

## “Kerja Bukan Cuma Cari Gaji”: Peran Ikhlas dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Nur Hasmalawati<sup>1</sup>, Rizka Dara Vonna<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia  
e-mail: nur.hasmalawati@unmuha.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran nilai ikhlas dalam membentuk kepuasan kerja pada guru di Witthayapanya Matthayom School, sebuah sekolah Islam di Thailand yang berada dalam lingkungan masyarakat mayoritas non-Muslim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, melalui wawancara mendalam terhadap lima guru. Data dianalisis berdasarkan lima model kepuasan kerja menurut Kinicki dan Fugate (2016): *need fulfillment*, *met expectations*, *value attainment*, *equity*, dan *dispositional components*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh guru menempatkan nilai ikhlas sebagai fondasi utama dalam bekerja. Para guru merasa puas dan bahagia karena pekerjaan dianggap sebagai bentuk ibadah, bukan sekadar profesi. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik, terutama dengan pimpinan sekolah, semakin memperkuat rasa dihargai dan keadilan dalam bekerja. Temuan ini menegaskan bahwa nilai spiritual seperti ikhlas dapat menjadi sumber motivasi intrinsik yang kuat dalam menciptakan kepuasan kerja, khususnya di lingkungan kerja yang penuh tantangan sosial dan kultural. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep kesejahteraan kerja berbasis nilai Islam dalam konteks pendidikan minoritas.

**Kata Kunci:** *kepuasan kerja, nilai ikhlas, pendidikan Islam*

<b>Artikel Diterima:</b> 6 Agustus 2025	<b>Artikel Direvisi:</b> 17 September 2025	<b>Artikel Disetujui:</b> 30 September 2025	<b>Publikasi Online:</b> 11 Oktober 2025
--	---	--	---

## “Work Isn’t Just About Getting Paid”: The Role of Sincerity in Improving Employee Job Satisfaction

### Abstract

This study aims to explore the role of sincerity in shaping job satisfaction among teachers at Witthayapanya Matthayom School, an Islamic school in Thailand located in a predominantly non-Muslim community. This study uses a qualitative approach with a case study design, through in-depth interviews with five teachers. The data were analysed based on five models of job satisfaction according to Kinicki and Fugate (2016): *need fulfillment*, *met expectations*, *value attainment*, *equity*, and *dispositional components*. The results showed that all teachers placed sincerity as the main foundation in their work. The teachers felt satisfied and happy because their work was considered a form of worship, not just a profession. In addition, good interpersonal relationships, especially with school leaders, further strengthened their sense of appreciation and fairness at work. These findings confirm that spiritual values such as sincerity can be a strong source of intrinsic motivation in creating job satisfaction, especially in work environments full of social and cultural challenges. This study contributes to the development of the concept of Islamic value-based work well-being in the context of minority education.

**Keywords:** *job satisfaction, sincerity, Islamic education*

<b>First Received:</b> August 6, 2025	<b>Revised:</b> September 17, 2025	<b>Accepted:</b> September 30, 2025	<b>Published:</b> October 11, 2025
--	---------------------------------------	--	---------------------------------------

## Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan salah satu isu penting yang banyak menjadi perhatian dalam bidang manajemen maupun pendidikan. Dalam dunia pendidikan, kepuasan kerja guru menjadi aspek krusial karena berhubungan langsung dengan motivasi, loyalitas, serta kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik. Guru yang memiliki kepuasan kerja cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, loyal terhadap lembaga, serta mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif (Raziq & Maulabakhsh, 2015; Wulandari & Sudarma, 2017). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti tingginya tingkat turnover, rendahnya dedikasi, hingga menurunnya mutu pendidikan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional menyenangkan yang diakibatkan oleh penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015). Berikutnya, Setiyadi dan Wartini (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda (Setiyadi, Wartini, & Wijayanto, 2016). Seorang individu merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan bergantung pada bagaimana cara individu mempersepsikannya (Nazenin & Palupiningdyah, 2014). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai ungkapan perasaan yang positif atas pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi pada beberapa karakteristik pekerjaannya. Jika individu puas dengan pekerjaannya, dia akan menunjukkan sikap kesetiaan dan pengabdian terhadap organisasinya. Sebaliknya, jika individu tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan, maka dia akan keluar dengan mengundurkan diri dari organisasinya (Robbins, Judge, Millett, & Boyle, 2013).

