

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderating di PO.Pratama Putra

Oleh:

Elit Siendhang Cahya,

Hasan Ubaidillah

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2023



Pendahuluan

- Ada beberapa faktor yang tidak akan lepas dari kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Seseorang akan merasa puas apabila terlaksana dan terpenuhinya beberapa variabel seperti beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan konflik kerja yang mendukung terciptanya kepuasan kerja yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- Setelah saya melakukan pengamatan pada perusahaan tersebut. Saya menemukan indikasi kepuasan kerja karyawan khususnya para kru bis menurun jika dilihat dari beban kerja yang mereka kerjakan, lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti sirkulasi udara yang tidak baik menyebabkan keadaan panas di dalam ruangan tempat untuk bekerja, dan konflik kerja yang terjadi. Hal-hal itu diperkuat juga dengan adanya stres kerja yang mereka rasakan.

Pendahuluan (Lanjutan I)

- Menurut (Handoko, 2000) salah satu indikator untuk mempengaruhi kinerja atau kepuasan karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya. Dan berikut adalah Data absensi karyawan pada PO. Pratama Putra, Sidoarjo (Januari-Desember 2020) :

NO	BULAN	JK (ORANG)	JHK (HARI)	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI (%)
1	Januari	52	26	10	0,74
2	Februari	52	24	6	0,48
3	Maret	52	25	13	1,00
4	April	52	25	8	0,62
5	Mei	52	17	4	0,45
6	Juni	52	25	7	0,54
7	Juli	52	26	6	0,44
8	Agustus	52	23	9	0,75
9	September	52	26	5	0,37
10	Oktober	52	24	4	0,32
11	November	52	25	5	0,38
12	Desember	52	25	6	0,46
Jumlah					6,55
Rata-Rata					0,55

Pendahuluan (Lanjutan II)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2020 yaitu 0,32% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Maret 2020 yaitu 1%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari – Desember 2020 yaitu 0,55% atau kurang dari 1%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian beban kerja, adanya sarana prasarana, dan konflik kerja pada karyawan PO. Pratama Putra terhadap kepuasan kerja dirasa kurang pas. Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh PO. Pratama Putra apabila $> \%$ dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah ada hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PO. Pratama Putra?
- Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja (fisik) terhadap kepuasan kerja karyawan di PO. Pratama Putra?
- Apakah ada hubungan antara konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PO. Pratama Putra?
- Apakah ada hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja di PO. Pratama Putra?
- Apakah ada hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel moderating di PO. Pratama Putra?

Kajian Pustaka

Menurut Dhania (2010) menyatakan bahwa

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis.

Menurut Sedarmayanti (2012) mengemukakan bahwa

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tak langsung.

Menurut Veithzal Rivai (2011) beliau mengemukakan bahwa

Konflik kerja adalah adanya ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

