

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network

Yordan Kalos
Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia
Jl. Soekarno Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
yordankalos@student.inaba.ac.id

Fanji Wijaya
Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia
Jl. Soekarno Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
fanji.wijaya@inaba.ac.id

Gurawan Dayona
Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia
Jl. Soekarno Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
gurawan.dayona@inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro
Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia
Jl. Soekarno Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
arie.hendra@inaba.ac.id

Article's History:

Received 28 Juni 2023; Received in revised form 16 Juli 2023; Accepted 25 Juli 2023; Published 1 Agustus 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (4). 1359-1367. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320>

Abstrak

Penelitian ini bermaksud menguji Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian memakai metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian adalah karyawan di PT Media Solusi Network sebanyak 30 karyawan, dengan teknik sampling sensus. Analisis data Memanfaatkan SPSS. Hasil penelitian memperlihatkan faktor-faktor berikut memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja. Hasil uji F memperlihatkan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien korelasi simultan 0,700 menunjukkan jalinan kuat dan positif. Kontribusi Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sejumlah 48,9%, dan 51,1% dipengaruhi komponen tambahan yang belum diamati. Jadi, disimpulkan Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

Keywords: Lingkungan kerja fisik, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Dalam era globalisasi, perusahaan menghadapi pertumbuhan yang cepat dan persaingan, yang mengharuskan manajemen sumber daya alam, modal, dan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia sangat penting untuk output perusahaan, dimana perusahaan harus memberikan umpan balik yang tepat untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif. Kepuasan pekerjaan adalah faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi, menguntungkan individu, industri, dan masyarakat. (Mangkunegara, 2017) manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, implementasi, pengawasan, pengembangan, serta pemeliharaan dari tenaga kerja untuk meraih tujuan.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap positif terhadap pekerjaan, yang mencakup perasaan dan perilaku. Faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan termasuk kondisi kerja, kesempatan untuk kemajuan, motivasi, gaji, dan faktor intrinsik seperti stres kerja (Afandi, 2018)(Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja merupakan perasaan suka atau tidak atas pekerjaan berdasarkan pada harapan dan imbalan yang didapatkan. Ini tercermin dalam etika kerja, disiplin, dan kinerja. Kepuasan pekerjaan dapat dirasakan baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Pada pekerjaan, kepuasan kerja dicatat melalui pujian untuk hasil pekerjaan, perlakuan, penempatan dan lingkungan kerja yang baik. Di sisi lain, kepuasan di luar kerja dicapai dengan kompensasi, yang diterima dari hasil kerja untuk membeli kebutuhan (Sudaryo et al., 2018). Maka disimpulkan kepuasan kerja mengacu pada perasaan karyawan tentang kewajiban mereka, termasuk kepuasan dengan imbalan, kolaborasi, dan rasa puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang mempengaruhi kepuasan karyawan, memastikan hasil kerja maksimal dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Menurut Sudaryo dkk (2018) lingkungan kerja fisik secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan dalam organisasi. Fasilitas dan sarana perusahaan memberikan dukungan, memastikan lingkungan kerja yang menguntungkan yang memberikan keamanan dan kerja optimal. Lingkungan kerja meliputi faktor yang mempengaruhi karyawan antara lain kebersihan, musik, pencahayaan dan lain-lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sunyoto, 2015). Dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik sangat penting untuk manajemen dalam suatu perusahaan, karena mempengaruhi langsung kinerja pegawai. Lingkungan yang menguntungkan memberikan keamanan, kenyamanan, dan kondisi kerja yang optimal, sementara yang tidak memadai dapat mengurangi kinerja. Faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebosanan, dan kebersihan tempat kerja mempengaruhi tugas karyawan, sehingga penting untuk memperhatikan aspek-aspek ini.

Proses mendorong seseorang atau kelompok kerja untuk menyelesaikan tugas tertentu, menumbuhkan semangat kerja dan mendorong kolaborasi dikenal sebagai motivasi kerja (Hasibuan, 2017). Mangkunegara (2017) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah keinginan seseorang untuk terlibat dalam kegiatan dengan kesenangan dan kejujuran, terinspirasi oleh inspirasi dan dorongan, menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). (Busro, 2018) dan (Edison et al., 2018) menekankan pentingnya memberikan motivasi dan meningkatkan kebutuhan karyawan untuk mendorong mereka untuk bekerja keras dan mencapai tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan motivasi kerja adalah hasrat internal dan eksternal dalam melaksanakan tugas dengan semangat tinggi, memaknai kemahiran dan kapabilitas seseorang dalam mencapai hasil yang diinginkan dan kepuasan.