Berbagai penelitian terdahulu umumnya menyoroti faktor-faktor eksternal yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaji, fasilitas kerja, supervisi, maupun hubungan antar-rekan kerja (Adhara, Nurhasan, & Saepuloh, 2019; Nazenin & Palupiningdyah, 2014). Walaupun penting, fokus yang dominan pada faktor eksternal belum sepenuhnya menjelaskan variasi kepuasan kerja guru. Aspek internal berupa nilai, keyakinan, dan motivasi spiritual individu relatif masih kurang mendapat perhatian. Padahal, dalam konteks pendidikan Islam, faktor internal ini seringkali menjadi sumber utama keteguhan, dedikasi, dan semangat pengabdian.

Dalam perspektif nilai spiritual Islam, ikhlas menjadi salah satu faktor internal yang unik. Ikhlas dipahami sebagai niat tulus dalam berbuat semata-mata karena Allah SWT, tanpa mengharap imbalan atau pujian manusia (Muniroh, 2016). Nilai ini menumbuhkan sikap sabar, integritas, serta orientasi pengabdian yang tinggi (Chizanah, 2011). Jika dihubungkan dengan kepuasan kerja, ikhlas dapat menjadi landasan psikologis yang memungkinkan guru tetap merasa puas dan teguh dalam pekerjaannya, meskipun menghadapi keterbatasan atau tantangan.

Urgensi mengkaji nilai ikhlas semakin relevan ketika ditempatkan pada realitas lembaga pendidikan Islam yang berada di tengah masyarakat non-Muslim, seperti salah satunya Witthayapanya Matthayom School di Thailand. Thailand adalah salah satu negara yang mayoritas penduduknya menganut agama Buddha. Dalam konteks tersebut, Witthayapanya Matthayom School menghadapi tantangan tersendiri dalam mempertahankan identitas keislaman dan nilai-nilai moral dalam sistem pembelajaran. Sekolah ini melayani kebutuhan pendidikan bagi anak-anak Muslim dari berbagai latar belakang sosial dan ekonomi. Para guru berasal dari beragam wilayah, baik lokal

maupun luar negeri, dengan komitmen yang sama dalam mengembangkan pendidikan Islam. Keberagaman latar belakang tenaga pendidik ini menjadi kekuatan sekaligus tantangan dalam menciptakan budaya sekolah yang solid, Islami, dan produktif. Nilai-nilai seperti keikhlasan, integritas, serta pengabdian kepada umat menjadi pondasi penting dalam menjalankan visi sekolah.

Keberadaan sekolah ini menjadi representasi penting dari upaya masyarakat Muslim dalam mempertahankan dan mengembangkan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam di tengah lingkungan masyarakat mayoritas non-Muslim. Sebagai lembaga pendidikan menengah, Witthayapanya berperan dalam menanamkan nilai-nilai keislaman, pengetahuan umum, dan karakter mulia kepada generasi muda Muslim di Thailand, yang jumlahnya termasuk minoritas dalam skala nasional. Para guru dan tenaga pendidik di sekolah ini tidak hanya menjalankan peran profesional, tetapi juga memikul tanggung jawab dakwah, pelestarian nilai-nilai Islam, dan pembentukan karakter peserta didik Muslim. Tantangan yang dihadapi tidak sebatas pada aspek akademik, tetapi juga berkaitan dengan keterbatasan sumber daya, dukungan sosial, serta tekanan sosial-kultural dari lingkungan sekitar.

Berdasarkan uraian tersebut, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal seperti gaji dan fasilitas, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan spiritual, salah satunya adalah nilai ikhlas. Dalam konteks sekolah Islam yang berada di lingkungan mayoritas non-Muslim seperti Witthayapanya Matthayom School di Thailand, nilai keikhlasan menjadi pondasi utama yang menopang komitmen dan ketahanan para pendidik. Tantangan sosial, kultural, dan keterbatasan sumber daya menuntut adanya motivasi kerja yang berlandaskan pada pengabdian dan orientasi spiritual. Oleh karena itu, penelitian ini

bertujuan mengeksplorasi bagaimana nilai ikhlas berperan dalam membentuk kepuasan kerja guru di sekolah Islam yang berada di lingkungan minoritas Muslim di Thailand.

