

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI STRES KERJA PADA APARAT KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA (STUDI PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL KHUSUS)

**Emilan Siboro**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

**Koresponden:** [emilan.siboro@gmail.com](mailto:emilan.siboro@gmail.com)

**Abstract** *The purpose of this study is to examine and analyze the effect of work environment and workload on job satisfaction through job stress at the North Sumatra Regional Police (Study at the Special Criminal Investigation Directorate) directly or indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study were all North Sumatra Regional Police Officers at the Directorate of Special Criminal Investigation. The sample in this study used a saturated sample of 69 North Sumatra Police at the Special Criminal Investigation Directorate. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that work environment, workload and work stress have a significant effect on job satisfaction and indirectly work environment and workload have a significant effect on job satisfaction. Through job stress on the North Sumatra Regional Police*

**Keywords** *Work Environment, Workload, Job Stress and Job Satisfaction*

### I. PENDAHULUAN

Kepolisian Daerah Sumatera Utara atau Polda Sumatera Utara (dulu bernama Komando Daerah Kepolisian (Komdak atau Kodak) II/Sumatera Utara), biasa disebut pula Poldasu, merupakan pelaksana tugas Polri di wilayah Provinsi Sumatera Utara. Yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat didalam negeri (Kamdagri), dan setelah berubah dari Korandak II/SU, menjadi Polisi Daerah Sumatera Utara (Polda Sumut) yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (Harkamtibmas) yang meliputi bidang pelindung, pengayom, pelayan, dan penegakkan hukum kepada masyarakat di wilayah Sumatera Utara. Korandak II/SU Polisi Sumatera Utara mulai tahun 1950 berkedudukan di Jl. H. Zainul Arifin, yang dulu lebih dikenal kantor Korandak II/su atau Polda Kampung Keling, karena berada didaerah Kampung Keling, yang sekarang disebut Kampung Madras. Kemudian pada tahun 1965 kantor polisi terletak di gedung PT. Perkebunan di Jl. Letjen Soeprapto yang diserahkan oleh Mabes Abri kepada Polri disebut Polda I. Perpindahan kantor mengingat kantor Mapolda II (Korandak II/SU) sangat sempit sehingga sebagian satker yang ada di Mapolda dipindahkan ke kantor polisi Polda I. Polda I dan Polda II digunakan untuk memudahkan

anggota Polri maupun masyarakat dalam penyebutan dan lokasi yang telah ditetapkan, pengembalian gedung Polda I Atas perundingan antara Mabes ABRI/POLRI dengan Departemen Pertanian/Korwil I, maka pada tanggal 26 Januari 2000, bangunan tersebut diserahkan kepada ketua FKD PTPN I s/d PTPN VII. Pada tahun 1998 Polda I dan Polda II dipindahkan ke kantor gedung Mapolda Sumut yang terletak di Jl. Sisingamangaraja Km 10,5 dan gedung tersebut dijadikan sebagai markas utama Polda Sumut. Polda Sumut bertugas melaksanakan tugas pokok Polri yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya di wilayah hukum Sumatera Utara, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumut yang selanjutnya disebut Ditreskrimsus Polda Sumut adalah unsur pelaksana tugas pokok dalam bidang Reserse Kriminal Khusus yang berada di bawah Kapolda.

Dalam rangka mewujudkan fungsi dan tujuan, Ditreskrimsus tentunya perlu kiranya memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, terlatih, serta terampil dan peka terhadap tuntutan masyarakat. Hanya saja, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kinerjanya atau prestasi kerjanya tinggi Personel Polri tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi ia juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan SDM atau pegawai adalah dengan menciptakan iklim yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerjanya, dalam hal ini pemahaman mengenai kebutuhan atau keinginan para pegawai (Sudaryono et al., 2018). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja personel adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika personel merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ada upaya optimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan segenap kemampuan yang dimiliki. Hal ini lebih lanjut akan menunjang peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan oleh Ditreskrimsus.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu (Pangarso & Ramadhyanti, 2015). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, (Rivai, 2016).

Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertentangan yang ada pada internal personel Ditreskrimsus dapat saja terjadi baik antar sesama personel maupun antara personel dengan pimpinan. Hal ini terjadi karena setiap manusia memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku yang berbeda-beda yang tentunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Pada dasarnya didalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu

lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan (Pangarso & Ramadhyanti, 2015)

## **II. LANDASAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut (Tiffin & McCornick, 1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut (Luthans, 2006) kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Handoko, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Rivai, 2016) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

#### 1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

#### 2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

#### 3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

#### 4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

#### 5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

#### 6. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

#### 7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

### **Lingkungan Kerja.**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut (Siagian, 2014) dikemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Soetjipto, 2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan.

Menurut (Jerry et al., 2012) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

#### **1. Perlengkapan Kerja**

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan. Seperti Komputer, Mesin Ketik, dan lain-lain

#### **2. Pelayanan Kepada Karyawan**

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

#### **3. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

#### **4. Hubungan Personal**

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang adad didalam perusahaan berkaitan dengan relasi antarsesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.” Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Selanjutnya berdasarkan

Undang - undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sedangkan Menurut (Moekijat, 2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

### **Indikator Beban kerja**

Menurut (Tarwaka, 2014) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

### **Stres Kerja**

Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Menurut (T. H. Handoko, 2015) menyatakan: “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.” Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa “ stress kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan menjadi kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.”

### **Indikator Stres Kerja**

Menurut (T. H. Handoko, 2015) adapun indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisor yang kurang pandai

4. Iklim kerja yang kurang baik
5. Wewenang dan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tanggung jawab
6. Ketidakjelasan peran
7. Frustrasi
8. Konflik peran
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perubahan.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

H1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015). Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **Hubungan Stress kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Perasaan stres seringkali di alami oleh karyawan dikarenakan banyak hal yang dialami dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Stres kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya (Jufrizen et al., 2019). Semakin rendah stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini meunjukkan bahwa stress kerja perlu ditekan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh personel kepolisian Polda Sumut .

H3: Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan sangat baik maka akan mengurangi tingkat stres yang dialami para karyawan, disamping itu lingkungan kerja yang sangat baik akan mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres para karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan sangat berdampak pada tingginya tingkat stres kerja karyawan.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

### **Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan stres terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi.

H5: Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja

### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja**

Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi stress pada karyawan sehingga karyawan tersebut merasa puas.

H6 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### **Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja**

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan stress kerja sehingga karyawan tersebut merasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

H7: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

## **III. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan mulai bulan January 2021 sampai dengan Juni 2021. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan

pendekatan kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel kepolisian pada Polisi Daerah Sumatera Utara Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) yang berjumlah 227 orang. sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang personel kepolisian pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Sumut. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability* Sampling dengan menggunakan teknik *Insidental sampling*.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**ANALISIS DATA**

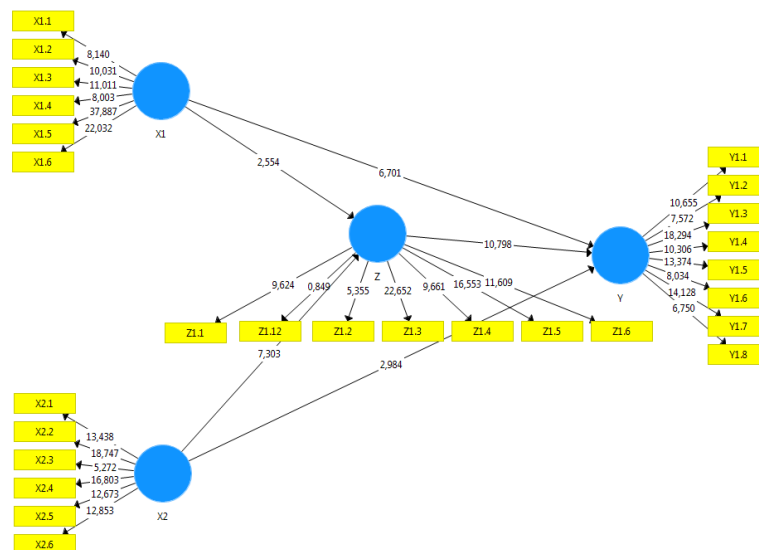
**Tabel 1 Hasil Uji R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.947	0.945

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.7 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,947 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X dan Z sebesar 94,7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

