

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ULUN UBUD RESORT & SPA GIANYAR

Anak Agung Lilis Antika<sup>1</sup>, Putu Agus Eka Rismawan<sup>2</sup>, Sapta Rini Widyawati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail: [lilisantika2001@gmail.com](mailto:lilisantika2001@gmail.com)

### ABSTRACT

*Job satisfaction is an important thing that a company must pay attention to. The more aspects that suit the individual's wishes in their work, the higher the level of job satisfaction that will be felt. Job satisfaction can improve employee performance by paying attention to the work environment that the company pays attention to, the work motivation provided by the company and the work stress that is handled within the company. This research aims to determine the influence of the work environment, work motivation and work stress on employee job satisfaction at Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar. The population in this study were all employees of Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar, totaling 38 people. Determining the number of samples using a saturated sampling technique with a sample size of 38 employees. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The test results show that the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction, while work stress has a negative and significant effect on employee job satisfaction at Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar.*

*Keywords: Work Environment, Work Motivation, Job Stress and Employee Job Satisfaction*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi karena SDM adalah kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Maryani, dkk. 2019). Tanpa adanya sumber daya manusia pastinya suatu organisasi tidak mungkin bisa berjalan dengan lancar sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan (Widyani, 2015).

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar. Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang bidang usaha akomodasi atau perusahaan yang menyediakan pelayanan pada masyarakat umum dengan fasilitas jasa penginapan, jasa spa, penyedia makanan dan minuman, jasa layanan kamar serta jasa cuci pakaian. Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar berlokasi di Desa Kedewatan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Resort ini sangat mudah dijangkau karena letaknya yang strategis yaitu berada

di daerah pariwisata. Karyawan merupakan hal terpenting bagi perusahaan untuk melayani konsumen secara baik. Persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk dapat membangun kinerja karyawan yang baik dengan cara memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tetap optimal.

Pentingnya peran karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka penting pula suatu perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi karena kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berperan penting bagi perusahaan dalam menentukan keberhasilannya untuk memenuhi kebutuhan anggotanya (Saputra & Adnyani, 2017). Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat dalam menjalankan tugasnya serta dapat mendorong sumber daya manusia di dalam perusahaan yang

ditunjukkan dengan kenaikan produktivitas karyawan. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan (Arianty, *et al.*, 2016).

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar yaitu menurunnya kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan terjadi karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan UMK yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan berkaitan juga dengan hubungan antar rekan kerja. Kurangnya terjalin hubungan antar rekan kerja dikarenakan mereka bekerja dengan *shift* yaitu pagi, sore dan malam sehingga mereka jarang berinteraksi dengan sesama rekan kerja. Absensi pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar berada dalam kondisi yang kurang baik ini menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan meningkatnya angka absensi akibat kurangnya kedisiplinan kerja karyawan karena karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja Sudaryo, dkk. (2018).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Menurut Saydam dan Gouzali (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menciptakan rasa senang yang dirasakan oleh karyawan, sehingga waktu kerja akan dipergunakan dengan baik. Sebaliknya jika lingkungan karyawan tidak baik dan nyaman maka karyawan tidak akan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga kepuasan kerja pun tidak akan tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini & Santoso (2020) yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Prassetiawan dan Triyani (2019), Saputra (2022), namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2021) yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan mendorong keinginan karyawan untuk bergerak agar mengerahkan kemampuannya sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja yang maksimal. Karyawan dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seseorang karyawan tentunya membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya dapat berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Andriyani dan Dewi (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangesti & Winarningsih (2019), Adrian & Arianto (2022) namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Heni, dkk. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh stres kerja. Menurut Fahmi (2016) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini berdampak pada kesehatannya. Stres kerja yang dialami karyawan disebabkan oleh adanya beban kerja yang terlalu berat dan banyak menggunakan waktu yang pendek

dan tugas rangkap yang disandang karyawan sehingga mereka merasa kewalahan pada merampungkan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Santoso dan Rinjani (2022) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja merupakan rasa tegang atau gelisah yang dirasakan seseorang dalam kondisi tertentu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Stres kerja diyakini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ridho & Susanti (2019) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia, dkk. (2022), Suartana dan Dewi (2020), namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasanah, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Theory of Planned Behavior*

Dalam *Theory of Planned Behaviour* (TPB) dijelaskan bahwa sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan persepsi pengendalian diri akan memunculkan sebuah niat untuk melakukan perilaku. *Actual Behavioral Control* (Kontrol perilaku nyata) akan terjadi apabila seseorang ingin melakukan niat yang dimiliki.

### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Sajangbati, 2013). Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2010) yaitu kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

### 3. Lingkungan Kerja

Saydam dan Gouzali (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016) yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, bau-bauan, keamanan kerja dan hubungan karyawan.

### 4. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Indikator motivasi kerja menurut Maslow (2008) yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

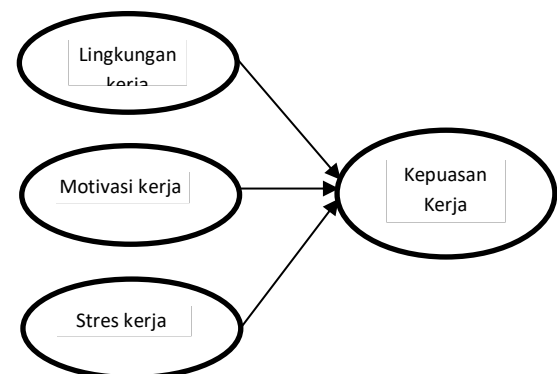
### 5. Stres Kerja

Menurut Santoso dan Rinjani (2022) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Indikator stres kerja menurut Hasibuan (2016) yaitu beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik dan komunikasi

## HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun model penelitian dalam penelitian ini yaitu:

### Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2023)

Hipotesis dalam penelitian adalah:

- H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ulun Ubud Resort&Spa Gianyar
- H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ulun Ubud Resort&Spa Gianyar
- H<sub>3</sub>: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Ulun Ubud Resort&Spa Gianyar

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar yang berlokasi di Jalan Raya Sanggingan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar yang berjumlah 38 orang. Penentuan jumlah sampel dengan sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar yaitu sebanyak 38 orang responden. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan wawancara.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan tahapan pengujian analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji t dan uji F. Adapun rumus analisis linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

$\alpha$  = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi untuk variabel stres kerja

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

X<sub>3</sub> = Stres kerja

e = Residual erpr atau variabel pengganggu

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan semua variabel adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan tersebut telah memenuhi syarat validitas data atau dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validasi data.

### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 artinya semua instrumen dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja adalah reliabel sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,169 > 0,05 yang artinya bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap *absolute residual* yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan.

**4. Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,426	1,087		3,152	0,000
X1	0,181	0,063	0,102	2,873	0,003
X2	0,327	0,112	0,447	2,920	0,014
X3	-0,260	0,098	-0,328	-2,653	0,009
R	0,848				
R Square	0,719				
Adjusted R Square	0,708				

Sumber: data diolah (2023)

$$Y=3,426+0,181X_1+0,327X_2-0,260X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai  $\alpha = 3,426$  menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja bernilai sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar bernilai sebesar 3,426.
- b. Nilai  $b_1 = 0,181$  menunjukkan bahwa, apabila lingkungan kerja meningkat, sedangkan motivasi kerja dan stres kerja tetap konstan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,181. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar .
- c. Nilai  $b_2 = 0,327$  menunjukkan bahwa, apabila motivasi kerja meningkat, sedangkan lingkungan kerja dan stres kerja tetap konstan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,327. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar.
- d. Nilai  $b_3 = -0,260$  menunjukkan bahwa, apabila stres kerja meningkat, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja tetap konstan, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,260. Dengan demikian stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar.

**5. Analisis Korelasi Berganda**

Berdasarkan Tabel 1, nilai R sebesar 0,848. nilai koefisien korelasi berganda adalah bertanda positif sebesar 0,848. Korelasi positif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah dari variabel bebas dan variabel terikat dan adanya pengaruh yang sangat kuat dari variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hal ini karena koefisien korelasi berganda berada pada kategori sangat kuat yaitu 0,800-1,000.

