

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk)

Ayu Ninditya¹, Hery Purnomo²

^{1,2} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
ninditya19@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 11/06/2022

Tanggal Revisi : 09/07/2022

Tanggal Diterima : 16/07/2022

Abstract

This study aims to analyze the effect of work stress on the non-physical work environment and employee performance through job satisfaction in partial WFH. WFH is a work program based on social media or using communication links. The research was conducted at the Nganjuk BPN Office. Through the WFH program, BPN Nganjuk is committed to continuing to develop the professionalism of its employees in order to provide excellent service. Different conditions between WFH and WFO may reduce employee performance. This study uses regression analysis, hypothesis testing, and path analysis. Based on the research obtained the following things: Job stress has no significant effect on employee performance and job satisfaction. Non-physical work environment has a significant effect on employee performance and job satisfaction. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. Job satisfaction cannot mediate job stress on employee performance. However, it may mediate employee performance in non-physical work environments.

Keywords: Work Stress, Non-Physical Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada saat *partial* WFH. WFH adalah program kerja berbasis media sosial atau menggunakan link komunikasi. Penelitian dilakukan di Kantor BPN Nganjuk. Melalui program WFH, BPN Nganjuk berkomitmen untuk terus mengembangkan profesionalisme pegawainya guna memberikan pelayanan yang prima. Kondisi yang berbeda antara WFH dan WFO dimungkinkan dapat menurunkan kinerja karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi, pengujian hipotesis, dan *path analysis*. Berdasarkan penelitian diperoleh hal-hal sebagai berikut: stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, mungkin memediasi kinerja karyawan di lingkungan kerja non-fisik.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Nganjuk merupakan salah satu instansi yang melakukan pekerjaan paruh waktu (WFH) dan pekerjaan kantoran (WFO). BPN adalah lembaga pemerintah non-pemerintah di Indonesia, yang bertanggung jawab secara hukum (Wikipedia) untuk melaksanakan pekerjaan pemerintah di lapangan. Meski ada perbedaan situasi antara WFH dan WFO, BPN di Kabupaten Nganjuk diharuskan untuk meningkatkan kinerja pegawainya untuk memberikan pelayanan yang prima.

Ada kemungkinan kepuasan kerja kantor BPN dapat berubah karena perubahan kondisi kerja selama periode WFH. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, produktivitas, kesehatan, ketidakhadiran, dan bahkan *Resign*. Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan [2-3].

WFH memungkinkan akses terbatas bagi karyawan untuk bertemu dengan rekan kerja dan atasan. Hal ini mencegah komunikasi langsung dengan karyawan atau atasan, yang memperburuk hubungan kerja antar karyawan. Oleh karena itu, hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Lingkungan

kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kinerja karyawan [4-5].

WFH menyebabkan perpaduan pekerjaan rumah dan kantor yang harus dilakukan. Hal ini dimungkinkan dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja juga dapat terjadi karena tuntutan yang berlebihan dari pihak atasan. Stres kerja diakibatkan oleh beberapa hal yang membuat karyawan tidak nyaman, seperti ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan keterampilan atau kemampuan karyawan, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, perbedaan nilai organisasi dan karyawan, keinginan dan pekerjaan yang tidak tersalurkan. ketidakpuasan [6]. Oleh karena itu, semakin besar stres di tempat kerja, semakin rendah kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berdampak pada kinerja. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja [7].

Terdapat perbedaan penelitian sebelumnya yang membuat penelitian ini menarik untuk diteliti. Selain itu, program WFH menyebabkan perubahan kondisi kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga penelitian di WFH perlu dikaji ulang.

METODE

Penelitian ini menggunakan sampel *nonprobability sampling*, dengan pendekatan *purposive* atau penentuan *sample* dengan kriteria tertentu, maksudnya penelitian menentukan sampel yang diambil dianggap sesuai dengan syarat karakteristik sampel yang ditentukan yaitu karyawan yang sedang atau pernah melakukan WFH. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden yaitu berasal dari 10 kali jumlah variabel, dikarenakan penelitian ini akan melakukan analisis dengan *multivariate*.

