

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Flores Timur

Olivya Andreas¹, Prayekti², Epsilandri Septyarini³

^{1,2,3} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Jogjakarta

¹andreasolivya@gmail.com, ²yekti@ustjogja.ac.id,

³epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine work motivation, work environment, and work stress on employee job satisfaction. This research method uses a questionnaire. The population in this study were all employees working at the East Flores Regency Industry and Trade Office, totalling 50 employees. The sampling technique in this study is saturated sampling. The data source of this research is primary data. Test the quality of the data using validity test, reliability test, and Classical Assumption Test. The data analysis technique in this study used Multiple Linear Regression Analysis, Statistical Test T, Statistical Test F. The research finding are simultaneously the variables of work motivation, work environment, and work stress have a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: work mativation, work environment, job stress, employee job satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Flores Timur yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sumber data penelitian ini adalah data primer. Uji kualitas data menggunakan Uji validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Statistik T, Uji Statistik F. Temuan penelitian adalah secara simultan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

Kata kerja: motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karier untuk mencapai kepuasan kerja karyawan hasil yang maksimal (Poniasih & Dewi, 2015).

Semakin kerasnya kompetisi bisnis dewasa ini memaksa perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Dalam penelitian (Ridho et al.,

2013) menyatakan sumber daya manusia sebagai sumber daya terpenting dalam organisasi, maka satu di antara implikasinya adalah menempatkan faktor manusia sebagai sumber modal dalam mencapai tujuan organisasi. Dinas Perindustrian dan perdagangan yang lebih dikenal sebagai Disperdagin merupakan suatu instansi pemerintahan daerah yang berada langsung dibawah Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, sesuai dengan Namanya Disperdagin membawahi segala aktivitas terkait perindustrian dan perdagangan yang ada ditingkat daerah atau provinsi.

Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan, perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja sama keseluruhan, karena kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi terwujudnya keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang terpuaskan menguntungkan bagi organisasi, karena karyawan tersebut lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan semakin meningkat (Poniasih & Dewi, 2015).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Iswanto, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun pendapat lain mengenai lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Indikator dari lingkungan kerja yaitu; cahaya, suhu udara, ruang kerja, keamanan dan hubungan karyawan (Wuwungan et al., 2017).

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja mengalami ketegangan akibat gangguan dari lingkungan sekitar tempat mereka bekerja, pada umumnya stres kerja juga dapat mengganggu psikologis para pekerja, jadi stres kerja masih berkaitan erat dengan kondisi lingkungan kerja (Yasa & Dewi, 2019). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu tugas-tugasnya (Poniasih & Dewi, 2015).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, kepuasan akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer (Poniasih & Dewi, 2015). Menurut (Wibowo et al., 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan (Li et al., 2014). Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut (Lumentut & Dotulong, 2015), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Karyawan et al., 2015). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Stres kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis. Adanya perbedaan kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan akan menimbulkan stres kerja. Stres kerja suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis. Akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik pada seseorang (Poniasih & Dewi, 2015).

Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja secara lebih jauh, juga menunjukkan kesesuaian antara sebuah harapan terhadap pekerjaan yang ada dan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Dari beberapa definisi dan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan refleksi dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul bukan hanya sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan pekerjaannya, tetapi juga dengan lingkungan kerja, situasi dan kondisi kerja serta rekan kerja karyawan. (Wibowo et al., 2015).

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pertanyaan dalam bentuk konkret dari rumusan masalah karena ujung dari setiap permasalahan adanya hipotesis yang akan kita buktikan pelaksanaan penelitian ditujukan untuk membenarkan atau menolak hipotesis. Pada umumnya hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahaminya (Primandaru et al., 2018).

Menurut para ahli (Poniasih & Dewi, 2015) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi adalah suatu dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Sejalan dengan pendapat (Wuwungan et al., 2017) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif, tergantung kepada ketangguhan sang manajer dalam mengarahkannya.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Isyandi (2004:134) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Indikator dari lingkungan kerja yaitu; cahaya, suhu udara, ruang kerja, keamanan dan hubungan karyawan Sedarmayanti (2004:46).

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Asmike dan Setiono (2020) terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti karyawan yang mengalami stres kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja akibat adanya gejala buruk dari stres kerja yang dihadapi. Dari beberapa definisi di atas disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan karyawan akan disfungsi pribadi yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian kondisi di tempat kerja.