**6. Koefisien Determinasi**

Berdasarkan Tabel 1, nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,708 atau 70,80 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja sebesar 70,80 persen sedangkan sisanya 29,20 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

**7. Uji Statistik t (t-test)**

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil uji statistik t (t-test) tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja  
 Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,873 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,686 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar.
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja  
 Hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,014 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,920 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,686 yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar.
- c. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,009 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,653 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,686 yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,181 dan menunjukkan signifikan t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,873 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,686 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  untuk hipotesis pertama diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat lingkungan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan konsentrasi kerja karyawan sehingga mampu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan. Kepuasan kerja tercipta akibat dari adanya situasi kerja yang baik dan nyaman di dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliantini & Santoso (2020), Triyani (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar

Hasil uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,327 dan menunjukkan signifikan t sebesar 0,014 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,920 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,686 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  untuk hipotesis kedua diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat motivasi kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seseorang karyawan tentunya membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang dapat berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriyani & Dewi (2020), Pangesti & Winaringsih (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar

Hasil uji t pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,260 dan menunjukkan signifikan t sebesar 0,009 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,653 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,686 maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar. Berdasarkan nilai

pengujian tersebut, menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  untuk hipotesis ketiga diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang negatif, jadi semakin meningkat stres kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar maka akan menurunkan kepuasan kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja yang dihadapi oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi produktivitas dari karyawan itu sendiri hal ini akan berdampak negatif pada perusahaan maupun dalam diri seorang karyawan tersebut dan tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridho & Susanti (2019), Apriana & Hartono (2022) menyatakan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar. Hal ini berarti semakin memadai lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar. Semakin meningkatnya motivasi kerja menyebabkan peningkatan kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini terbatas pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja sedangkan masih banyak lagi variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti budaya organisasi, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasi, iklim organisasi, kompensasi, pelatihan, kepemimpinan dan beban kerja.
2. Penelitian ini terbatas hanya pada karyawan Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih memperluas objek penelitian, sehingga dapat memberikan suatu pandangan yang lebih baik dan direalisasikan secara umum.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dari segi lingkungan kerja, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan "Tempat bekerja karyawan tenang tanpa ada gangguan kebisingan". Pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar, hendaknya manajemen Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar memberikan kenyamanan bagi karyawan bekerja dengan memberikan sekat atau pembatas antara devisi satu dengan devisi lainnya sehingga mampu meminimalisir tingkat kebisingan dan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja.
2. Dari segi motivasi kerja berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan "Saya mendapatkan penghargaan saat melakukan pekerjaan dengan baik". Pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar, hendaknya manajemen Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar memberikan *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik, prestasi kerja yang baik dan mampu mencapai target kerja dengan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.
3. Dari segi stres kerja berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor

terendah yaitu pada pernyataan “Saya tidak merasakan waktu kerja yang berlebihan”. Pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar, sebaiknya adanya pengaturan waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan dan menghindari adanya lembur kerja/bekerja di luar jam kerja normal untuk menghindari timbulnya stres kerja yang dirasakan karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, D., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 167-179.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Andriyani, P. D., & Dewi, I. G. A. M. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pg Rajawali Ii Unit Psa Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 274-288.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing
- Dijaya, I. G. K. R., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *Values*, 2(3).
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Mitra wacana Media.
- Handayani, N. N. P., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Pag Denpasar. *Emas*, 3(3), 243-260.
- Hasibuan, M. 2016. *Organisasi dan Motivasi Kerja*. cetakan kesembilan. Jakarta : PT. Bumi. Aksara
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Heni, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka. *Holistic Science*, 2(1), 23-28.
- Khasanah, D. U., Apriliani, R. A. E., & Trihudyatmanto, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(1), 16-23.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Maryani, Y. dkk, 2019. Aplikasi E Learning Sebagai Model Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Jurusan Kesehatan Gigi Polteknes Kemenkes Pontianak. *Jurnal Volkasi*, Vol 9, No.1. Hal. 342-359
- Maslow, 2008. *Motivation and Personality*. Harper & Raw, Pubiisher
- Pangesti, K., & Winarningsih, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(3).
- Prasettiawan, A., & Triyani, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Enggal Jaya Semarang). *Solusi*, 16(4).
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja



- Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Septiarini, N. P. P., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Hotel Casa Dasa Boutique Legian Kuta, Badung, Bali. *Values*, 2(1), 166-176.
- Sajangbati, Ivonne. A.S. 2013. Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Emba* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 667-678
- Santoso, M. D., & Rinjani, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1)
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Saputra, I. A., & Adnyani, I. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Journal Manajemen Unud*, 6(12).
- Saydam, Gouzali. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 863-883
- Sudaryo, Y. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung:PT Alfabet.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar. *Emas*, 3(2), 119-134.
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 93-105.
- Widyani, A.A Dwi. Dkk. 2015. Knowledge Management dalam Perrspektif Tri Kaya Parisuda serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. *Jurnal Universitas Mahasaraswati*. Vol 5, No 02. 25-36
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).