Pemahaman yang lebih dalam terhadap peran ikhlas dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana motivasi spiritual mampu menjadi sumber kepuasan kerja dan ketahanan psikologis, terutama di lingkungan yang menuntut dedikasi tinggi namun minim dukungan eksternal. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa ikhlas memiliki dinamika yang erat dengan kepuasan dan performa kerja. Hadipranata (1995) menegaskan bahwa ketika seseorang menunaikan tugas dengan dasar ikhlas, maka pekerjaannya tidak lagi dipandang sebagai beban, melainkan sebagai bentuk pengabdian yang menghadirkan performa kerja sejati. Kondisi ini menggambarkan bahwa dimensi spiritual mampu menggeser orientasi kerja dari sekadar pencapaian target eksternal menuju pengalaman bermakna (Hadipranata, 1995).

Dinamika serupa terlihat dalam penelitian Rahman dan Makmur (2015) yang menjelaskan bahwa perilaku spiritual terbukti menjadi penopang utama kepuasan kerja. Meski bekerja dalam lingkungan industri yang keras, karyawan tetap merasakan ketenangan batin dan keterikatan emosional dengan pekerjaannya ketika dimensi spiritual hadir dalam kesehariannya (Arrafiqur Rahman, 2015). Selanjutnya, Ahmad (2024) menyoroti bahwa nilai-nilai ikhlas dalam Al-Qur'an dapat memperkuat etos kerja dengan cara yang sejalan dengan teori *self-determination*, yakni memunculkan motivasi intrinsik yang lebih stabil dibanding dorongan eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa keikhlasan bukan hanya landasan moral, tetapi juga mekanisme psikologis yang menggerakkan manusia untuk bertahan, berkomitmen, dan menemukan makna dalam pekerjaan (Ahmad, 2024).

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah menegaskan peran ikhlas dalam membentuk kinerja, kepuasan, dan etos kerja, sebagian besar kajian masih berfokus pada konteks industri dan perspektif teoretis. Belum banyak penelitian yang menyoroti bagaimana ikhlas berperan dalam kehidupan kerja guru Muslim yang berada di sekolah Islam minoritas, khususnya dalam menghadapi keterbatasan fasilitas, tekanan sosial, dan menjadi kelompok minoritas dalam struktur masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk menempatkan ikhlas sebagai strategi bertahan (*coping mechanism*) sekaligus menjadi sumber kepuasan kerja seseorang. Fokus ini tidak hanya memperkaya literatur psikologi Islam, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang mendukung kesejahteraan psikologis tenaga pendidik di lingkungan minoritas.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, bertujuan untuk memahami makna subjektif dari pengalaman individu dalam konteks sosial tertentu. Pendekatan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus adalah suatu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut (Rahardjo, 2017). Pendekatan ini digunakan untuk menangkap persepsi, keyakinan, dan nilai-nilai yang dihayati oleh subjek penelitian secara holistik dan kontekstual (Denzin & Lincoln, 2011).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah lima orang guru di Witthayapanya Matthayom School, sebuah sekolah Islam di Thailand yang berada di

tengah masyarakat mayoritas non-Muslim. Pemilihan subjek didasarkan pada pertimbangan bahwa guru-guru tersebut mengalami secara langsung tantangan dalam mempertahankan identitas keislaman sekaligus menjalankan tugas mengajar dan mendidik generasi Muslim.

Tabel 1  
Lima Model Kepuasan Kerja

Model	Indikator	Pertanyaan
<i>Need fulfillment</i>	Memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan	Bagaimana Anda menilai sejauh mana perusahaan telah memenuhi kebutuhan kerja Anda, baik secara fisik maupun psikologis?
<i>Met expectations</i>	Penuhi harapan karyawan tentang apa yang akan mereka terima dari pekerjaan	Apa harapan utama Anda dari pekerjaan ini saat pertama kali bergabung, dan apakah harapan tersebut telah terpenuhi?
<i>Value attainment</i>	Susunlah pekerjaan dan imbalannya agar sesuai dengan nilai-nilai karyawan	Nilai-nilai apa yang paling penting bagi Anda dalam pekerjaan, dan sejauh mana pekerjaan Anda saat ini mendukung nilai-nilai tersebut?
<i>Equity</i>	Memantau persepsi karyawan tentang keadilan	Bagaimana Anda menilai keadilan dalam perlakuan yang Anda terima di tempat kerja?
<i>Dispositional/genetic components</i>	Mempekerjakan karyawan dengan watak yang sesuai	Ceritakan situasi saat Anda harus bekerja sama dengan orang yang sangat berbeda dari Anda, bagaimana Anda menanganinya?