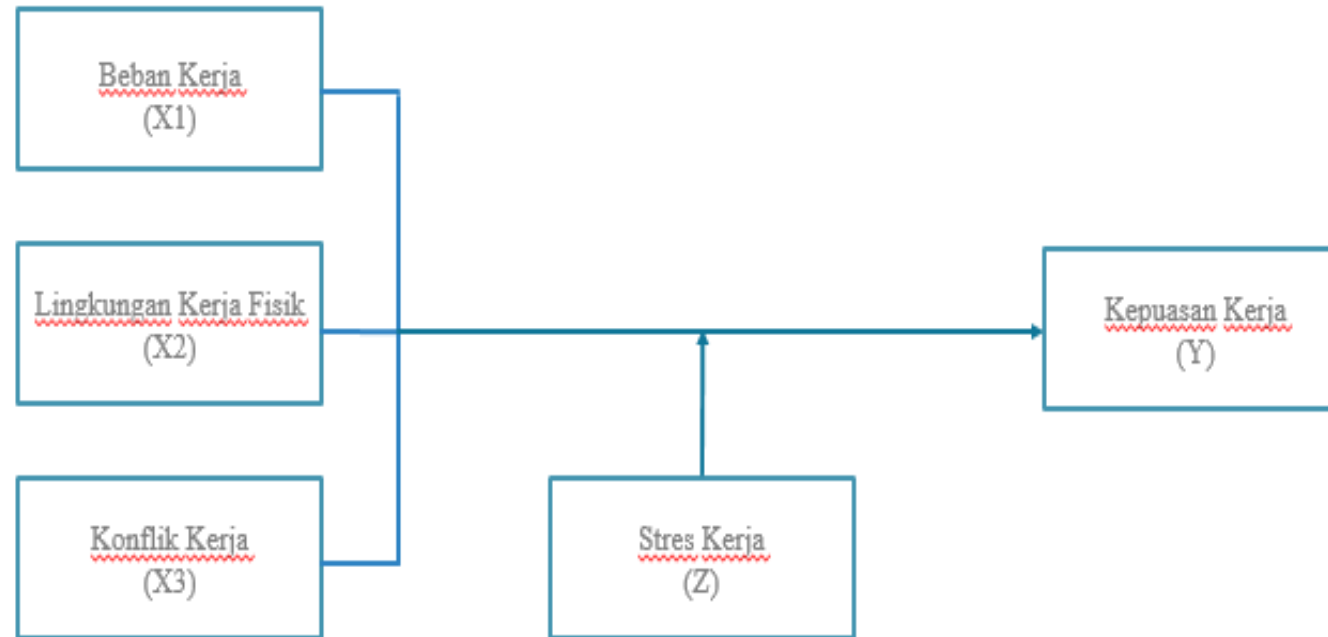
Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

Menurut (Cahyono, 2014) mengemukakan bahwa

Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang.

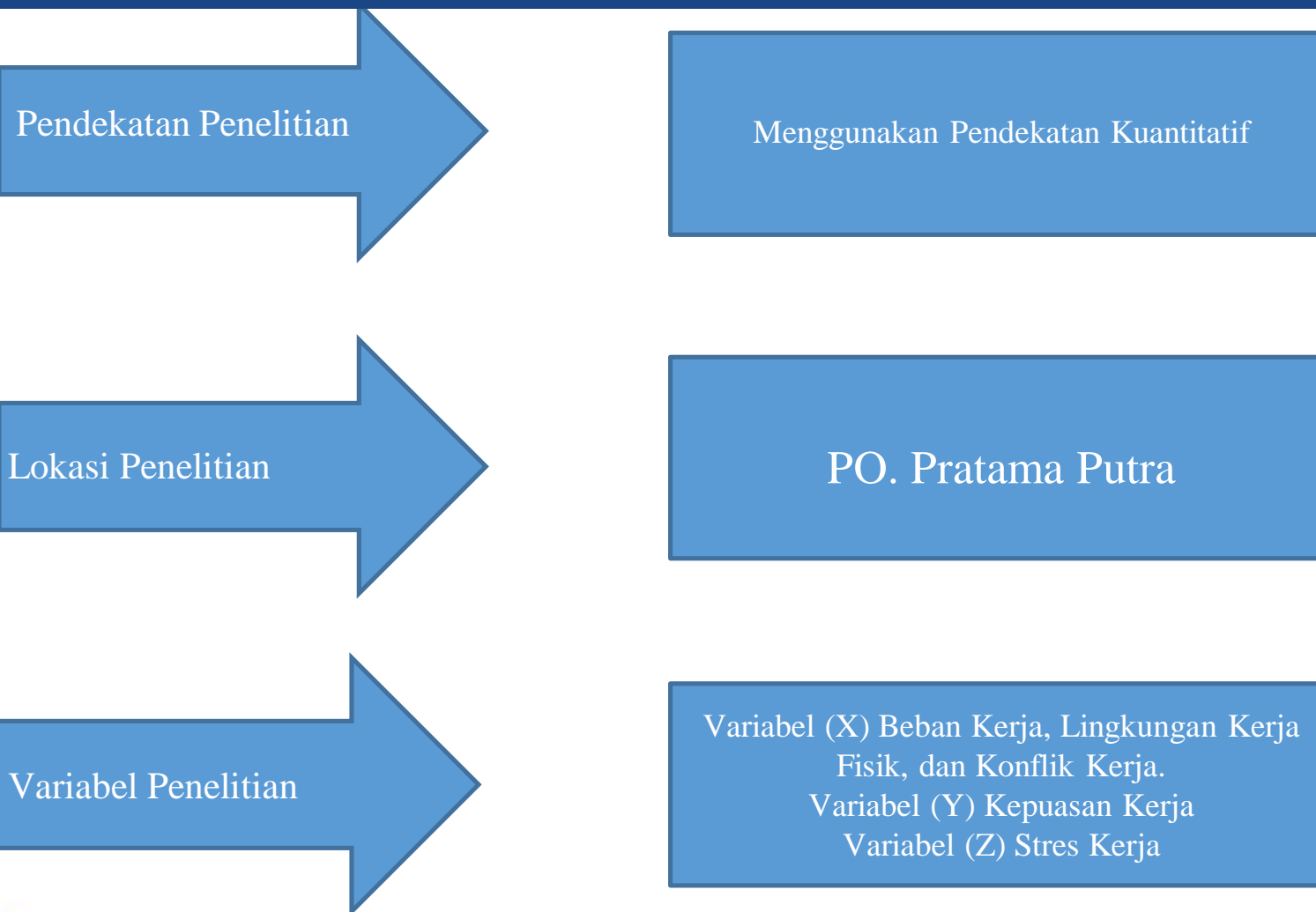
Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1: Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja
- H2: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- H3: Ada pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja
- H4: Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja
- H5: Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel moderating
- H6: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel moderating
- H7: Ada pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel moderating