Fahmi (2016) berpendapat bahwa stres menekan diri dan jiwa seseorang di luar kemampuannya, mempengaruhi kesehatan. ia timbul dari peristiwa yang mempengaruhi jiwa dan di luar kemampuan seseorang, menekan jiwa. Stres kerja adalah perasaan depresi yang dialami oleh karyawan karena masalah yang terkait dengan pekerjaan, termasuk emosi yang tidak stabil, ketidakstabilan, kesulitan tidur, merokok, kecemasan, ketegangan, kegelisahan, peningkatan tekanan darah, dan gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017). Stres kerja timbul dari interaksi pribadi dengan tugas mereka, menyebabkan ketidakcocokan atau peralihan yang tidak jelas dalam perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh (Afandi, 2018). Stres kerja merupakan respon adaptif yang dipengaruhi perbedaan pribadi dan reaksi psikologis yang timbul dari kegiatan eksternal yang membebani desakan psikologi yang berlebihan kepada seseorang (Hidayat et al., 2019). Maka disimpulkan stres kerja adalah kondisi kompleks yang menyebabkan depresi, ketidaknyamanan, kesenjangan fisik dan psikologis, dan mengancam kesehatan, menguasai emosi karyawan, mekanisme berpikir, dan kesejahteraan

PT Media Solutions Network, sebuah perusahaan yang berbasis di Bandung, menawarkan layanan IT dalam pengembangan perangkat lunak, layanan jaringan internet, dan konsultan IT. Karyawan melaporkan masalah dengan pemecatan, mengutip lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurangnya motivasi, dan stres kerja. pengamatan dan wawancara mengungkapkan bahwa karyawan kecewa terhadap tugas mereka akibat masalah ini.

Metodologi

Metode deskriptif menelaah data dan memvisualkan data yang dikumpulkan tanpa menghasilkan kesimpulan umum, tanpa bermaksud menggeneralisasi data tersebut (Sugiyono, 2019). Metode verifikasi adalah metode penelitian yang menguji hubungan kausal antara variabel menggunakan perhitungan statistik untuk menentukan apakah hipotesis ditolak atau diterima (Sugiyono, 2019). Sugiyono (2019) mendefinisikan penelitian

kuantitatif sebagai metode berbasis positivisme untuk mempelajari populasi dan sampel terpilih, menghimpun data memakai instrumen, lalu menganalisisnya secara kuantitas untuk membuktikan hipotesis yang mapan. Maka dapat dijelaskan bahwa metode deskriptif dan verifikasi menganalisis data numerik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan dan menghasilkan kesimpulan yang memperjelas objek yang dipelajari.

Studi ini memakai teknik deskriptif maupun verifikasi melalui pendekatan kuantitatif untuk memeriksa dampak lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan stres kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT Media Solutions Network.

Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner, observasi. Penelitian ini memakai metode *sampling non-probability*. Sampling non-probabilitas tidak memiliki peluang yang sama untuk memilih elemen atau anggota populasi dari sampel (Sugiyono, 2019). Untuk penelitian ini, sensus sampling digunakan. Teknik pengumpulan sampel sensus melibatkan pengambilan sampel dari semua anggota populasi (Sugiyono, 2019). Penelitian pada populasi di bawah 100 paling baik dilakukan melalui census, menggunakan semua anggota sebagai sampel atau tanggapan penyedia informasi. Studi sampel 30 karyawan PT Media Solutions Network.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai dalam menentukan nilai residual tersebar secara normal dengan signifikansi lebih dari 0,05 atau kurang dari 0,05.

Table 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05575027
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.065
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