Prosedur Penelitian

Penelitian kualitatif menekankan pada eksplorasi mendalam terhadap fenomena, dengan peneliti sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan interpretasi data (Creswell & Poth, 2016). Penggalan data dilakukan melalui wawancara mendalam untuk memahami bagaimana guru memaknai nilai ikhlas dalam menjalankan tugasnya. Nilai ikhlas sebagai dimensi spiritual tidak

dapat diukur secara kuantitatif, sehingga membutuhkan pemahaman kontekstual melalui pendekatan kualitatif. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, selain terarah sesuai pedoman, tetapi juga memberi ruang fleksibilitas bagi guru untuk menjelaskan pengalaman dan pandangannya secara lebih mendalam. Pedoman wawancara disusun berdasarkan lima model kepuasan kerja menurut Kinicki dan Fugate (2016).

Kelima model kepuasan kerja di atas menjadi dasar dalam merancang pertanyaan wawancara yang bertujuan untuk menggali pengalaman subjektif pendidik mengenai apa yang membuatnya merasa puas atau tidak puas dalam pekerjaan, bagaimana dia memaknai kesesuaian nilai pribadi (termasuk nilai ikhlas) dengan tugas yang dijalankan, serta persepsinya terhadap keadilan, pemenuhan harapan, dan kondisi psikologis dalam konteks kerja.

### **Teknik Analisis Data**

Data dari wawancara dianalisis secara kualitatif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis diarahkan pada pengelompokan temuan berdasarkan lima model kepuasan kerja Kinicki dan Fugate (2016). Tahap ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, makna, serta hubungan antara nilai ikhlas dengan kepuasan kerja guru. Hasil analisis memberikan pemahaman reflektif tentang bagaimana nilai spiritual menjadi faktor intrinsik penting dalam membentuk kepuasan kerja, khususnya di lingkungan minoritas pendidikan Islam.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil**

Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa nilai ikhlas menempati posisi sentral dalam menciptakan kepuasan kerja guru di Witthayapanya Matthayom School. Seluruh subjek menekankan bahwa kepuasan tidak

semata ditentukan oleh gaji atau imbalan materi, melainkan oleh kesesuaian antara pekerjaan dengan nilai spiritual yang dijunjung. Hal ini ditegaskan oleh Subjek 1 (S1) yang menyatakan bahwa: *“If I work sincerely, I feel satisfied even without big rewards”*. Kutipan tersebut menegaskan bahwa ikhlas bekerja menjadi sumber kepuasan batin, meskipun imbalan finansial tidak besar. Subjek 2 (S2) menuturkan: *“Professionalism and dedication to students are the values I care about”*. Sementara Subjek 3 (S3) menambahkan: *“The most important value is professionalism and growth as a teacher”*. Kedua pernyataan ini menunjukkan bahwa keikhlasan dalam profesionalisme dan dedikasi kepada siswa menjadi jalan untuk mencapai kepuasan kerja.

Lebih lanjut, Subjek 4 (S4) menyampaikan: *“Helping students grow is the value I want to achieve”*. Pernyataan ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja terletak pada kontribusi ikhlas terhadap perkembangan siswa. Senada dengan itu, Subjek 5 (S5) mengatakan: *“I value loyalty and doing my best for both school and family.”* Hal ini menekankan bahwa loyalitas dan pengabdian yang dilandasi ikhlas kepada sekolah maupun keluarga menjadi sumber kepuasan tersendiri. Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa ikhlas berperan sebagai fondasi utama kepuasan kerja. Para guru tidak menempatkan kepuasan pada aspek material, melainkan pada makna spiritual, dedikasi profesional, serta pengabdian yang tulus. Temuan ini memperkuat bahwa ikhlas bukan sekadar nilai moral, melainkan mekanisme psikologis yang memberi rasa puas, bahagia, dan bermakna dalam pekerjaan.:

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai ikhlas menjadi fondasi utama kepuasan kerja para guru Muslim di Witthayapanya

Matthayom School. Bekerja tidak lagi dimaknai sekadar sebagai pencarian nafkah, melainkan sebagai ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Dalam konteks minoritas, ikhlas berfungsi sebagai strategi bertahan yang membantu guru menghadapi keterbatasan fasilitas, tekanan sosial, maupun ketidakpastian status lembaga. Dengan menjadikan ikhlas sebagai orientasi, para guru mampu mengubah pekerjaan menjadi sumber makna, rasa syukur, dan kesejahteraan batin.

