

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PO PRATAMA PUTRA, SIDOARJO
[THE INFLUENCE OF WORKLOAD, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, AND WORK CONFLICT ON JOB SATISFACTION WITH WORK STRESS AS A MODERATING VARIABLE AT PO PRATAMA PUTRA, SIDOARJO]

Elit Siendhang Cahya¹⁾, Hasan Ubaidillah, SE., MM²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*siendhangelit@gmail.com, ubaid@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the effect of workload, physical work environment, and work conflict on job satisfaction with job stress as a moderating variable. In this part of the research design, there is a type of research that is used, namely using quantitative research. The population in this study are PO employees. Pratama Putra which is a bus crew with a total of 52 employees. The sampling technique used is non-probability sampling, namely saturated sampling. Data analysis technique using Smart PLS 3.2.8 Software. The research results obtained from path analysis showed that workload did not have a significant effect on job satisfaction, the physical work environment did not have a significant effect on job satisfaction, work conflict had a significant effect on job satisfaction, workload did not have a significant effect on job satisfaction through work stress as a moderating variable. , the physical work environment has no significant effect on job satisfaction through work stress as a moderating variable, work conflict has a significant effect on job satisfaction through work stress as a moderating variable, and work stress has a significant effect on job satisfaction.*

Keywords - *Workload; Physical Work Environment; Work Conflict; Job Satisfaction; Work Stress*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel moderating. Pada bagian rancangan penelitian ini, terdapat jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PO. Pratama Putra yang merupakan kru bis dengan jumlah sebanyak 52 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu non-probability sampling yakni sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan Software Smart PLS 3.2.8. Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis jalur diperoleh bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel moderating, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel moderating, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel moderating, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci – Beban Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; Konflik Kerja; Kepuasan Kerja; Stres Kerja

Elit Siendhang Cahya, Hasan Ubaidillah, SE., MM.. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI PO. PRATAMA PUTRA

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan asset yang berharga, yang mana dapat membawa dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan adanya karyawan yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang cukup di dalam perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan sangat berdampak terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Namun, yang terjadi selama ini, kerap kali masih ditemui bahwa tingkat kepuasan para karyawan cukup rendah. Justru kebanyakan karyawan merasakan kurangnya mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang mereka inginkan. Karyawan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki. Karyawan kurang fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga mereka pun sulit mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang mereka capai.

Kepuasan kerja menurut Melayu S.P. Hasibuan merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini dapat dicerminkan dari sikap moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan[1]. Menurut Wexley dan Yukl kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan[2].

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu organisasi tidak baik maka karyawan akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerja sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja akan menurun. Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan, maka segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, Lingkungan kerja fisik dalam organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dalam organisasi.

Lingkungan kerja dalam kutipan Indarti et. al. merupakan faktor-faktor di luar manusia baik berupa fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja[3]. Sedangkan Menurut Sedarmayanti ada 2 (dua) kategori dari lingkungan kerja, yakni : lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Akan tetapi, dalam penelitian ini penulis mengambil lingkungan kerja fisik sebagai variabel yang akan digunakan. Lalu, apa pengertian dari lingkungan kerja fisik itu sendiri. Menurut Sedarmayanti 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[4]

Setiap perusahaan pasti memiliki lingkungan kerja fisik yang berbeda-beda. Namun, sebaik apapun lingkungan kerja fisik jika tidak didukung oleh beban kerja yang sesuai maka hal itu dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Beban kerja sendiri dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Dhania beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis [5]. Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu sumber stres yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan tiap karyawan, baik itu overload atau underload.

Beban kerja yang tidak sesuai dengan harapan para karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut ditegaskan oleh Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya, bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan[6]. Karyawan yang memiliki beban kerja yang tidak sesuai cenderung akan merasakan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang baik.

Selain itu, untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan oleh para karyawan. Perusahaan perlu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif yang terbebas dari permasalahan konflik antar karyawan. Konflik kerja menurut Veithzal Rivai 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 atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.[7]. Sama halnya dengan apa yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom yang diterjemahkan oleh Marwansyah dan Mukaram adalah sebagai ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.[8]. Sedangkan menurut Melayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.[9].

