- Sarwar, S., & Abugre, J. (2013). The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry And Key words. *The Business & Management Review*, 3(2), 22–32.
- Sauter, S. L., & Murphy, L. R. (1995). *Organizational risk factors for job stress*. <https://doi.org/10.1037/10173-000>
- Seibokaite, L., & Endriulaitiene, A. (2012). The role of personality traits, work motivation and organizational safety climate in risky occupational performance of professional drivers. *Baltic Journal of Management*, 7(1), 103–118. <https://doi.org/10.1108/17465261211195892>
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Senen, S. H. (2017). Employee Performance Assessment System Design Based on Competence. *Innovation of Vocational Technology Education*, 2(8), 68–70.
- Senen, S. H., Sumiyati, & Masharyono. (2016). The Effect of Skill Variety , Task Identity , Task Significance , Autonomy and Feedback on Job Performance. *Economics, Business and Management*, 15, 585–588. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.108>
- Setyono, A., Rahardjo, M., Nugraheni, R., & Rahardja, E. (2007). Analisis FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Kerja Dan Kinerja Salesman (Studi Kasus Pada Pt . Adira Finance Cabang Bangkong Semarang). *Journal Management*, 4, 70–80.
- Sheridan, J. E. (1992). Organizational Culture and Employee Retention. *He Academy of Management Journal*, 35(5), 1036–1056. <https://doi.org/10.2307/256539>
- Shin, J. C., & Jung, J. (2013). Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. <https://doi.org/10.1007/s10734-013-9668-y>
- Shofiah, I. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave (Studi Terhadap Driver Pt

- Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 171–177.
- Shrivias, R. (2016). Employees Job Satisfaction In Bank: A Comparative Study Of Private And Public Sector Bank Of Jabalpur City, 4(5), 169–178.
- Siagian, S. (2006). *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sitepu, N. S. (1994). *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Unit Pelayanan Statistika FMIPA Universitas Padjadjaran.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sumiyati, Masharyono, Purnama, R., & Pratama, K. F. (2016). *The Influence of Social Work Environment on Employee Productivity in Manufacturing in Indonesia*. *Atlantis Press*, 15, 649–652.
- Suryani, H. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Timangratuogi, W. (2012). *Universitas indonesia pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian*.
- Tsai, L. C. F., Nolasco, C. A. R. I., & Vaughn, M. S. (2017). Modeling job stress among police officers: interplay of work environment, counseling support, and family discussion with co-workers. *Police Practice and Research*, 4263(June), 1–17. <https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1342091>
- Tsounis, N., & Vlachvei, A. (2017). *Advances in Applied Economic Research: Proceedings of the 2016 International Conference on Applied Economics (ICOAE)*. Switzerland: Springer.
- Usman, H. (2011). *Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vasudevan, A., & Zahari, I. (2014). Employee Satisfaction: A Case Study at Bank Muamalat Malaysia Berhad. *Economics World*, 2(4), 252–264.
- Vi, S. (2017). Role of Human Resource Management in Micro , Small and Medium Enterprises (MSME) in India, 7(1), 26–34.
- Waqas, A., Umair, B., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., ... Arshad, R. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 141–161. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6095>
- Yiing, L. H., Zaman, K., & Ahmad, B. (2009). *The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance*. <https://doi.org/10.1108/01437730910927106>

- Yusuf, A. M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Jakarta.
- Zafeiti, S. M. B., & Noor, A. M. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees ' Work Performance The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees ' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151–160.
- Zerbe, Charmine E. J. Hartel Wilfred J. Ashkanasy, N. M. L. (2005). *Emotions In Organizational Behavior*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Inc.
- Zhang, Y. (2016). A Review of Employee Turnover Influence Factor and Countermeasure, (June), 85–91. Zhao, X. (Roy), & Ghiselli, R. (2016). Why do you feel stressed in a “smile factory”? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 305– 326. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2014-0385>

WEBSITE :

www.taspen.co.id diakses pada tanggal 11/04/2018 pukul 22.13 WIB

www.bumn.go.id diakses pada tanggal 11/04/2018 pukul 22:29 WIB

<https://www.taspen.co.id/> diakses pada tanggal 21/12/19 pukul 22:40 WIB

<http://untuknegeri.bumn.go.id/> diakses pada tanggal 22/12/19 pukul 1:49 WIB