Metode Penelitian



Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PO. PRATAMA PUTRA. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PO. PRATAMA PUTRA yang berjumlah 70 pegawai.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling (sampling jenuh). Total sampling adalah proses pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

- Kuesioner
- Wawancara
- Observasi
- Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Menguji hipotesis yang telah dirumuskan pada penelitian ini akan menggunakan Software smartPLS 3.2.8. *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang *powerfull* yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan (*Partial Least Square*)PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). (*Partial Least Square*)PLS menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi (*Partial Least Square*) PLS. Selain itu (*Partial Least Square*) PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan.

Hasil (Outer Loading)

- Nilai Outer Model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi convergen validity karena masih ada beberapa indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,60. Kemudian dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,60. Sehingga hanya menyisahkan loading factor yang memiliki nilai di atas 0,60 yang akan digunakan untuk memenuhi nilai convergen validity.

Tabel 4.4
Outer Loading

	X1-Y-Z	X2-Y-Z	X3-Y-Z	Beban Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Konflik Kerja	Kepuasan Kerja	Stres Kerja
X1.1				0,686				
X1.2				0,787				
X1.3				0,436				
X1.4				0,850				
X1.5				0,782				
X2.1					0,798			
X2.2					0,925			
X2.3					0,538			
X2.4					0,923			
X3.1						0,799		
X3.2						0,851		
X3.3						0,858		
X3.4						0,854		
X3.5						0,765		
X3.6						0,739		
Y1							0,816	
Y2							0,782	
Y3							0,853	
Y4							0,826	
Y5							0,771	
Y6							-0,091	
Y7							0,810	
Y8							0,686	
Z1								0,829
Z2								0,813
Z3								0,888
Z4								0,894
Z5								0,822
X1*Y	1,328							
X2*Y			1,550					
X3*Y		1,438						

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Hasil (Nilai Rata-Rata Varian Diekstrak/AVE)

✚

Nilai Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

	Rata-Rata Varians Diekstrak
X1-Y-Z	1,000
X2-Y-Z	1,000
X3-Y-Z	1,000
Beban Kerja	0,523
Lingkungan Kerja Fisik	0,552
Konflik Kerja	0,660
Kepuasan Kerja	0,658
Stres Kerja	0,722

Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 3.0

Nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan convergen validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Convergent validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang diuji.