Dari keempat definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwasannya konflik merupakan ketidaksesuaian antara dua belah pihak atau lebih karena adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan tentang perbedaan tujuan dan nilai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Ary Wira Andika dan Ni Putu Irmayanti, yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.[10]

Meskipun konflik kerja sudah dapat dikendalikan oleh perusahaan. Hal itu tidak bisa menjadi jaminan untuk terciptanya tingkat kepuasan kerja yang mencukupi bagi para karyawan. Karena ada 1 (satu) faktor lagi yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja itu sendiri, yaitu stres kerja. Yasa, Dewi, menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan[11].

PT. Pratama Putra Tour & Travel merupakan salah satu perusahaan jasa transportasi (Bus) di Kabupaten Sidoarjo yang melayani Angkutan Wisata, Ziarah Wali, Study Wisata. Tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Berikut ini adalah tabel tingkat absensi karyawan di PO. Pratama Putra di Kabupaten Sidoarjo (Januari-Desember) tahun 2020.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan

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

Sumber : Bagian SDM PT Pratama Putra Tour & Travel, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 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 pra-sarana, 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 > 1% dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian di atas maka akan dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai keterkaitan hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, konflik kerja serta kepuasan kerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel moderating.

II. METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yakni jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif berusaha menggambarkan fakta yang terjadi dalam penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk melihat objek penelitian dan profil responden. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur

hubungan dan pengaruh diantara variabel yang diuji baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian penelitian ini juga merupakan penelitian kausal (sebab akibat) [12].

B. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah PO. Pratama Putra yang beralamat di Jl. Raya Becirongengor, No. 2, Ngengor, Becirongengor, Kec. Wonoayu, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PO. Pratama Putra dengan jumlah populasi karyawannya yang saat ini berjumlah sebanyak 70 orang. Akan tetapi, Peneliti hanya mengambil sampel sebanyak 52 karyawan yang bekerja di PO. Pratama Putra sebagai kru bis.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti. Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari data hasil kuisioner yang diisi oleh responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya [12]. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, adalah kuesioner tertutup. Pengukuran kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [12].

F. Teknik Analisis Data Pengujian Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik inferensial, yaitu analisis yang ditunjukkan untuk membuktikan hipotesis, di mana hasil analisis bisa digeneralisasikan atau diinferensikan kepada seluruh populasi. Adapun teknik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). PLS merupakan bagian dari analisis multivariat guna menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indikator (variabel manifes) di dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM).