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel, antara lain variabel bebas (x1) yaitu stres kerja dan lingkungan kerja non fisik, variabel tidak bebas (y) yaitu kinerja karyawan dan variabel mediasi (m) yaitu kepuasan kerja. Instrumen penelitian berupa angket (kuesioner) berdasarkan skala likert dan menggunakan sistem penilaian sebagai berikut:

Tabel 1. Lima Skala Likert

Tanggapan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 2. Pengembangan Instrumen

No.	Variabel	Indikator	Item pernyataan
1	Kinerja Karyawan	Kuantitas hasil kerja	Saya telah melakukan aktivitas atau kinerja sesuai dengan harapan perusahaan
		Kualitas hasil kerja	Saya telah mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
		Efisiensi dalam melaksanakan tugas	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan baik
		Disiplin Kerja	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
		Ketelitian	Saya selalu meneliti ulang hasil pekerjaan
		Kejujuran	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh walau tidak ada pengawasan

2	Stres Kerja	Konflik kerja	Saya terhindar dari stres karena saya tidak memiliki konflik kerja dengan atasan maupun rekan kerja
		Beban kerja yang dirasakan terlalu berat	Saya terhindar dari stres karena beban kerja yang saya diterima terasa adil dan wajar
		Iklim kerja tidak sehat	Saya terhindar dari stres karena iklim kerja di tempat kerja saya baik
		Waktu kerja mendesak	Saya terhindar dari stres karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar
		Kualitas pengawasan	Saya terhindar dari stres karena sering kali diawasi oleh atasan saya
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan rekan kerja setingkat	Saya memiliki rekan kerja yang mudah untuk bekerja-sama Saya memiliki rekan kerja yang selalu memotivasi saya
		Hubungan karyawan dengan atasan	Atasan saya selalu mendukung dan membimbing saya Atasan saya selalu bersikap adil kepada semua karyawan
4	Kepuasan Kerja	Pekerjaan yang menantang mental karyawan	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya
		Pimpinan yang mendukung	Atasan saya selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan
		Gaji atau upah yang pantas	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban
		Target pekerjaan yang terpenuhi	Saya merasa puas apabila target pekerjaan saya telah terpenuhi
		Rekan kerja yang mendukung	Rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan bilamana dibutuhkan

Uji Validitas adalah kemampuan suatu uji untuk mengukur secara akurat bagaimana instrumen yang disusun dapat mengukur apa yang sedang diukur. Kuesioner dikatakan valid jika nilai r tabel > dengan r hitung, ($n = 40$ r hitung = 0,312). Sedangkan, kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban yang diberikan responden terhadap suatu pertanyaan stabil dari waktu ke waktu. Kriteria kuesioner dianggap reliabel apabila nilai Cronbachs alpha > 0,6. Sedangkan jika nilai Cronbachs alpha < 0,6 maka kuesioner dikatakan tidak reliabel.

Table 3. Uji Validitas dan Reabilitas

No. Item	Koefisien Korelasi (r hitung)				R tabel	Keterangan
	Stres Kerja (X1)	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Kepuasan Kerja (M)	Kinerja Krayawan (Y)		
1	0,740	0,637	0,744	0,335	0,312	Valid
2	0,716	0,633	0,813	0,748	0,312	Valid
3	0,863	0,704	0,768	0,814	0,312	Valid
4	0,793	0,743	0,672	0,698	0,312	Valid
5	0,695	0,637	0,587	0,803	0,312	Valid
<u>Cronbach's Alpha</u>	0,725	0,602	0,763	0,725	0,6	<u>Reliabel</u>

Analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji linieritas dan uji normalitas data. uji normalitas dibuktikan dengan nilai Kolmogorov-Smirnov. Jika nilainya > 0,05 maka data berdistribusi normal. Uji

linieritas dapat dilakukan dengan melihat grafik ANOVA. Jika nilai $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel X dan variabel Y.

Uji T digunakan untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel X terhadap penentuan variabel Y [8]. Nilai yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai mean $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel X pada variabel Y secara bersamaan. Nilai signifikan 0,05 berarti semua variabel X mempengaruhi variabel Y.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel X terhadap variabel Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Uji Normalitas X1, X2 – Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11305416
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.089
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.779
Asymp. Sig. (2-tailed)		.579
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel 4, nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,779 dan signifikan 0.579 $> 0,05$. Hal ini berarti persebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas X1, X2 – M

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13466760
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.814
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel 5, nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,636 dan signifikan 0.814 > 0,05. Hal ini berarti distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Tabel 6. Uji Normalitas M – Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14964417
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.666
Asymp. Sig. (2-tailed)		.768
a. Test distribution is Normal.		

Dari hasil perhitungan SPSS di atas dapat diketahui bahwa statistik Kolmogorov-Smirnov adalah 0,666 dan alpha 0,768 secara signifikan lebih tinggi dari 0,05. Artinya sebaran data berdistribusi secara normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas dapat dijalankan melalui tabel ANOVA. Kriteria yang berlaku adalah apabila signifikansi penyimpangan dari linieritas > 0,05 maka dapat diartikan sebagai hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel bebas dan variabel terikat tidak berada dalam hubungan linier.

Tabel 7. Uji Linieritas Tiap Lintasan

<u>Lintasan</u>	<i>deviation from linearity sig.</i>	Alpha	<u>Keterangan</u>
<u>Stres Kerja (X1) ke Kepuasan Kerja (M)</u>	0,270	0,05	Linier
<u>Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) ke Kepuasan Kerja (M)</u>	0,709	0,05	Linier
<u>Stres Kerja (X1) ke Kinerja Karyawan (Y)</u>	0,400	0,05	Linier
<u>Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) ke Kinerja Karyawan (Y)</u>	0,359	0,05	Linier
<u>Kepuasan Kerja (M) ke Kinerja Karyawan (Y)</u>	0,628	0,05	Linier

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Kriteria uji t adalah hipotesis tidak dapat diterima jika nilai signifikansi < 0,05. Sebaliknya jika signifikansi > 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel 8. Uji T Tiap Lintasan

<u>Lintasan</u>	<u>signifikansi</u>	Alpha	<u>Keterangan</u>
<u>Stres Kerja (X1) ke Kepuasan Kerja (M)</u>	0,211	0,05	<u>Tidak berpengaruh</u>
<u>Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) ke Kepuasan Kerja (M)</u>	0,000	0,05	<u>Berpengaruh</u>
<u>Stres Kerja (X1) ke Kinerja Karyawan (Y)</u>	0,282	0,05	<u>Tidak berpengaruh</u>
<u>Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) ke Kinerja Karyawan (Y)</u>	0,005	0,05	<u>Berpengaruh</u>
<u>Kepuasan Kerja (M) ke Kinerja Karyawan (Y)</u>	0,000	0,05	<u>Berpengaruh</u>

Uji F (Simultan)

Kriteria uji F adalah jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis tidak diterima.

Tabel 9. Uji F Tiap Lintasan

<u>Lintasan</u>	<u>signifikansi</u>	Alpha	<u>Keterangan</u>
<u>X1 dan X2 terhadap Y</u>	0,000	0,05	<u>Berpengaruh</u>
<u>X1 dan X2 terhadap M</u>	0,000	0,05	<u>Berpengaruh</u>

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi X1 X2 ke Y

Model Summary^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.613 ^a	.376	.342	2.169	1.894
a. Predictors: (Constant), <u>Lingkungan Kerja Non Fisik</u> , <u>Stres Kerja</u>					
b. Dependent Variable: <u>Kinerja Karyawan</u>					

Pada tabel 10, nilai *R square* sebesar 0,376, nilai ini dapat dianggap sebagai 37,6% kontribusi stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja, dan sisanya 62,4% dari disebabkan oleh faktor-faktor selain variabel yang diteliti.

Tabel 11. Koefisien Determinasi X1 X2 ke M

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.706 ^a	.499	.471	2.192	1.824
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Pada tabel 11, nilai *R-square* sebesar 0,499. Artinya 49,9% pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja diperhitungkan, sedangkan sisa 50,1% disebabkan oleh faktor lain selain variabel yang diteliti.

Tabel 12. Koefisien Determinasi M ke Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.595 ^a	.354	.337	2.178	2.087
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Dapat dilihat bahwa nilai *R-square* pada tabel 12 adalah 0,354. Artinya 35,4% kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja, sedangkan sisa 64,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk variabel yang diteliti.

Path Analysis

Path Analysis adalah penggunaan analisis regresi untuk memperkirakan faktor-faktor penyebab antar variabel. Untuk menentukan nilai koefisien beta untuk analisis jalur dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Analisis Regresi X1 X2 terhadap Y

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.226	3.194	
	Stres Kerja	.186	.170	.178
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.655	.219	.489

Berdasarkan tabel 13, diperoleh persamaan:

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

$$Y = 6,226 + 0,186X_1 + 0,655X_2$$

Tabel 14. Analisis Regresi X1 X2 terhadap Y

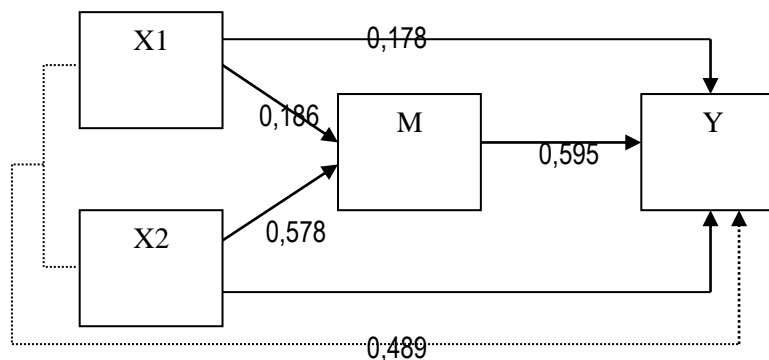
Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.325	3.227	
	Stres Kerja	.219	.172	.186
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.872	.221	.578

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 14, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,226 + 0,186X_1 + 0,665X_2 + e$$

Berdasar tabel 13 dan tabel 14 maka didapatkan diagram analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis Pengaruh Langsung

Tabel 15. Lintasan Pengaruh Langsung

Parameter	Koef Path (Beta)
Stres Kerja (X1) → Kinerja (Y)	0,178
Lingkungan Kerja Non Fisik → Kinerja (Y)	0,489
Stres Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (M)	0,186
Lingkungan Kerja Non Fisik → Kepuasan Kerja (M)	0,578
Kepuasan Kerja (M) → Kinerja (Y)	0,595

Tabel 16. Lintasan Pengaruh Tidak Langsung

Parameter	Koef Path (Beta)
Stres Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (M) → Kinerja (Y)	$(0,186 \times 0,595) = 0,110$
Lingkungan Kerja Non Fisik → Kepuasan Kerja (M) → Kinerja (Y)	$(0,578 \times 0,595) = 0,343$

Uji Sobel

Analisis sobel dilakukan untuk mengetahui pengaruh mediasi terhadap hubungan antara variabel Y dan variabel X.. Kriteria yang digunakan menyatakan bahwa jika nilai $z < 1,96$ maka pengaruh variabel X terhadap variabel tidak termediasi. Dan dan sebaliknya.

Z =

Keterangan:

Z : Nilai sobel test

a : Koefisien Regresi Variabel X (X) dengan variabel imediasi (M)

b : Koefisien regresi variabel mediasi (M) dengan variabel Y (Y)

SEa : Standar eror koefisien a

SEb : Standar eror koefisien b

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil uji Sobel X1 terhadap Y melalui M adalah $1,226 < 1,96$. Artinya kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada uji Sobel X2 terhadap Y melalui M diperoleh hasil sebesar $2,981 > 1,96$ yang artinya kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan non kerja fisik terhadap sistem kepegawaian.

KESIMPULAN

Berikut hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan. 1) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. 3) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. 4) Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja 5) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. 6) Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaan WFH komunikasi jarak jauh sangat perlu untuk diperhatikan, perusahaan baiknya mempermudah akses komunikasi antar karyawan dengan fasilitas yang harus disediakan. Pelaksanaan WFH hendaknya dilakukan dengan sistem *shift* agar tidak menimbulkan rasa jenuh terhadap karyawan. Pemberian pengarahan baiknya tidak hanya dilakukan melalui jarak jauh atau tidak secara langsung. Dikarenakan, hal ini akan berdampak kepada kepuasan kerja.

Dilihat dari nilai *R square* yang berada pada titik *moderate*, perusahaan hendaknya juga memperhatikan pengaruh lain yang dapat meningkatkan kinerja diluar dari variabel yang diteliti. Dimungkinkan ada variabel lain yang perlu untuk dianalisis, seperti disiplin kerja, motivasi, kompensasi dll.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana; 2012.
- [2] Prasetyo R. Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta. *J Ekon* 2019;1:113–65.
- [3] Asshidiq MM. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan

- Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta 2018;7.
- [4] Anam K, Rahardja E. Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan jawa tengah). *Diponegoro J Manag* 2017;6:1–11.
- [5] Muhraweni, Rasyid, Gunawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Secretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *J Mirai Manaj* 2017;02:55–70.
- [6] Triatna C. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya; 2015.
- [7] Yusnani E, Sary FP. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. *E-Proceeding Manag* 2019;6:468–76.