Hasil (Discriminant Validity/Cross Loading)

Beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dibanding nilai *loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik di mana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Nilai *Discriminant Validity*
(*Cross Loading*)

	X1-Y-Z	X2-Y-Z	X3-Y-Z	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Konflik Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
X1.1	0,069	0,061	0,026	0,686	0,535	0,530	0,381	0,508
X1.2	0,186	0,244	0,203	0,787	0,578	0,585	0,442	0,589
X1.3	0,316	0,295	0,255	0,436	0,306	0,274	0,238	0,371
X1.4	0,273	0,367	0,313	0,850	0,560	0,560	0,527	0,558
X1.5	0,346	0,405	0,386	0,782	0,490	0,520	0,593	0,610
X2.1	0,461	0,448	0,429	0,587	0,589	0,553	0,798	0,721
X2.2	0,357	0,362	0,313	0,575	0,584	0,611	0,925	0,600
X2.3	0,065	-0,102	-0,133	0,166	0,370	0,426	0,538	0,360
X2.4	0,336	0,369	0,313	0,569	0,546	0,609	0,923	0,593
X3.1	0,354	0,287	0,318	0,546	0,746	0,799	0,666	0,693
X3.2	0,306	0,269	0,251	0,685	0,771	0,851	0,650	0,785
X3.3	0,175	0,163	0,067	0,499	0,680	0,858	0,472	0,617
X3.4	0,162	0,174	0,072	0,497	0,647	0,854	0,482	0,612
X3.5	0,428	0,449	0,353	0,636	0,662	0,765	0,520	0,661
X3.6	0,398	0,397	0,313	0,524	0,662	0,739	0,509	0,711
Y1	0,408	0,469	0,427	0,635	0,816	0,776	0,662	0,755
Y2	0,156	0,208	0,019	0,414	0,782	0,643	0,331	0,537
Y3	0,318	0,345	0,316	0,697	0,853	0,746	0,632	0,773
Y4	0,288	0,253	0,193	0,597	0,826	0,697	0,513	0,634
Y5	0,240	0,309	0,267	0,586	0,771	0,704	0,463	0,636
Y6	-0,162	-0,125	-0,271	-0,034	-0,091	-0,123	-0,117	-0,146
Y7	0,215	0,170	0,089	0,419	0,810	0,622	0,460	0,586
Y8	0,362	0,302	0,301	0,457	0,686	0,543	0,570	0,579
Z1	0,484	0,310	0,360	0,601	0,734	0,748	0,687	0,829
Z2	0,467	0,390	0,426	0,615	0,691	0,702	0,587	0,813
Z3	0,253	0,341	0,254	0,663	0,695	0,711	0,601	0,888
Z4	0,210	0,292	0,183	0,664	0,711	0,731	0,607	0,894
Z5	0,359	0,392	0,333	0,595	0,658	0,686	0,589	0,822
X1*Y	1,000	0,827	0,804	0,318	0,368	0,378	0,407	0,417
X2*Y	0,804	0,844	1,000	0,324	0,312	0,287	0,333	0,365
X3*Y	0,827	1,000	0,844	0,376	0,383	0,359	0,380	0,405

Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS .30

Hasil (Nilai Reliabilitas Komposit)

Nilai Reliabilitas Komposit	
	Reliabilitas Komposit
X1-Y-Z	1,000
X2-Y-Z	1,000
X3-Y-Z	1,000
Beban Kerja	0,840
Kepuasan Kerja	0,892
Konflik Kerja	0,921
Lingkungan Kerja Fisik	0,881
Stres Kerja	0,928

Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 3.0

Menunjukkan reliabilitas komposit untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Hasil *R-Square*