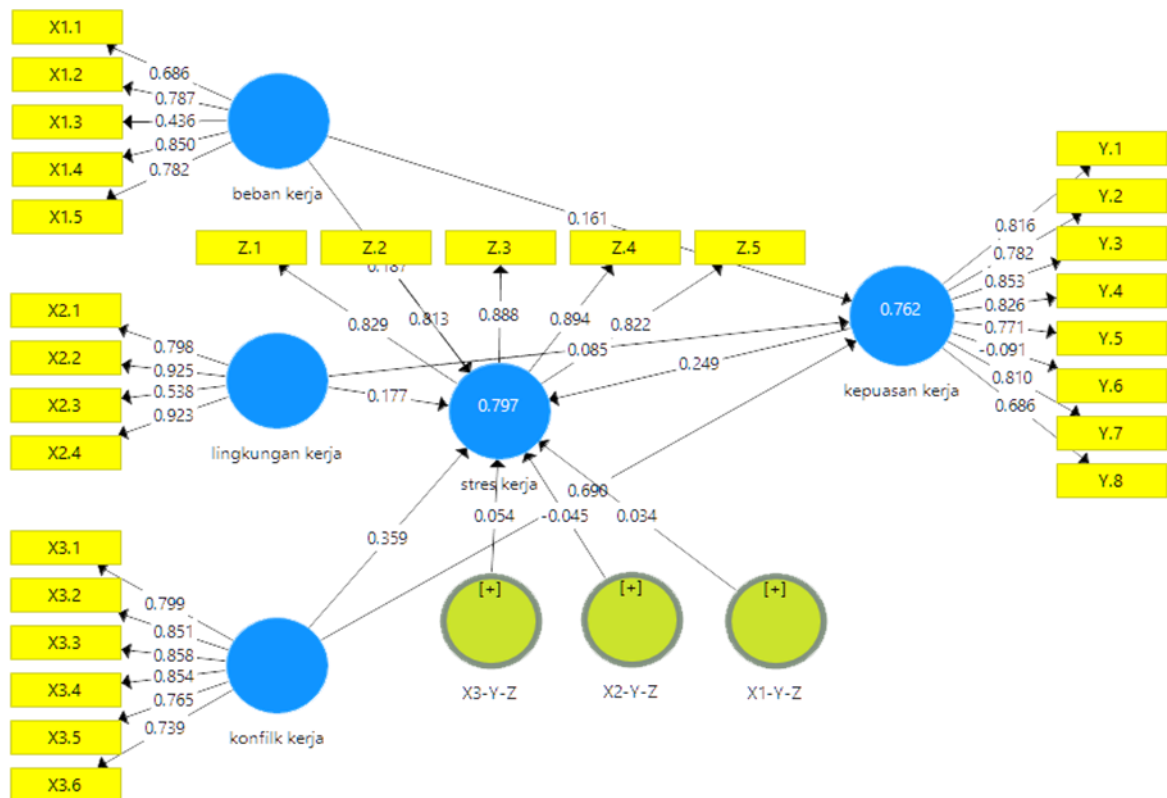
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Data dalam penelitian ini diperoleh menggunakan teknik kuesioner yang disebarkan kepada responden yang merupakan karyawan kru bis PO. Pratama Putra Sidoarjo. Berdasarkan data pada hasil kuesioner, dapat diketahui bahwa keseluruhan responden adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki (100%). Selanjutnya dari segi usia, mayoritas responden adalah responden yang berusia 22-30 tahun (42%), disusul oleh responden yang berusia 31-40 tahun (31%), kemudian responden yang berusia >40 tahun (21%), dan terakhir yaitu responden yang berusia 18-21 tahun (6%). Sementara dari segi pendidikan, keseluruhan responden adalah responden dengan pendidikan SMA/SMK (100%), Sedangkan dari segi lama kerja di PT Pakerin, responden didominasi oleh responden dengan lama kerja 11-20 tahun (58,3%), disusul oleh responden dengan lama kerja 6-10 tahun (18,8%) dan lebih dari 20 tahun dan responden dengan lama kerja kurang dari 5 tahun (11,5%).

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner variabel beban kerja mayoritas jawaban berada pada skor "3" atau "CUKUP SETUJU" sebanyak 161 jawaban. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang dimiliki oleh karyawan kru bis PO. Pratama Putra sudah baik. Sementara itu, hasil jawaban kuesioner dari variabel lingkungan kerja fisik mayoritas jawaban berada pada skor "4" atau "SETUJU" sebanyak 205 jawaban. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik di PO. Pratama Putra sudah baik. Pada variabel konflik kerja diperoleh mayoritas jawaban yang berada pada skor "3" atau "CUKUP SETUJU" sebanyak 183 jawaban. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa pengembangan karier di PO. Pratama Putra sudah baik. Kemudian stres kerja mendapatkan mayoritas jawaban yang berada pada skor "3" atau "CUKUP SETUJU" sebanyak 169 jawaban. Dengan demikian dapat disimpulkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang artinya stres kerja karyawan PO. Pratama Putra sudah baik. Sedangkan variabel kepuasan kerja mendapatkan mayoritas jawaban yang berada pada skor "3" atau "CUKUP SETUJU" sebanyak 186 jawaban. Hal ini mengindikasikan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang artinya kepuasan kerja karyawan PO. Pratama Putra sudah baik.

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 3.0. Berikut ini adalah sekema model program PLS yang diujikan:



Gambar 1. Inner Model

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading $> 0,7$. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian :

Tabel 2. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,686
	X1.2	0,787
	X1.3	0,436
	X1.4	0,850
	X1.5	0,782
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,798
	X2.2	0,925
	X2.3	0,538
	X2.4	0,923
Konflik Kerja (X3)	X3.1	0,799
	X3.2	0,851
	X3.3	0,858
	X3.4	0,854
	X3.5	0,765
	X3.6	0,739
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,816
	Y2	0,782
	Y3	0,853
	Y4	0,826
	Y5	0,771
	Y6	-0,091
	Y7	0,810
	Y8	0,686

	Stres Kerja (Z)	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 : Hasil Olah Data *SmartPLS 3.0*

Sajian data yang terdapat pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Ghazali bahwa nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* [13]. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator :

Tabel 3. 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 : Hasil Olah Data *SmartPLS 3.0*

Menurut data pada tabel 3 masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Melihat hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik.[13]

Tabel 4. Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
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 : Hasil Olah Data *SmartPLS 3.0*

Sajian data tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, pengembangan karir, prestasi, dan disiplin kerja $> 0,5$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik. Indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ [14]. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
X1-Y-Z	1,000
X2-Y-Z	1,000
X3-Y-Z	1,000
Beban Kerja	0,840
Lingkungan Kerja Fisik	0,892
Konflik Kerja	0,921
Kepuasan Kerja	0,881
Stres Kerja	0,928

Sumber Data : Hasil Olah Data *SmartPLS 3.0*

Uji realibilitas dengan *composite reability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Berikut ini adalah nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel :

Tabel 6. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
X1-Y-Z	1,000
X2-Y-Z	1,000
X3-Y-Z	1,000
Beban Kerja	0,756
Lingkungan Kerja Fisik	0,850
Konflik Kerja	0,896
Kepuasan Kerja	0,813
Stres Kerja	0,903

Sumber Data : Hasil Olah Data *SmartPLS 3.0*

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Berikut ini merupakan hasil dari uji *path coefficient* :

Tabel 7. Path Coefficient

Variabel	Original Sample
X1-Y -> Stres Kerja	0,034
X2-Y -> Stres Kerja	-0,045
X3-Y -> Stres Kerja	0,054
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,161
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,187
Kepuasan Kerja -> Stres Kerja	0,249
Konflik Kerja -> Kepuasan Kerja	0,690
Konflik Kerja -> Stres Kerja	0,359
Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja	0,085
Lingkungan Kerja Fisik -> Stres kerja	0,177

Sumber Data : Hasil Olah Data *SmartPLS 3.0*

Skema *inner model* yang telah ditampilkan pada Tabel 7 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan konflik kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,690. Kemudian pengaruh terkecil adalah lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 0,085.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program *smartPLS 3.0*, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 8. Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square
Kepuasan Kerja	0,762
Stres Kerja	0,797

Sumber Data : Hasil Olah Data *SmartPLS 3.0*

Berdasarkan data yang ada pada tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,762. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebesar 76,2%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh dari variabel stres kerja sebesar 0,797. Nilai tersebut menjelaskan bahwa stres kerja sebesar 79,7%. Adapun rumus yang digunakan untuk perhitungan nilai *R-Square* adalah sebagai berikut :

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

Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,951. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 99,9%. Sedangkan sisanya sebesar 0,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model*:

Tabel 9. Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistics	P-Values	Hasil
H1	Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	1,794	0,073	Ditolak
H2	Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja	1,145	0,253	Ditolak
H3	Konflik Kerja -> Kepuasan Kerja	8,411	0,000	Diterima
H4	Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	2,023	0,044	Diterima
H5	Beban Kerja -> Stres Kerja	1,287	0,199	Ditolak
H6	Lingkungan Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja -> Stres Kerja	0,927	0,354	Ditolak
H7	Konflik Kerja -> Stres Kerja	1,997	0,046	Diterima

Sumber Data : Hasil Olah Data *SmartPLS 3.0*

Berdasarkan sajian data pada tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa dari tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki *P-Values* sebesar 0,073 atau lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja memiliki *P-Values* sebesar 0,253 atau lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja memiliki *P-Values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki *P-Values* sebesar 0,044 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja memiliki *P-Values* sebesar 0,199 atau lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.
6. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja memiliki *P-Values* sebesar 0,354 atau lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.
7. Pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja memiliki *P-Values* sebesar 0,046 atau lebih kecil dai 0,05.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PO. Pratama Putra.

Definisi beban kerja merujuk pendapat yang dikemukakan oleh Dhania [15] menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis. Kemudian indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra [15] dalam Mufid dan Wahyunityas [15] membagi beban kerja meliputi :

a. Target Yang Harus Dicapai

Mencakup besaran target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan seperti mendesain, mencetak, dan finishing yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, seperti pengambilan keputusan dengan cepat.

c. Standar Pekerjaan

Mencakup kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Dengan hasil studi empiris pada PO. Pratama Putra yang menunjukkan bahwa adanya pemberian target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah sangat jelas. Maka dari itu para karyawan/kru bis tidak merasa terbebani oleh beban yang mereka terima. Sehingga para karyawan/kru bis masih bisa mendapatkan kepuasan kerja yang mereka inginkan. Dengan kesimpulan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PO. Pratama Putra.