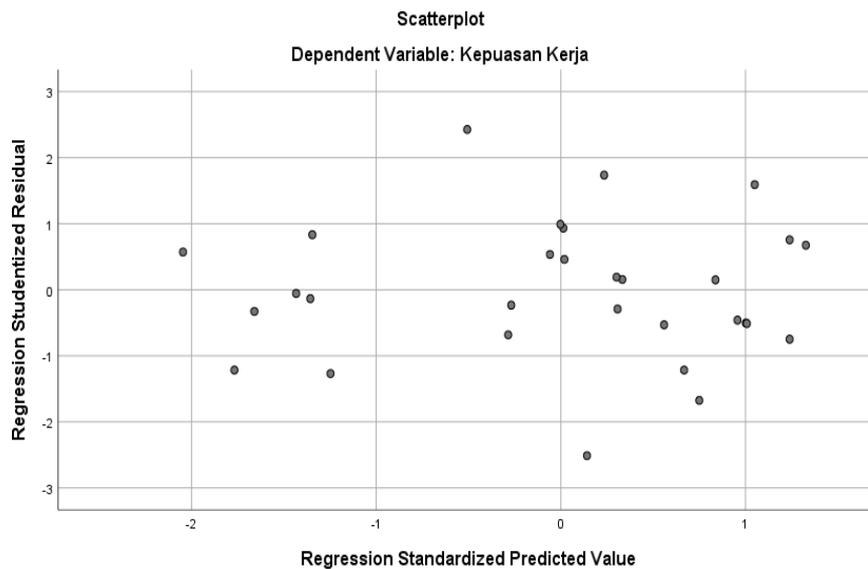
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 1, membuktikan signifikansi $0,200 > 0,05$, yang menunjukkan distribusi normal nilai residual.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas melihat perbedaan antara data yang diamati dan prediksi dari satu observasi ke observasi lain untuk memahami bilamana ada ketidaksamaan varians dalam model regresi. Jika pola seperti bergelombang, menyebar, dan menyempit, menunjukkan bahwa heteroskedastisitas ada. Heteroskedastisitas tidak timbul jika tidak ada pola yang jelas, maupun titik terpencar pada sumbu Y, di atas dan di bawah angka 0.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 menampilkan titik-titik tersebar dengan acak serta merata di atas maupun di bawah 0 yang terdapat di sumbu Y, yang membuktikan model regresi tidak mengakibatkan heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tes multikolinearitas menilai kuatnya interkorelasi antara variabel independen. Poin toleransi lebih dari 0,10 dan poin VIF kurang dari 10 menyiratkan multikolinearitas tidak ada.

Table 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.654	5.062		-.129	.898		
	Lingkungan Kerja Fisik	.601	.187	.455	3.214	.003	.982	1.018
	Motivasi Kerja	.342	.094	.529	3.654	.001	.936	1.068
	Stres Kerja	-.124	.103	-.174	-1.210	.237	.953	1.050

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 2 menunjukkan nilai toleransi 0,982 (X1), 0,936 (X2) dan 0,953 (X3) melebihi 0,10 dan nilai VIF 1,018 (X1), 1,068 (X2), 1,050 (X3) adalah di bawah 10, menunjukkan tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Linearitas

Ketika sig. deviasi dari linearitas lebih dari 0,05, berarti ada ikatan antara variabel X dan variable Y. Jika sig. deviasi kurang dari 0,05, tidak ada hubungan linear.

Table 3. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Fisik Kepada Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja Fisik	Between Groups	(Combined)	112.667	7	16.095	2.781	.031
		Linearity	34.701	1	34.701	5.995	.023
		Deviation from Linearity	77.966	6	12.994	2.245	.077
	Within Groups		127.333	22	5.788		
	Total		240.000	29			

Tabel 3 menunjukkan hubungan linear antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan, dengan deviasi Sig. 0,077 > 0,05.

Table 4. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Kepada Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	161.417	13	12.417	2.528	.041
		Linearity	61.489	1	61.489	12.520	.003
		Deviation from Linearity	99.927	12	8.327	1.695	.160
	Within Groups		78.583	16	4.911		
	Total		240.000	29			

Tabel 4 menunjukkan hubungan linear antara variabel Motivasi Kerja dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan, dengan deviasi Sig 0,160 > 0,05.

Table 5. Hasil Uji Linearitas Stres Kerja Kepada Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	62.167	12	5.181	.495	.890
		Linearity	18.793	1	18.793	1.797	.198
		Deviation from Linearity	43.373	11	3.943	.377	.948
	Within Groups		177.833	17	10.461		
	Total		240.000	29			

Tabel 5, menunjukkan hubungan linear antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan, dengan deviasi Sig. 0,948 > 0,05

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi memeriksa hubungan variabel X dengan Y, menggunakan faktor korelasinya untuk menentukan kekuatan hubungan antara mereka.

Table 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Parsial Correlations

		Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Kerja	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	-.134	.020	.380*
	Sig. (2-tailed)		.481	.918	.038
	N	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	-.134	1	-.217	.506**
	Sig. (2-tailed)	.481		.249	.004
	N	30	30	30	30
Stres Kerja	Pearson Correlation	.020	-.217	1	-.280
	Sig. (2-tailed)	.918	.249		.134
	N	30	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.380*	.506**	-.280	1
	Sig. (2-tailed)	.038	.004	.134	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 6 menunjukkan nilai korelasi parsial yang diketahui:

- Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki hubungan lemah dan positif, dengan nilai korelasi 0,380 dalam kisaran 0,20-0,399.
- Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki hubungan moderat dan positif, dengan nilai korelasi 0,506 dalam kisaran 0,40-0,599.
- Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki hubungan lemah dan negatif dengan nilai korelasi -0,280 dalam kisaran -0,20-0,399.