	R-Square	Adjusted R-Square
Kepuasan Kerja	0,762	0,753
Stres Kerja	0,797	0,779

Adapun rumus yang digunakan untuk perhitungan nilai *R-Square* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R\text{-Square} &= 1 - (\sqrt{1 - R^2_1} \times \sqrt{1 - R^2_2}) \\ &= 1 - (\sqrt{1 - 0,762} \times \sqrt{1 - 0,797}) \\ &= 1 - (0,238 \times 0,203) \\ &= 1 - 0,048314 \\ &= 0,951686 \end{aligned}$$

UJI HIPOTESIS DIRECT EFFECT & INDIRECT EFFECT

Berdasarkan data yang telah diolah maka diperoleh hasil yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis secara langsung atau direct effect pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics > 1.96 dan nilai P-Values $< 0,05$ (Ghozali dan Latan, 2014).

Sedangkan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung atau indirect effect dengan melihat jika nilai probabilitas (p-value) $< 0,05$ dan nilai T-Statistics $> 1,96$ maka diketahui terdapat indirect effect variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel moderating pada taraf signifikansi 0,05.

Hasil

- a. Pengujian Hipotesis Pertama
Hipotesis pertama ditolak karena variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai T-Statistics < 1.96 yaitu sebesar 1,794 dan nilai P-Values $> 0,05$ yaitu sebesar 0,073. Maka dapat diartikan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Pengujian Hipotesis Kedua
hipotesis kedua ditolak karena variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai T-Statistics < 1.96 yaitu sebesar 1,145 dan nilai P-Values $> 0,05$ yaitu sebesar 0,253. Maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Hipotesis Direct Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1-Y-Z -> Stres Kerja	0,034	0,040	0,070	0,480	0,632
X2-Y-Z -> Stres Kerja	-0,045	-0,048	0,078	0,579	0,563
X3-Y-Z -> Stres Kerja	0,054	0,063	0,063	0,856	0,392
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,161	0,161	0,090	1,794	0,073
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,187	0,194	0,073	2,569	0,010
Kepuasan Kerja -> Stres Kerja	0,249	0,230	0,123	2,023	0,044
Konflik Kerja -> Kepuasan Kerja	0,690	0,687	0,082	8,411	0,000
Konflik Kerja -> Stres Kerja	0,359	0,363	0,120	2,983	0,003
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja	0,085	0,089	0,074	1,145	0,253
Lingkungan Kerja Fisik -> Stres Kerja	0,177	0,166	0,078	2,270	0,024

Sumber : Data Diolah Dengan SmartPLS 3.0

Hasil

- c) Pengujian Hipotesis Ketiga
Hipotesis ketiga diterima karena variabel konflik kerja terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai T-Statistics > 1.96 yaitu sebesar 8,411 dan nilai P-Values < 0,05 yaitu sebesar 0,0000. Maka dapat diartikan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- d) Pengujian Hipotesis Keempat
Hipotesis keempat diterima karena variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai T-Statistics > 1.96 yaitu sebesar 2,023 dan nilai P-Values < 0,05 yaitu sebesar 0,044. Maka dapat diartikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Hipotesis Direct Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1-Y-Z -> Stres Kerja	0,034	0,040	0,070	0,480	0,632
X2-Y-Z -> Stres Kerja	-0,045	-0,048	0,078	0,579	0,563
X3-Y-Z -> Stres Kerja	0,054	0,063	0,063	0,856	0,392
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,161	0,161	0,090	1,794	0,073
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,187	0,194	0,073	2,569	0,010
Kepuasan Kerja -> Stres Kerja	0,249	0,230	0,123	2,023	0,044
Konflik Kerja -> Kepuasan Kerja	0,690	0,687	0,082	8,411	0,000
Konflik Kerja -> Stres Kerja	0,359	0,363	0,120	2,983	0,003
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja	0,085	0,089	0,074	1,145	0,253
Lingkungan Kerja Fisik -> Stres Kerja	0,177	0,166	0,078	2,270	0,024

Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 3.0

Hasil

Hasil Uji Hipotesis *Indirect Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Stres Kerja	0,040	0,037	0,031	1,287	0,199
Konflik Kerja -> Kepuasan Kerja -> Stres Kerja	0,172	0,157	0,086	1,997	0,046
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Stres Kerja	0,021	0,021	0,023	0,927	0,354

Sumber: Data Diolah Dengan SmartPLS 3.0

e) Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima ditolak karena variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja melalui variabel stres kerja memiliki nilai T-Statistics < 1.96 yaitu sebesar 1,287 dan nilai P-Values > 0,05 yaitu sebesar 0,199. Maka dapat diartikan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel stres kerja sebagai variabel moderating.

f) Pengujian Hipotesis Keenam

Hipotesis keenam ditolak karena variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kepuasan kerja melalui variabel stres kerja memiliki nilai T-Statistics < 1.96 yaitu sebesar 0,927 dan nilai P-Values < 0,05 yaitu sebesar 0,354. Maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel stres kerja sebagai variabel moderating.

g) Pengujian Hipotesis Ketujuh

Hipotesis ketujuh diterima karena variabel konflik kerja terhadap variabel kepuasan kerja melalui variabel stres kerja memiliki nilai T-Statistics > 1.96 yaitu sebesar 1,997 dan nilai P-Values < 0,05 yaitu sebesar 0,046. Maka dapat diartikan bahwa variabel konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel stres kerja sebagai variabel moderating.

Temuan Penting Penelitian

- ▶ Variabel Beban Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PO. Pratama Putra
- ▶ Variabel Lingkungan Kerja Fisik Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PO. Pratama Putra
- ▶ Variabel Konflik Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PO. Pratama Putra
- ▶ Variabel Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PO. Pratama Putra
- ▶ Variabel Beban Kerja Tidak Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PO. Pratama Putra
- ▶ Variabel Lingkungan Kerja Fisik Tidak Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PO. Pratama Putra
- ▶ Variabel Konflik Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PO. Pratama Putra

Manfaat Penelitian

- ▶ Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan pengetahuan serta wawasan tentang inti dari permasalahan yang ada dalam objek penelitian yang ada di perusahaan dengan perbandingan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan didukung dengan penelitian terdahulu.

- ▶ Bagi Manajemen Perusahaan

Memberikan sumbangan pemikiran agar perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal sehingga dapat dijadikan masukan yang positif bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja sehingga prestasi kerja organisasi juga terus dapat meningkat.

- ▶ Bagi Almamater

Bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik yang sama dan untuk meningkatkan pengetahuan dan bisa juga sebagai bahan wacana khususnya di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Referensi

- Putu Melati Purbaningrat Yo dan Ida Bagus Ketut Surya. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4(5): 1149-1165.
- Ahmad Aswan Waruwu. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*. 10(2): 1-14.
- Agustina Kombong. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako. *E-Jurnal Katalogis*. 3(10): 137-144.
- Widodo Hariyono. 2009. Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja, dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Kes Mas*. 3(3): 186-197.
- Putri Natalia dan Suharnomo. 2015. Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. 4(2): 1-13.

Referensi

- Dhini Rama Dhania. 2010. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representif Di Kota Kudus. *Universitas Muria Kudus*. 1(1): 1-9.
- Titi Kurniati dan Jaenab. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 8(1): 1-6.
- Ary Wira Andika dan Ni Putu Irmayanti. 2021. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3): 1-9.
- I Gede Redita Yasa dan A. A. Sagung Kartika Dewi. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 8(3): 1-27.
- M. Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada Univ. Press.
- Mutiara S. Pangabean. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta; Gajah Mada University Press.

Referensi

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital*. Grasindo, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Konflik dan Manajemen Konflik : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Humanika, Semarang.
- Richard L. Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Leadership/Manajemen*. Yogyakarta, Erlangga.

