

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA KANTOR CAMAT BANJARANGKAN  
KABUPATEN KLUNGKUNG**

**I Dewa Ayu Intan Wulandari<sup>1</sup>, I Wayan Mendra<sup>2</sup>, Tjok Istri Sri Harwaty<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>intanwulandari933@gmail.com

**Abstrak**

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat memberikan pengaruh yang baik bagi organisasi berupa tercapainya tujuan organisasi serta kesuksesan untuk organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal, ditemui permasalahan yang ada pada Kantor Camat Banjarangkan yang berkaitan dengan faktor fisik dimana kurangnya pengaturan waktu kerja dan istirahat pegawai. Begitu pula kurang nyamannya lingkungan kerja dan juga tingkat stress kerja yang tinggi. Penelitian ini didukung oleh *discrepancy theory* yang dipelopori oleh Porter tahun 1961. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarangkan Klungkung. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Banjarangkan Klungkung dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 35 orang pegawai sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dan stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat dan semakin tinggi stress kerja, maka kepuasan kerja akan menurun.

**Kata kunci : lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja**

**Abstract**

*Job satisfaction felt by employees can have a good influence on the organization in the form of achieving organizational goals and success for the organization. Based on the results of interviews and initial observations, it was found that the problems that existed at the Banjarangkan District Office were related to physical factors where there was a lack of working time arrangements and employee breaks. Likewise, a less comfortable work environment and a high level of work stress. This research is supported by discrepancy theory pioneered by Porter in 1961. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work stress on employee job satisfaction at the Banjarangkan Klungkung sub-district office. This research was conducted at the Banjarangkan Klungkung sub-district office using a population and a sample of 35 employees as research respondents. The sampling technique used in this study is the saturated sample technique. Methods of collecting data were interviews,*

*documentation, observation, and questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis which is processed using software. SPSS version 25. Based on the analysis results, this study shows that the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction and job stress has a significant negative effect on job satisfaction. The better the work environment, the job satisfaction will increase and the higher the job stress, the job satisfaction will decrease.*

**Keywords:** *work environment, work stress, job satisfaction*

## I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah reaksi para pegawai terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka pegawai akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi bagi organisasi. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan kerja akan memandang pekerjaan sebagai pekerjaan yang membosankan. Pegawai yang tidak puas dapat dilihat dari rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugasnya, tidak patuh terhadap peraturan organisasi, kurangnya hubungan kerja antar pegawai. Berdasarkan discrepancy theory yang dipelopori oleh Porter 1961, kepuasan kerja dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya atau harapan dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Dewi (2012), menyatakan organisasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan kesejahteraan pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan 8 pegawai pada Kantor Camat Banjarnegoro, 7 orang menyatakan bahwa terdapat permasalahan berkaitan dengan

indikator faktor fisik. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan stress kerja.

Menurut Simanjuntak (2011), lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Lingkungan kerja dapat diukur melalui kondisi fisik bangunan, ruang kerja, fasilitas kerja, hubungan kerja dalam organisasi yang terjalin harmonis, dan pola komunikasi yang efektif antar rekan kerja maupun dengan atasan. Akhtar (2014), menyatakan bahwa pegawai yang berada dalam lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan 8 orang pegawai yang dilakukan pada Kantor Camat Banjarnegoro, 7 orang menyatakan bahwa Permasalahan mengenai suasana kerja pada Kantor Camat Banjarnegoro berkaitan dengan tata ruang yang kurang rapi, meja kerja yang berdekatan akibat kurang luasnya ruangan kerja, fasilitas pendingin udara yang jumlahnya terbatas, serta kebisingan yang cukup tinggi karena berada dekat dengan jalan raya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah stress kerja. Menurut Rivai (2004), stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Banyak pemicu timbulnya stress kerja yaitu banyaknya beban pekerjaan, konflik dalam pekerjaan, dan waktu tenggat pekerjaan yang mendesak. Stress juga disebut sesuatu yang bersifat bahaya dan mengancam mental dan fisik, respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 8 orang pegawai, 6 orang pegawai merasakan stress kerja utamanya dalam beban kerja, di mana tuntutan tugas mereka yang berat dengan tenggat waktu yang berdekatan. Beban kerja merupakan suatu keadaan pekerjaan yang harus dipertanggungjawabkan penyelesaiannya oleh pegawai dengan beban rasa yang cukup berat dengan kemampuan yang terbatas dimiliki oleh pegawai (Ananda, 2014).

Sesuai dengan uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja pada Kantor Camat Banjarnagaran Kabupaten Klungkung."

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarnagaran.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarnagaran

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### I.1 *Discrepancy Theory*

Teori yang dipelopori oleh Porter pada tahun 1961 ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya atau harapan dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*).