**PENGUJIAN HIPOTESIS**



**Tabel 2 Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	P Values
X1 -> Y	0,399	0,390	0,060	6,701	<b>0.000</b>
X1 -> z	0,240	0,260	0,094	2,554	<b>0.011</b>
X2 -> Y	-0,224	-0,219	0,075	2,984	<b>0.003</b>
X2 -> z	0,699	0,677	0,096	7,303	<b>0.000</b>
Z -> Y	0,828	0,829	0,077	10,798	<b>0.000</b>

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,399. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada personel kepolisian pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Sumut. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,240. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin rendah stres kerja pada personel kepolisian pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Sumut. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,011 < 0,05$ , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0,224. Ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah beban kerja yang diberikan, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada personel kepolisian pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Sumut. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,003 < 0,05$ , berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
4. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,699. Ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah beban kerja yang diberikan, maka semakin rendah tingkat stres kerja pada personel kepolisian pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Sumut. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
5. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,828. Ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah stres kerja yang diterima personel, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada personel kepolisian pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Sumut. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

**Tabel 3 *Specific Indirect Effects***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 -> Z -> Y	0.198	0.215	0.081	2,449	<b>0.015</b>
X2 -> Z -> Y	0.579	0.561	0.090	6,434	<b>0.000</b>

**Sumber : PLS 3.00**

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,198. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,015 < 0,05$ , berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,579. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,399. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,701, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,701 > 1,96$ ) sehingga  $H^0$  ditolak ( $H^a$  diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja personel. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh personel bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja personel itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja personel yang berpengaruh terhadap kinerja personel dalam bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015) dan (Sitinjak, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar -0,224. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,003 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,984, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,984 > 1,96$ ) sehingga  $H^0$  ditolak ( $H^a$  diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015)

Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yo, 2015) dan (Wijaya, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,828. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,798, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $10,798 > 1,96$ ) sehingga  $H^0$  ditolak ( $H^a$  diterima). Hal ini berarti stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Semakin rendah stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja perlu ditekan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh personel kepolisian Polda Sumut

Perasaan stress seringkali di alami oleh karyawan dikarenakan banyak hal yang dialami dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Stress kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya (Jufrizen et al., 2019). Menurut (T. H. Handoko, 2015) menyatakan: “stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.” Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yusnaini & Sary, 2019) dan (Astika & Yasa, 2018) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,240. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,011 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,554, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,554 > 1,96$ ) sehingga  $H^0$  ditolak ( $H^a$  diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan personel untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi persnel. Jika personel menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka personel tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan sangat baik maka akan mengurangi tingkat stress yang dialami para personel, disamping itu lingkungan kerja yang sangat baik akan mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap personel dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stress para personel, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan sangat berdampak pada tingginya tingkat stress kerja personel. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lahat & Santosa, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,699. Nilai

probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,303, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,303 > 1,96$ ) sehingga  $H^0$  ditolak ( $H^a$  diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Menurut (Moekijat, 2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja. Hal penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizky, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,198. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,015 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,449, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,449 > 1,96$ ) sehingga  $H^0$  ditolak ( $H^a$  diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Soetjipto, 2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,579. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,434, dan nilai  $t_{tabel}$  1.96, dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,434 > 1,96$ ) sehingga  $H^0$  ditolak ( $H^a$  diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014)

menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.” Selanjutnya berdasarkan Undang - undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

## V. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus) adalah sebagai berikut.

1. Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
2. Secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
3. Secara langsung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
4. Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
5. Secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
6. Secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
7. Secara tidak langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja pada Personel Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 17–32.
- Astika, I. B. P., & Yasa, G. W. (2018). Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Kompetensi Pejabat Penatausahaan Keuangan dan SPI Pada Kualitas Laporan Keuangan Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(1), 301–325.
- Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Intensif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Ruang Rsud Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(3), 30–44.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia*. BPF.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. BPEE.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Jerry, L. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.

- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, I. (2019). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceeding Of The 1st International Conference On Economics Managemnet Accounting And Business (ICEMAB)*, 1–7.
- Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Steress Kerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva- Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 31–40.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi Offset.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Pangarso, A., & Ramadhanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(1), 172–191.
- Rivai, V. (2016). *Commercial Bank Management*. Raja Grafindo Persasda.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 19–33.
- Soetjipto, B. W. (2010). *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudaryono, Y., Agus, A., & Nunung, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Tiffin, & McCornick. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawaan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.
- Yusnaini, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Kopersai dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. *E-Prosiding Of Management*, 6(1), 468–476.