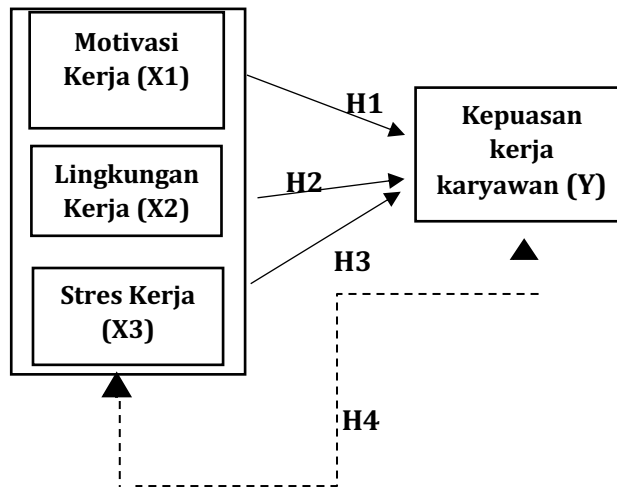
H3: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja sangat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu adanya motivasi kerja bagi para pekerja berupa tunjangan/ pendapatan yang maksimal dan lingkungan kerja yang sehat dan memadai. Sehingga para pekerja tidak mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya

Menurut para ahli (Odam, *et al.*,1990) Fenomena pada motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja yang terjadi pada suatu instansi akan mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penting untuk memperhatikan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dengan memberi motivasi kerja, lingkungan kerja yang baik antar sesama, dan memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawan.

H4: Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, sebagai populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Flores Timur. Adapun Teknik sampel jenuh, teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda yang dilengkapi uji asumsi klasik, uji T dan uji F. Persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Motivasi kerja

X2 = Lingkungan kerja

X3 = stres kerja

a = Konstanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS, dapat disimpulkan bahwa dalam uji validitas variabel motivasi kerja pada setiap indikator memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dengan begitu dapat diartikan semua indikator dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam uji validitas variabel lingkungan kerja pada setiap indikator memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua indikator dapat digunakan dalam penelitian ini. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dalam uji validitas variabel stres kerja nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua indikator dapat digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS, dapat disimpulkan bahwa dalam uji validitas variabel kepuasan kerja pada setiap indikator memiliki nilai

r hitung lebih besar dari r tabel, yang mana nilai r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,2732. Sehingga semua indikator dapat digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji pada tahap validitas data diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0,2732. Nilai lebih besar dari nilai r tabel, maka data setiap variabel indikatornya valid.

Uji Reliabilitas

Pada uji selanjutnya yaitu uji reliabilitas pada tabel di atas dapat kita ketahui bahwa pada penelitian ini data yang digunakan reliabel, yang berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari nilai kritis 0,60, dan penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1.6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25839351
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.098
	Negative	-.099
Test Statistic		.100
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.		

Sumber: Olah data SPSS

Pada hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di atas, yang mana kita melihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05, oleh karena itu data pada penelitian ini terdistribusi normal dan penelitian dapat dilanjutkan dengan data yang diperoleh sebelumnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1.7 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.069	3.427		-.020	.984		
	Motivasi kerja	.752	.091	.735	8.234	.000	.994	1.006
	lingkungan kerja	.205	.114	.223	1.794	.079	.514	1.945
	stres kerja	.049	.125	.049	.394	.695	.514	1.947

a. *Dependent Variable:* kepuasan kerja

Uji Multikolinieritas pada penelitian ini dapat di lihat di tabel yang mana nilai VIF seluruh variabel penelitian memiliki nilai < 10,00, serta memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinieritas, dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 1.8 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.489	2.228		2.015	.050
	motivasi kerja	-.069	.059	-.165	-1.158	.253
	lingkungan kerja	.047	.074	.124	.627	.534
	stres kerja	-.108	.082	-.264	-1.328	.191

a. *Dependent Variable:* RES2

Berdasarkan tabel di atas adalah hasil dari uji heterokedastisitas, untuk menentukan dalam penelitian ini terjadi gejala heterokedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari nilai *sig* pada masing-masing variabel. Untuk nilai *sig* pada semua variabel penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 yang dapat diartikan penelitian ini tidak ditemukan gejala hetero dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.069	3.427		-.020	.984
	motivasi kerja	.752	.091	.735	8.234	.000
	lingkungan kerja	.205	.114	.223	1.794	.079
	stres kerja	.049	.125	.049	.394	.695

a. *Dependent Variable:* kepuasan kerja

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai *unstandardized* koefisien B variabel motivasi kerja sebesar 0,752, lingkungan kerja 0,205, dan stres kerja sebesar 0,049, Adapun persamaannya sebagai berikut:

$$Y = (-0,069) + 0,752(X1) + 0,205(X2) + 0,049(X3) + e$$

Uji T

Hasil uji regresi secara parsial diketahui bahwa nilai *sig* pada variabel motivasi kerja yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, hal tersebut berarti secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja dan juga stres kerja memiliki nilai *sig* lebih besar dari 0,05, sehingga lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- a. Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien yang positif sehingga apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka akan terjadi peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada nilai *sig* nilainya 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien positif dan dapat diartikan jika lingkungan kerja mengalami peningkatan lebih baik, maka akan berdampak pada kenaikan kepuasan kerja karyawan. Pada nilai *sig* sebesar 0,079 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien yang positif sehingga apabila stres kerja semakin baik maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Pada nilai *sig* sebesar 0,695 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F

Tabel 4.13 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.226	3	45.075	26.722	.000 ^b

Residual	77.594	46	1.687		
Total	212.820	49			
a. <i>Dependent Variable:</i> kepuasan kerja					
b. <i>Predictors:</i> (Constant), stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja					

Dalam uji simultan penelitian ini dihasilkan nilai *sig* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga pada penelitian ini variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1.12 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.612	1.29878
a. <i>Predictors:</i> (Constant), stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja				

Dari tabel di atas penelitian ini memiliki nilai *R Square* sebesar 0,635 yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini memberikan dampak signifikan terhadap variabel terikat sebesar 0,635 atau 63,5% saja dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

Pembahasan

Sejalan dengan pendapat (Wuwungan et al., 2017) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif, tergantung kepada ketangguhan sang manajer dalam mengarahkannya. Berdasarkan hasil olah data, membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis terbukti karena nilai *sig* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan hasil olah data, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis tidak terbukti karena nilai *sig* variabel lingkungan kerja sebesar 0,079 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga variabel lingkungan kerja ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Asmike dan Setiono (2020) terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti karyawan yang mengalami stres kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja akibat adanya gejala buruk dari stres kerja yang

dihadapi. Dari beberapa definisi di atas disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan karyawan akan disfungsi pribadi yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian kondisi di tempat kerja. Berdasarkan hasil olah data, membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis tidak terbukti karena nilai signifikan variabel stres kerja pada uji hipotesis sebesar 0,695 yang berarti lebih besar dari nilai 0,05, sehingga diartikan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Odam, *et al.*, 1990) Fenomena pada motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja yang terjadi pada suatu instansi akan mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penting untuk memperhatikan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dengan memberi motivasi kerja, lingkungan kerja yang baik antar sesama, dan memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawan. Berdasarkan hasil olah data, membuktikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis terbukti karena nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga diartikan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil Analisa penelitian yang dilakukan peneliti, maka saran yang diberikan adalah:

Lingkungan kerja supaya diperhatikan sehingga akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk Peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama diharapkan dapat memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dari penulis merekomendasikan menambah variabel-variabel lain yaitu variabel komunikasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja yang secara logis dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Butt, R. S. (2020). Effect of Job Stress, Benefits and Salary on Employee Job Satisfaction Based on Mediating and Moderating Role of Work Environment and Leadership: Evidence From Telecom Sector. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(3), 121.
- Dewi, P. &. (2019). The Effect of Work Motivation on Employees Performance Mediated by Job Satisfaction an Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch

Office. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 07(09), 1344.

- Dwipalguna, A. N. (2015). Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Manajemen Unud*, 4(9), 2777.
- Iswanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Rofina Indah Jaya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., & Liu, X. (2014). Work Stress, Work Motivation And Their Effects On Job Satisfaction In Community Health Workers : A Cross-Sectional Survey In China. *Bmj Journal* // <https://Bmjopen.Bmj.Com/Content/4/6/E004897>, December 2012. <https://Doi.Org/10.1136/Bmjopen-2014-004897>
- Lisnawati, Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2019). Peran Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 1, 394–403.
- Lumentut, Mauritz D. ., & Dotulong, Lucky O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Emba*, 3(1), 74–85.
- Poniasih, Ni Luh Gede, & Dewi, Sagung Kartika. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 15 60–1573.
- Primandaru, D. L., K.Tobing, Diana Sulianti, & Prihatin, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt . Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 204–211.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction. *Journal Procedia Economics And Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://Doi.Org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://Doi.Org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Ridho, M., Susanti, F., Kerja, M., & Belakang, L. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *Jurnal Pundi*.
- Rismayadi, B. F. (2022). The Influence of Work Motivation, Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction in Industrial Estate in Karawang . *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 1.
- Taheri, R. H., & Miah, S. (2020). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction. *Ejbm, European Journal Of Business And Management Research*, 5(6), 1–5.
- Vanessa & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manajerial dan Kewirausahaan* , 04(02), 497.
- Wibiseno, Q. &. (2018). Dampak Motivasi Kerja Iklim Organisasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkereditan Desa Pecatu. *Manajemen Unud*, 7(12), 6759.
- Wibowo, I. Gede Putro, Riana, G., & Surya, M. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi*

Dan Bisnis Universitas Udayana 4.02 (2015) : 125-145 Pengaruh, 04(02).

Wuwungan, Ronna Yulia, Taroreh, Rita N, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Emba*, 5(2), 298-307.