### I.2 **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2001), kepuasan kerja adalah sikap mencintai pekerjaannya yang dapat terlihat pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai. Pegawai yang merasakan kepuasan saat bekerja akan memunculkan sikap emosional yang akan membuat pegawai mencintai pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2016), indikator kepuasan kerja terdiri dari :

- a) Faktor Psikologis
- b) Faktor Sosial
- c) Faktor Fisik
- d) Faktor Finansial

### I.3 **Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins (2004), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suasana hati pegawai dalam bekerja, suasana hati yang baik dapat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2010) adalah sebagai berikut

- a) Suasana Kerja
- b) Hubungan dengan rekan kerja
- c) Tersedianya fasilitas kerja

**I.4 Stress Kerja**

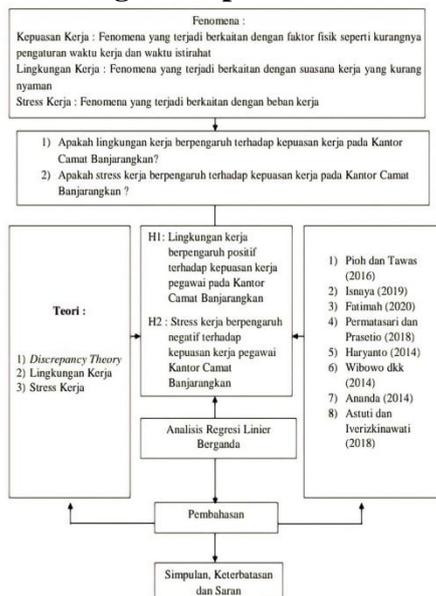
Handoko (2008) berpendapat bahwa stress merupakan kondisi yang tegang yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir seseorang. Pegawai yang merasa stress akan mudah marah, emosi tidak dapat dikontrol dengan baik dan menyebabkan situasi di sekitar tempat kerja menjadi kurang kondusif dan nyaman. Menurut Aamodt (2004), indikator stress kerja adalah sebagai berikut :

- a) Beban kerja
- b) Tuntutan atau tekanan dari atasan
- c) Ketegangan dan kesalahan.

**III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

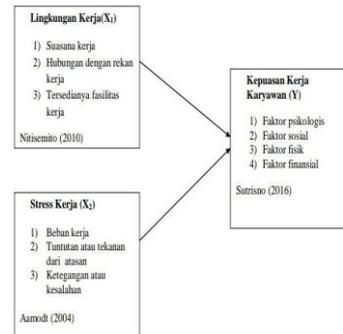
**3.1 Kerangka Pemikiran**

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir Penelitian**



Sumber : Hasil pemikiran peneliti, (2021)

**Gambar 2**  
**Model Penelitian**



Sumber : Hasil pemikiran peneliti, (2021)

**3.2 Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub>= Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai pada Kantor Camat Banjarnagran.

H<sub>2</sub>= Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarnagran.

**IV. MODEL PENELITIAN**

**4.1 Metode Penentuan Sampel**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Banjarnagran. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarnagran. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dikarenakan populasi kurang dari 100.

**4.2 Analisis Regresi Linear Berganda**

Berikut adalah analisis regresi menurut Sugiyono (2013) :

$$KP = \alpha + \beta_1LK + \beta_2SK + e$$

Keterangan :

- KP = Kepuasan Kerja
- $\alpha$  = Parameter Konstanta
- LK = Variabel Lingkungan Kerja
- SK = Variabel Stress Kerja
- $\beta_1$  = Koefisien variabel LK
- $\beta_2$  = Koefisien variabel SK
- e = Error

**V. HASILDAN PEMBAHASAN**

**5.1 Uji Instrumen Penelitian**

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

**5.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**1) Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 25 for*

*Windows*. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	2,437	1,639		1,487	0,147
Lingkungan Kerja	0,794	0,108	0,811	7,362	0,000
Stress Kerja	-0,349	0,355	-0,108	-2,982	0,033
R					0,794
Adjusted R Square					0,608
F					27,324
Sig. F					0,000

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan pada pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan stress kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebagai berikut :

$\alpha = 2,437$ , artinya apabila variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya kepuasan kerja (Y) adalah 2,437.

$b_1 = 0,794$ , artinya apabila pimpinan mampu menyediakan lingkungan kerja yang baik , maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarangkan, dengan asumsi variabel stress kerja ( $X_2$ ) konstan.

$b_2 = - 0,349$ , artinya apabila pimpinan mengurangi beban kerja pegawainya, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarangkan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) konstan.

**5.3 Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Jadi dapat disimpulkan

bahwa model memenuhi asumsi normalitas

**2) Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variabel bebas (lingkungan kerja dan stress kerja) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

**3) Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan stress kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,436, dan 0,610 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

**4) Analisis Korelasi Berganda**

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,794. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,794 berada antara 0,61 – 0,80 yang berarti korelasi adalah kuat.

**5) Analisis Determinasi Berganda**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 diperoleh nilai koefisien (*Adjusted R Square*) adalah 0,608. Ini berarti besarnya kontribusi antara lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**6) Uji F (F-test)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diperoleh nilai F

hitung 27,324 dan signifikansi F adalah  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**5.4 Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

**1) Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan Tabel 1 di atas, *Standardized Coefficients Beta* variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) menunjukkan arah positif sebesar 0,811 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, sehingga Ho di tolak dan Ha diterima. Maka lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Camat Banjarnegoro. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

**2) Variabel Stress Kerja (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel stress kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan arah negatif sebesar -0,108 dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Maka stress kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Camat Banjarnegoro. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

**5.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

**1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai**

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarnegoro. Hal ini didukung oleh teori Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap

harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman membuat pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang baik dalam organisasi akan mampu membuat pegawai betah dalam bekerja dan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Pioh dan Tawas (2016) dan Wibowo, Musadieg, dan Nurtjahjono (2014), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **2) Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarnegaran. Hal ini didukung dengan teori Mansoor *et al* (2011) bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, di mana stress kerja yang dialami oleh pegawai dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Stress kerja yang dialami oleh pegawai akan menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh pegawai maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang mereka miliki.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Permatasari dan Prasetyo (2018) dan Haryanto (2014), yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika stress kerja meningkat maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai

## **VI. PENUTUP**

### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarnegaran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarnegaran, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang disediakan pimpinan dan pegawainya maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarnegaran.
- 2) Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarnegaran, ini berarti apabila pimpinan mampu mengurangi tingkat stress pegawai, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarnegaran.

### **6.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel yaitu lingkungan kerja, dan stress kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai seperti; kompensasi, motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan perkembangan karir. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.

- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Camat Banjarangkan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih luas serta mampu diimplementasikan secara umum.

### 6.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada Kantor Camat Banjarangkan berkaitan dengan lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Lingkungan Kerja dengan *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,811 mempunyai pengaruh yang dominan. Dengan indikator suasana kerja memiliki skor terendah sebesar 3,86, maka peneliti sarankan agar pimpinan Kantor Camat Banjarangkan diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarangkan.
- 2) Variabel Stress Kerja dengan indikator beban kerja memiliki skor terendah sebesar 1,23 maka peneliti sarankan agar pimpinan Kantor Camat Banjarangkan tidak memberikan beban kerja yang melebihi dari standar yang telah ditetapkan organisasi, dengan begitu dapat menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Banjarangkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2004). *Applied industrial / organizational psychology*. 4th ed. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Akhtar, J. 2014. *Impact of Work Environment, Salary Package and Employees Perception on Organizational Commitment: A study of Small & Medium Enterprises (SMEs) of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4(8).
- Ananda, K. R. (2014). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Anugerah Samarinda. *Ejurnal Untag Samarinda, Motivasi*, Vol. 2(1), hal 147-151.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 6(1).
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol. 1 No. 1, Desember 2010, hal 15-23.
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. *Movere Journal*, Vol. 2(2), hal 89-92.

- Ganapathi, R., & Venkataraman, P. S. (2013). *A study of job stress on job satisfaction among the employees of small scale insuestries. IOSR Journal of Business and Management, Vol. 13 No. 3, page 18-22*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gofur, A. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3, hal 295-304.*
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. 2017. Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), Vol. 5(1), hal 73-89.*
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto, W. D., & RAHARDJO, M. (2014). Pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia. (Edisi revisi)* Jakarta: Bumi Aksara.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen, Vol 12(2), hal 253-258.*
- Isabella Jasmine, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. 2(2), hal 450-460.*
- Isnaya, K. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Malang. *Thesis*. Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*, Bandung : Rosda.
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., Ahmad, Z. (2011). *The impact of job stress on job employee job satisfaction. A study on telecommunication sector of Pakistan. Journal of Business Studies Quartely, Vol. 2 No. 3, hal 50-56.*
- Minto Waluyo, Tuan Acitra. *Psikologi Industri*. Akademia Permata 2013. Kembangan-Jakarta Barat.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Permatasari, H. I., & Prasetio, A. P. 2018. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2(1), hal 87-95.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 4(2).
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 7(4), hal 605-612.
- Porter, L. W. (1961). *A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.45(1), page1-10.
- Rivai, V., & Sagala. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan. Erlangga : Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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*, Vol.44(1), hal 171-177.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Usman, H. 2010. *Manajemen: teori, praktik dan riset pendidikan*. edisi ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibowo, M. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 16(1).

Wirawan, Nata. (2002). *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Penerbit Keraras Emas : Denpasar.