Table 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.700 ^a	.489	.430	2.171	.489	8.305	3	26	.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

Tabel 7 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan, dengan koefisien korelasi (R) 0,700 dan rentang 0,60-0,799.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, adalah kuadrat koefisien korelasi, menilai bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel tergantung.

Table 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.700 ^a	.489	.430	2.171	.489	8.305	3	26	.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

Tabel 8 memperlihatkan Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja berkontribusi 48,9% untuk Kepuasan Kerja Karyawan, yang mana 51,1% disebabkan karena faktor yang tidak diteliti.

Uji Parsial (Uji t)

Koefisien regresi parsial variabel independen diuji dengan test t, yang menghasilkan nilai t-statistik dengan taraf signifikansi 5%.

Table 9. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.654	5.062		-.129	.898
	Lingkungan Kerja Fisik	.601	.187	.455	3.214	.003
	Motivasi Kerja	.342	.094	.529	3.654	.001
	Stres Kerja	-.124	.103	-.174	-1.210	.237

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh hasilnya:

- Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dengan poin Sig. 0,003 < 0,05.
- Motivasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dengan poin Sig. 0,001 < 0,05.
- Stres Kerja tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dengan poin Sig. 0,237 > 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Test korelasi, atau test parameter b, menggunakan tes F statistik untuk mengevaluasibagaimana dampak variabel X pada variabel Y secara bersamaan.

Table 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.443	3	39.148	8.305	.000 ^b
	Residual	122.557	26	4.714		
	Total	240.000	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh bahwa pengaruh simultan dari Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan StresKerja pada Kepuasan Kerja Karyawan, dengan signifikansi 0,000 < 0,05.

Diskusi Hipotesis

Studi ini mengkonfirmasi hipotesis pertama bahwa Lingkungan Kerja Fisik berdampak pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Solutions Network. Nilai t-hitung 3,214 > dari t-tabel 2.05954 serta nilai signifikan 0,003 < 0.05. Temuan ini sesuai penelitian sebelumnya (Prasettiawan & Triyani, 2019), (Rauan & Tewel, 2019), (Ardianti et al., 2018), (Ganesha, 2019), (Putra et al., 2022) yang mengemukakan Lingkungan Kerja Fisik berdampak signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan.

Studi ini mengkonfirmasi hipotesis kedua bahwa Motivasi Kerja berdampak pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Solutions Network. Nilai t-hitung 3,654 > dari t-tabel 2.05954 serta nilai signifikan 0,001 < 0.05. Temuan ini sesuai penelitian sebelumnya (Zahra & Wijaya, 2023), (Rauan & Tewel, 2019), (Tarigan, 2017), (Prasettiawan & Triyani, 2019), (Christianto & Putra, 2016) yang mengemukakan Motivasi Kerja berdampak signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan.

Studi ini mengkonfirmasi hipotesis ketiga bahwa Stres Kerja tidak berdampak pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Solutions Network. Nilai t-hitung -1,210 < dari t-tabel 2.05954 serta nilai signifikan 0,237 >

0.05. Temuan ini tidak sesuai penelitian sebelumnya (Krishna & Suhermin, 2019), (Fatimah, 2020), (Fardah & Ayuningtias, 2020), (Putra et al., 2022) yang mengemukakan Stres Kerja berdampak signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan.

Studi ini mengkonfirmasi hipotesis keempat bahwa Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja berdampak pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Solutions Network. nilai F-hitung $8,305 > 2,92$ dari F-tabel serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Temuan ini sesuai penelitian sebelumnya (Rauan & Tewel, 2019), (Wahyuningsih, 2020) yang mengemukakan Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja berdampak signifikan kepada Kepuasan Kerja Karyawan.

Kesimpulan

Analisis data dan pengujian menghasilkan kesimpulan: Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Solutions Network secara signifikan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik; Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Solutions Network secara signifikan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Solutions Network secara signifikan dipengaruhi oleh Stres Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Solutions Network secara signifikan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, serta Stres Kerja, dengan F hitung sebesar 8,305 dan signifikansi 0,000.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Jakarta: Erlangga.
- Ardianti, et. al. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen SDM*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Christianto, G., & Putra, M. (2016). Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *None*, 5(5).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2018). *Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5).
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. *Movere Journal*, 2(2).
- Ganesha. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(3).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, 14(2).
- Krishna, K. B., & Suhermin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasetyawan, A., & Triyani, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Enggal Jaya Semarang). *Solusi*, 16(4).
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali. *Values*, 3(2).

- Rauan, F. J., & Tewel, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Pertama*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiaty, N. (2018). *Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1).
- Wahyuningsih, T. H. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(2).
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan