

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN
PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA DI NGAWI**

PUTRI LATIFAH NURJANAH
19210319
Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen
STIE MAHARDHKA SURABAYA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja di Ngawi. Metode pengambilan sampel yang diambil adalah Teknik sampel jenuh. Menggunakan sampling jenuh karena populasi yang sedikit yaitu 80 pegawai. data yang digunakan adalah data primer. Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (Kuesioner). Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh hasil lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai $0,010 < 0,05$. Diperoleh hasil stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai $0,000 < 0,05$. Diperoleh hasil beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai $0,014 < 0,05$. Dan diiperoleh hasil lingkungan kerja (X1), stress kerja (X2) dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja di Ngawi dengan nilai $52.742 > 2.723$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola manusia secara efektif dan seefisien mungkin, agar sumber daya manusia merasa puas dan memuaskan satu sama lain (Kawiana 2020:11). Untuk

mencapai sebuah tujuan tentunya perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja pekerja. Kepuasan kerja pekerja adalah sesuatu yang bersikap individu (Kawiana 2020:260). Karena setiap individu memiliki kepuasan yang

berbeda – beda sehingga kepuasan kerja antar pegawai juga berbeda. Kepuasan Kerja merupakan penilaian individu mengenai seberapa jauh pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhannya secara keseluruhan (Busro 2018:108).

Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang penting, karena dengan merasa puasnya seorang pegawai, maka pekerjaan akan dilakukan dan diselesaikan dengan baik dan optimal. Menurut Astuti *et al* (2022:1120) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, yang mampu memberikan pengaruh kepada pekerja dalam menjalankan dan menuntaskan kewajiban yang telah dibebankan kepada seorang pekerja. Stres kerja merupakan suatu resiko yang diterima oleh pekerja dalam bekerja yang berkaitan dengan kesehatan fisik dan psikologis (Astuti, Herawati, Sepytarini 2020:1122).

Faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan seorang pegawai adalah adanya beban yang berlebihan yang dirasakan saat bekerja. Beban kerja yang diemban oleh pegawai juga akan berdampak tidak baik terhadap kinerja maupun kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada

Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja yang berada di Jalan Raya Ngawi – Madiun KM. 5, Ds. Klitik, Kecamatan Geneng Kabupaten Ngawi. penurunan tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai.

Beberapa pegawai merasa lelah dalam melakukan pekerjaan karena banyaknya tuntutan tugas yang diterima, merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan jangka waktu tertentu, kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja karena tempat kerja terletak pada pinggir jalan raya besar, sehingga menimbulkan perasaan yang mengganggu dan menurunnya tingkat konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Kurangnya informasi antara pegawai dengan pimpinan juga dapat mengganggu proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas. pegawai lain juga merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mempengaruhi emosi dan proses berfikir pegawai, sehingga berdampak kepada hubungan antar pegawai dan pimpinan kurang terjalin dengan baik. Lingkungan kerja yang kurang baik, stress kerja yang tinggi dan beban kerja yang banyak dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja

pegawai sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Fadli dalam Astika *et al* (2022:3) lingkungan kerja yang terkondisikan dengan baik mendorong pegawai untuk merasa nyaman dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti dalam Budiasa (2021:40) Lingkungan kerja memiliki 2 macam, yakni:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada disekitar pegawai, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Lingkungan Kerja Non – Fisik

Lingkungan non fisik meliputi segala kondisi yang terjadi dalam konteks hubungan kerja, baik dengan atasan, dengan rekan kerja, maupun dengan bawahan. Jika situasi dan lingkungan pegawai nyaman untuk bekerja, mudah bekerja sama dengan rekan kerja, dan jika hubungan dengan atasan baik, pegawai

menikmati pekerjaannya dan puas dengan pekerjaannya.

Indikator lingkungan kerja menurut Gie dari Satria dalam Wijiasih, Wahyuningsih, Amir (2020:206), yaitu: Suhu, Pencahayaan, Jumlah Suara (Kebisingan), Hawa Udara, Kebersihan Ruangan, dan Sikap Kerja

Stres Kerja

Menurut Astuti, Herawati, Sepytarini (2020:1122) Stres kerja merupakan salah satu risiko pekerjaan yang harus diterima pekerja dalam bekerja dan termasuk risiko kesehatan fisik atau psikologis. Sedangkan menurut Wijiasih, Wahyuningsih, Amir (2020:204) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang tidak menyenangkan dalam organisasi menyebabkan stres kerja. Indikator stres kerja menurut Sunyoto dalam Wijiasih, Wahyuningsh, Amir (2020:203), yaitu: Penyebab fisik, Beban kerja, Sifat Pekerjaan, Kebebasan, Kesulitan.

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu di luar kemampuan seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan (Priyanto, 2018) dalam Budiasa (2021:30). Tuntutan pekerjaan yang menimbulkan stres adalah berlebihnya pekerjaan yang

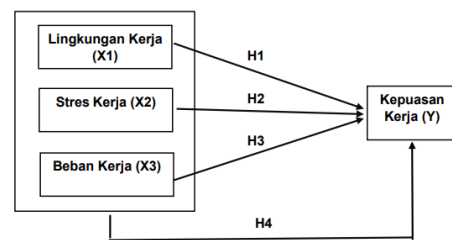
tidak sesuai kapasitas pekerja (Budiasa, 2021:36). Indikator beban kerja menurut Harini *et al* pada Budiasa (2021:35), yaitu: Target yang harus dicapai, Kondisi Kerja, Penggunaan Waktu Kerja, Standart Kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu tentang pekerjaan mereka dan semua yang mereka temui di lingkungan kerja mereka. Handoko (Sutrisno, 2019) dalam Mapasere dan Jaenab (2022:5). Robbins & Judge dalam Widadi, Savitri (2019:19) menunjukkan dampak negatif dari ketidakpuasan pekerja. Ketidakpuasan mengarah pada perilaku keluar, seperti meminta posisi baru atau pengunduran diri. Pemberhentian kolektif pegawai adalah hilangnya pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kualitas lain dari pekerja nya oleh perusahaan. indikator kepuasan kerja menurut Gibson *et al* dalam Edison *et al* (2018) pada Wijiasih, Wahyuningsih, Amir (2020:205) yaitu: Upah atau Gaji, Pekerjaan, Kesempatan Promosi, Penyelia atau pengawasan, dan Rekan Sekerja.

Kerangka Konseptual

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) dalam Darwin Muhammad *et al* (2021:104) populasi merupakan luas keseluruhan objek dan subjek yang ada yang memiliki kuantitas, kualitas maupun karakteristik yang sudah ditetapkan oleh peneliti yang berakhir dengan kegiatan pengambilan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini total 80 orang pegawai pada divisi juru pungut retribusi pada bidang tata kelola sarana dan prasarana distribusi perdagangan di Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja di Ngawi.

Sampel

Menurut Darwin Muhammad *et al* (2021:106) sampel merupakan sebagian kecil atau sebagian dari objek atau subjek yang ada pada populasi penelitian. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi, atau menggunakan *sampling* jenuh yaitu sebanyak 80 orang pegawai divisi juru pungut retribusi pada bidang tata kelola sarana dan

prasarana distribusi perdagangan di Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja di Ngawi.

Metode Pengumpulan Data

Untuk penelitian ini teknik pengumpulan data diambil menggunakan angket (kuisisioner) yang diberikan kepada para responden yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja. Pengumpulan data juga melalui studi pustaka, dimana data dikumpulkan terhadap buku, literatur, catatan, dan laporan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dipecahkan (Tamping *et al* 2021:623).

Analisis Data

Dalam menganalisis data peneliti menggunakan Teknik analisis yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengungkap data dari variabel data yang diteliti dan nilai signifikannya adalah 5% atau 0,05 (Tamping *et al* 623:2021).

Kriteria pengujian uji validitas yaitu:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat diterima dan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka ditolak dan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suartana dan Dewi (2020:871) suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memenuhi kriteria menggunakan nilai *Cronbach's alpha* yaitu $> 0,6$ atau lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Menurut Wiyono dalam Wijiasih, Wahyuningsih dan Amir (2020: 208) menyebutkan kriteria penilaian uji normalitas adalah jika nilai sign $> 0,05$ maka dapat dikatakan normal dan sebaliknya.

2. Uji Multikoleniaritas

Hasil uji dilihat dari nilai tolerance (toleransi) dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dengan pernyataan jika nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Nilai *cut off* yang sering digunakan adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau *VIF* > 10 (Suartana dan Dewi 2020: 5871).

3. Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa signifikansi parsial absolute residual lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 0,05$) (Suartana dan Dewi 2020:876). Dan diperkuat menggunakan uji glesjer.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah variabel terikat (Y) dihubungkan dengan satu atau lebih variabel bebas, seperti variabel (X1, X2, X3, ..., Xn) (Menurut Hasan dalam Lumunon *et al* 2019 :4675).

Dengan rumus yaitu:

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

2. Uji T (Parsial)

Digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria uji jika nilai t hitung > t tabel maka H1 diterima, dan sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel maka H0 ditolak.

3. Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara Bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H1 diterima, dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H0 ditolak.

4. Uji R²(Koefesien determinasi)

Menurut Andika *et al* (2019:200) uji koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. disimpulkan jika R² mendekati 1 maka pengaruh variabel secara bersama dianggap kuat, namun apabila R² mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama dianggap lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Data

1. Uji Validitas

Seluruh pernyataan variabel bebas (lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja) dengan total 20 pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,220.

2. Uji Reliabilitas

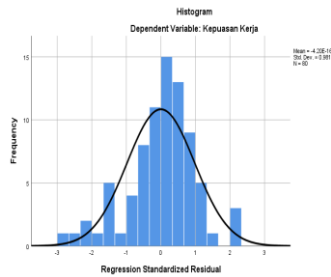
Seluruh variabel X (lingkungan kerja, stres kerja

dan beban kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja), dinyatakan reliabel karena nilai cornbach alpha lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,60.

Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Gambar 1.2 Histogram Normalitas



Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Menggunakan *one sample Kolmogrov – Smirnov* dengan nilai residual terdistribusi normal karena nilai *Asymp, sig (2 – tailed)* sebesar 0,073 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau 0,073 > 0,05.

2. Uji Multikoleniaritas

Gambar 1.1 Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,476	2.099
Stres Kerja	0,455	2.198
Beban Kerja	0,319	3.135

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Nilai konstanta – 1.397 yang artinya jika semua variabel X bernilai 0 maka kepuasan kerja menurun sebesar – 1.397. Koefisien Lingkungan Kerja

2. Uji T (Parsial)

Nilai toleran lingkungan kerja (X1) yaitu 0,476 dan nilai VIF 2.099, nilai toleran stres kerja (X2) yaitu 0,455 dan nilai VIF 2.198, dan nilai toleran beban kerja (X3) 0,319 dengan nilai VIF 3.135. sehingga pada uji ini seluruh variabel bebas tidak terjadi multikoleniaritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 1.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t	Sig.
Lingkungan Kerja	- 1.722	0,089
Stres Kerja	0,904	0,369
Beban Kerja	0,909	0,366

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Menggunakan uji glesjer dengan seluruh variabel X (lingkungan kerja (0,089), stres kerja (0,369), dan beban kerja (0,366)) nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Sehingga seluruh variabel X tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

0,257 (positif), koefisien stres kerja 0,427 (positif), koefisien beban kerja 0,391 (positif). Artinya seluruh variabel independent memberi pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.3 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstanta)	-1.397	1.750		-.798	.427
	Lingkungan Kerja	.257	.098	.249	2.627	.010
	Stres Kerja	.427	.107	.387	3.995	.000
	Beban Kerja	.391	.155	.291	2.516	.014
a. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Seluruh variabel X (lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja) penelitian menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (1,991) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05.

3. Uji F (Simultan)

Tabel 1.4 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.220	3	183.740	52.742	.000 ^b
	Residual	264.767	76	3.484		
	Total	815.988	79			
a. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja						
b. Prediktor: (Konstanta), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja						

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Nilai F hitung > F tabel atau 52.742 > 2.723 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. seluruh variabel X penelitian berpengaruh secara silmultan dan signifikan terhadap variabel Y.

4. Uji R² (Koefesien Determinasi)

Tabel 1.5 Hasil Uji R² (Koefesien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.663	1.86649
a. Prediktor: (Konstanta), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja				

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Koefesien determinasi sebesar 0,676 atau 67,6% hal ini menunjukkan variabel X mempengaruhi variabel bebas atau Y. dan 32,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian.

Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,627 dan nilai uji t tabel sebesar 1,991, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,627 > 1,991$ dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Astika *et al* 2022) dan (Saputra 2022). Sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,995 dan nilai t tabel sebesar 1,991, sehingga $3,995 > 1,991$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Astuti *et al* 2022) dan (Farisi dan Pane 2020). Sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima.

c. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil uji t hitung menunjukkan 2,516 dan t tabel 1,991, sehingga $2,516 > 1,991$ dengan nilai signifikansi

sebesar $0,014 < 0,05$, yang artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Astuti *et al* 2020) dan (Muliana 2020). Sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Diketahui nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $52.742 > 2.723$. Sehingga lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Astuti *et al* 2022), sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja di Ngawi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Diperoleh hasil lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas

- Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja di Ngawi
- b. Diperoleh hasil stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja di Ngawi
 - c. Diperoleh hasil beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja di Ngawi
 - d. Diperoleh hasil lingkungan kerja (X1), stress kerja (X2) dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Tenaga Kerja di Ngawi

Saran

Dari kesimpulan di atas Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja di Ngawi perlu melakukan penyesuaian dengan selalu menjaga dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja dengan meliputi Suhu, Pencahayaan, Kebisingan, Hawa Udara, Kebersihan Lingkungan dan menjaga hubungan baik antar karyawan dan

atasan agar menciptakan skap kerja yang merasa puas dalam bekerja.

Dalam hal stres kerja perusahaan perlu memperhatikan kembali sumber stres kerja yang dirasa para pegawai mengenai penyebab fisik, beban kerja, sifat pekerjaan, kebebasan, dan kesulitan. Kantor dinas dapat mengukur dan menganalisis kembali pemberian tugas agar karyawan tetap merasa puas dengan pekerjaannya.

Dalam hal beban kerja perusahaan dapat mengurangi target yang harus dicapai pegawai, menyesuaikan kondisi pekerjaan, penyelesaian tugas tanpa menggunakan banyak waktu dan memenuhi standart kerja yang sesuai dengan pegawai. Sehingga pegawai tidak merasakan tekanan yang terlalu besar, dan menyesuaikan kemampuan yang dimiliki pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Rindi, Dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya

- Manusia. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Darwin, M. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Fitri, F. F. M., & Jaenab, J. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. ... (JSM) E-ISSN 2745-5955/ P-ISSN ..., 3(8), 4–13.
- Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "SDM" Perusahaan*. Bali: Kampus Universitas Hindu Indonesia.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi The Influence of Work Life Balance, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Nataya, D. V., & Yudianto, K. (2022). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*
- Pengaruh Inovasi Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 4(6), 1715–1724.
- Muslih, M., & Anshari Damanik, F. (2022). Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 23–35.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863.
- 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), 201–211.
- Widadi, B., & Savitri, F. M. (2019). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal). *Solusi*, 17(3), 17–44.