Temuan ini sejalan dengan literatur psikologi kerja yang menekankan pentingnya keselarasan antara nilai personal dan lingkungan (Meglino & Ravlin, 1998) serta teori keadilan dan kesejahteraan psikologis (Adams, 2015; Medina-Garrido et al., 2017). Namun, penelitian ini memperkaya literatur dengan perspektif psikologi Islam: ikhlas tidak hanya berperan sebagai nilai moral, melainkan sebagai *coping mechanism* yang menopang kepuasan kerja dalam konteks sosial yang penuh tantangan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam kajian kepuasan kerja dengan menempatkan nilai spiritual Islam sebagai variabel kunci dalam mempertahankan motivasi dan komitmen guru di sekolah minoritas.

### Simpulan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai ikhlas memainkan peran kunci dalam menciptakan kepuasan kerja guru di sekolah Islam yang berada dalam konteks minoritas. Kepuasan kerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji atau fasilitas, melainkan lebih banyak ditopang oleh kesesuaian nilai, rasa keadilan, kualitas hubungan interpersonal, serta kekuatan batin individu. Temuan ini memperkaya literatur psikologi Islam dengan menempatkan ikhlas sebagai variabel penting yang secara signifikan

berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis tenaga pendidik, khususnya dalam lingkungan pendidikan Islam minoritas.

Secara praktis, implikasi penelitian ini menekankan pentingnya penguatan aspek spiritual dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah Islam minoritas. Program-program seperti pelatihan berbasis psikologi Islam, pembinaan guru melalui pendekatan spiritual, serta kebijakan sekolah yang mendorong budaya kerja ikhlas dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, pengembangan iklim sekolah yang mendukung nilai ikhlas tidak hanya akan memperkuat kesejahteraan psikologis guru, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan lembaga pendidikan Islam di tengah konteks sosial yang menantang.

### Daftar Pustaka

- Adams, J. S. (2015). Equity theory. In *Organizational Behavior 1* (pp. 134-158): Routledge.
- Adhara, Y. L., Nurhasan, R., & Saepuloh, A. (2019). Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut. *Journal of Knowledge Management*, 13(1), 23-33.
- Ahmad, N. H., Rofiah, N., & Tamam, B. (2024). Nilai-Nilai Keikhlasan dalam Al-Qur'an untuk Pengembangan Etos Kerja: Perbandingan dengan Teori Self-Determination. *Al Furqan: Jurnal Ilmu Al Quran dan Tafsir*, 7(2), 300-316.
- Arrafiqur Rahman, M. (2015). Perilaku spiritual dan kepuasan kerja karyawan perusahaan pabrik kelapa sawit. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 4(1), 19-30.
- Chizanah, L. I. (2011). Ikhlas= Prososial?(Studi Komparasi Berdasar Caps). *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(2).
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). Organizational behavior: Improving performance and

- commitment. *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill Education. [www.mhhe.con](http://www.mhhe.con).
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*: Sage publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The Sage handbook of qualitative research*: sage.
- Hadipranata, A. F. (1995). Kiprah Ikhlas Amalkan Tugas (KIAT) Adalah Performansi Kerja Sejati. *Buletin Psikologi*, 3(2), 1-12.
- Kinicki, A. J., & Fugate, M. (2016). Organizational behavior: a practical, problem-solving, approach.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 40-58.
- Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of management*, 24(3), 351-389.
- Muniroh, S. (2016). *Korelasi Ikhlas dengan Etos Kerja Guru PAI Honorer Tingkat SD Se-Kecamatan Buayan Kabupaten Kebumen*. UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA,
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran stres kerja dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 5(2).
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia economics and finance*, 23, 717-725.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*: Pearson Higher Education AU.
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., & Wijayanto, A. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Wulandari, K., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh spiritualitas tempat kerja, kepemimpinan spiritual, kelebihan beban kerja pada kepuasan kerja. *Management Analysis Journal*, 6(2), 142-152.