Hal ini sejalan dengan studi empiris yang dilakukan oleh (Dhania). Bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena pada kenyataannya beban tidak selalu menjadi sumber penyebab naik turunnya tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Dimana faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri sangat banyak sekali dan juga tergantung dari persepsi individu dalam menghadapi masalah. Terkadang ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berat menjadi merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya. Sehingga akan lebih rajin dan giat dalam mencapai target yang telah dibebankan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PO. Pratama Putra.

Definisi lingkungan kerja merujuk pendapat yang dikemukakan oleh 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. Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011), antara lain :

- a. **Pencahayaan Di Ruang Kerja**
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan dapat membantu menciptakan kinerja serta kepuasan kerja karyawan.
- b. **Sirkulasi Udara Di Ruang Kerja**
Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
- c. **Kebisingan**
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- d. **Penggunaan Warna**
Warna dapat dipengaruhi terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
- e. **Kelembaban Udara**
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, dan biasanya dapat dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
- f. **Fasilitas**
Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.
Dengan hasil studi empiris pada PO. Pratama Putra yang menunjukkan bahwa adanya kebisingan suara di lingkungan kerja mereka, tidak terlalu berpengaruh terhadap pencapaian kepuasan kerja yang mereka inginkan. Sebab para karyawan sudah terbiasa bekerja dengan kondisi tersebut. Dan juga karyawan dapat memaklumi kebisingan tersebut, mengingat lokasi yang dekat dengan jalanan umum.

Hal ini sejalan dengan studi empiris yang dilakukan oleh (Titi Kurniati dan Jaenab). Bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kualitas lingkungan kerja fisik yang dimiliki oleh perusahaan tidak selalu mempengaruhi naik turunnya tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan di Dinas Perpustakaan Kota Bima tidak ditentukan oleh faktor lingkungan kerja fisik semata, melainkan masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

3. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PO. Pratama Putra.

Definisi konflik kerja merujuk pendapat yang dikemukakan oleh Rivai menjelaskan bahwa definisi konflik kerja adalah adanya perselisihan antar karyawan dapat disebabkan karena kurangnya koordinasi diantara kedua belah pihak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam mengukur variabel konflik kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator menurut Rivai sebagai berikut :

1. **Konflik Dalam Diri Seseorang**
Yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang ia harapkan untuk melaksanakannya.
2. **Konflik Antar Individu**
Dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian.
3. **Konflik Antar Kelompok**
Dalam organisasi yang sama karena terjadi pertentangan antar kelompok.

Dengan hasil studi empiris pada PO. Pratama Putra yang menunjukkan bahwa adanya perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Dengan adanya hal itu, karyawan sering terlibat pertengkaran kecil yang mana itu bisa mempengaruhi kondisi perasaan pada masing-masing individu. Dengan kesimpulan berarti bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PO. Pratama Putra.

Hal ini sejalan dengan hasil studi empiris yang dilakukan oleh (Ary Wira Andika dan Ni Putu Irmayanti,. Bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel moderating pada PO. Pratama Putra.

Dengan hasil studi empiris pada PO. Pratama Putra yang menunjukkan bahwa adanya pemberian target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah sangat jelas. Dan belum mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun dengan adanya pemberian beban kerja itu mampu mempengaruhi stres kerja. Dengan demikian adanya pemberian beban kerja secara jelas hanya mampu mempengaruhi stres kerja mereka. Namun,

belum mampu untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja melalui variabel stres kerja sebagai variabel moderating pada PO. Pratama Putra.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja melalui variabel stres kerja sebagai variabel moderating pada PO. Pratama Putra.

Dengan hasil studi empiris pada PO. Pratama Putra yang menunjukkan adanya tingkat kebisingan di lingkungan kerja mereka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Meskipun dengan adanya tingkat kebisingan di lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi stres kerja. Maka dari itu, tingkat kebisingan di lingkungan kerja mereka hanya mampu mempengaruhi stres kerja mereka. Namun, belum mampu untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Dengan demikian bahwa dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel moderating pada PO. Pratama Putra.

6. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada bab sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja melalui variabel stres kerja sebagai variabel moderating pada PO. Pratama Putra.

Dengan hasil studi empiris pada PO. Pratama Putra yang menunjukkan bahwa adanya perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya atau pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PO. Pratama Putra.

Dengan hasil studi empiris pada PO. Pratama Putra yang menunjukkan bahwa adanya ketegangan yang ada dalam diri setiap karyawan. Mampu untuk mempengaruhi naik turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PO. Pratama Putra.

Hal ini sejalan dengan studi empiris yang dilakukan oleh (I Gede Radita Yasa dan A. A. Sagung Kartika Dewi bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin tinggi tingkat stres di kalangan pegawai PNS Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PO. Pratama Putra.
2. Variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PO. Pratama Putra.
3. Variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PO. Pratama Putra.
4. Variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui variabel stres kerja sebagai variabel moderating pada PO. Pratama Putra.
5. Variabel lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel moderating pada PO. Pratama Putra.
6. Variabel konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel moderating pada PO. Pratama Putra.
7. Variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PO. Pratama Putra.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, sehingga peneliti bisa memberi beberapa saran yakni:

1. Saran bagi peneliti lain sebaiknya lebih mengembangkan teori mengenai beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja.
2. Selanjutnya disarankan bagi peneliti lain untuk menggunakan sampel atau jenis sektor perusahaan yang berbeda dari penelitian ini agar dapat digunakan sebagai perbandingan.

3. Terlebih lagi disarankan untuk menggunakan variabel yang berbeda dari hasil penelitian ini, karena masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja melalui stres kerja.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis juga tidak lupa mengucapkan banyak terimakasih untuk beberapa yang sudah memberi dukungan serta membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian. Di bawah ini ialah pihak-pihak yang membantu peneliti dalam membuat penelitian ini :

1. Yth. Dr. H. Hidayatulloh, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
2. Yth. Bapak Wisnu Panggah Setiyono, SE., M.Si., PhD selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
3. Yth. Bapak Detak Prapanca, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
4. Yth. Bapak Hasan Ubaidillah, SE, M.M., selaku pembimbing dalam penyusunan skripsi ini
5. Yth. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan pada penulis
6. Untuk kedua orangtuaku Ayah dan Ibu, yang telah sabar dan senantiasa memberikan dukungan, nasihat, doa serta cinta dan kasih sayang dalam penyusunan skripsi ini
7. Keluarga besarku, yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan dorongan atas penyusunan skripsi ini
8. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah menginspirasi hari-hari saya dan memberikan motivasi dan doa yang kalian berikan untuk saya selama ini
9. Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu terima kasih turut membantu dan memberikan dukungan atas penyusunan skripsi ini

REFERENSI

- [1] Robbins, S.P. & Judge, T.A. *Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas*. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat. 2015.
- [2] Bangun, Wilson. *Leadership/Manajemen*. Yogyakarta: Erlangga. 2021.
- [3] Indarti, et, al. *Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Jurnal Ekonomi*. 22(1). 2014.
- [4] Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi*. Bandung: Refika Aditama. 2017.
- [5] Dhini Rama Dhania. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representif Di Kota Kudus*. Universitas Muria Kudus. 1(1): 1-9. 2010.
- [6] Yo, Putu Melati Purbaningrat & Surya, Ida Bagus Ketut. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(5), h. 1149-1165. 2015.
- [7] Rivai, Veithzal & Jauvani, Sagala. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press. 2011.
- [8] Coulter, Robbins. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia. 2004.
- [9] Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. 2016.
- [10] Andika, A. W. & Irmayanti, N. P. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung*. JENIUS, 4, No. 3. 2021.

- [11] Yasa, I Gede Redita dan A. A. Sagung Kartika Dewi. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 8, No. 3 (December 5, 2018): 1203.
- [12] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta; Gajah Mada University Press. 2017
- [13] Ghozali, Imam. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- [14] Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016.
- [15] Mufid dna Wahyuningtyas. *Pemetaan Kebutuhan Sdm Berdasarkan Analisis Beban Kerja (Abk) Dan Mutu Layanan Perpustakaan Di Pusat Perpustakaan Uin Maulana Malik Ibrahim Malang*. LIBRARIA, Vol. 4, No. 2. 2016

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.