



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>

Received: 20 Maret 2024, Revised: 15 April 2024, Publish: 17 April 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada Aparat Kepolisian Daerah NTT (Studi pada Direktorat Intelijen Keamanan)

Marthina Ona Boka¹, John E. H. J. FoEh²

¹ Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, marthinaboka@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: marthinaboka@gmail.com

Abstract: *Job satisfaction felt by employees is one of the most important components to make it easier for the organization to achieve its goals. There are several determining factors that influence job satisfaction and in this article we will focus on analyzing the work environment and workload that influence job satisfaction, and job stress is a mediating variable. The results of literature reviews and similar research studies can use the SEM PLS analysis method so that it can be concluded that the work environment has a substantial influence on job satisfaction; workload has a substantial influence on job satisfaction; work stress has a substantial impact on job satisfaction; work environment has a substantial influence on work stress; workload has a substantial influence on work stress; and work stress can mediate the work environment and workload in influencing job satisfaction.*

Keyword: *Job Satisfaction, Job Stress, Work Environment, Workload.*

Abstrak: Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai termasuk komponen terpenting untuk mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Terdapat beberapa faktor penentu yang berakibat pada kepuasan kerja dan dalam artikel ini akan fokus pada analisis lingkungan kerja maupun beban kerja yang memengaruhi kepuasan kerja, dan stres kerja merupakan variabel mediasi. Hasil dari kajian pustaka dan studi hasil penelitian sejenis dapat mempergunakan metoda analisis SEM PLS sehingga dapat diperoleh kesimpulan lingkungan kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi kepuasan kerja; beban kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi kepuasan kerja; stres kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi kepuasan kerja; lingkungan kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi stres kerja; beban kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi stres kerja; dan stres kerja dapat memediasi lingkungan kerja dan beban kerja dalam memengaruhi kepuasan kerja.

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

PENDAHULUAN

Tata kelola atau manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi tahapan terkait penerapan peran manajemen, seperti merencana, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi. Beberapa peranan tersebut dinilai mempunyai andil besar dalam mencapai tujuan atau target individu ataupun organisasi. Sebab itulah, bila SDM di dalam organisasi mengalami pengelolaan dan pemanfaatan secara maksimal, tentu organisasi itu bisa melaksanakan usaha atau bisnisnya semaksimal mungkin. Sumber daya manusia mempunyai andil besar dan menentukan keberhasilan suatu organisasi. SDM pun menjadi faktor produksi yang berpengaruh terhadap faktor produksi lain, misalnya modal, mesin, material, peralatan, dan lain sebagainya (FoEh, John E.H.J., Meutia Kardinah Indriana dan Rudy Basuki, 2021).

Bagi organisasi/perusahaan, SDM menjadi unsur terpenting terkait pengelolaan maupun pemanfaatan pegawai yang bisa berperan maksimal maupun produktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Seluruh aspek yang ada di dalam SDM pun perlu diperhatikan oleh manajemen supaya pegawai mendapatkan kepuasan kerja yang terwujud dalam kinerja maksimal demi mempermudah tujuan perusahaan seefektif ataupun seefisien mungkin (Susetyo, Kusumaningtyas, & Tjahjono, 2014). Kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, John E.H.J FoEh (2020) berpendapat bahwasanya pada tantangan bagi organisasi di masa depan, yakni mengusahakan persaingan atau keunggulan berdaya saing dengan menggantungkan pada kreativitas maupun keterampilan sumber daya manusia, serta kemampuan teknologi maupun manajemen dengan tetap memakai keunggulan komparatif.

Polri sebagai institusi atau organisasi pemerintahan yang fokus terhadap layanan publik memiliki tugas pokok, fungsi, peran dan wewenang yang khusus dan jelas. Kepolisian Indonesia berperan utama sesuai ketentuan UU No. 2 Tahun 2002, yaitu menjaga keamanan maupun tata tertib masyarakat, penegak hukum, serta melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat. Di dalam tubuh Kepolisian Indonesia, salah satu unit tugas yang tentunya membutuhkan kepuasan kerja sumber daya manusianya ialah Direktorat Intelijen Keamanan (Direktorat Intelkam) Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur.

Kepuasan kerja menjadi permasalahan menarik dan krusial, mengingat manfaat kepentingan perseorangan, industri maupun masyarakat cukup besar. Faktor kepuasan kerja menjadi aspek yang bersifat pribadi mengenai perasaan individu kepada pekerjaannya. Masing-masing manusia atau seseorang mempunyai kepuasan yang tidak sama. Dengan begitu, memberi konklusi bila kepuasan kerja ialah perasaan seseorang kepada pekerjaan, kondisi kerja, kerja sama pemimpin dan antarpegawai (Sustrisno, 2014). Dami, dkk (2022), dalam kajiannya mempertegas bahwasanya kepuasan kerja kian mengalami peningkatan akibat pencapaian atau kinerja yang didapat juga makin tinggi. Berbanding terbalik bila penurunan kepuasan kerja menyebabkan penurunan kinerja.

Dalam organisasi, terjadi pergeseran menuju kemajuan dan profesionalitas yang mengharuskan pegawai untuk dapat beradaptasi dengan bermacam keadaan, maka keadaan tersebut pun mampu memunculkan stres kerja. Beracuan pada pemaparan Sulastris (2020), menyampaikan bila stres ialah keadaan dinamis yang dialami oleh seseorang akibat konfrontasi dari kesempatan, begitu pun dengan tuntutan atau hambatan yang dihubungkan dengan segala sesuatu yang amat dihendaki dan yang diperoleh, diasumsikan sebagai ketidakpastian maupun penting. Stres kerja ialah keadaan ketika ada satu atau banyak faktor di tempat kerja yang bersinggungan atau dialami tenaga kerja sehingga menyebabkannya mengalami gangguan fisiologis maupun perilaku. Kemunculan stres kerja ketika ada perbedaan atau gap antara kemampuan seseorang dengan tuntutan atau tanggung jawab pekerjaan. Timbulnya stres kerja bisa berasal dari beberapa faktor yang menyebabkan tenaga kerja merasa tidak nyaman. Perilaku menyimpang pada diri tenaga kerja ketika menjalankan tugas kerja menjadi indikator bahwa dia sedang mengalami stres kerja.

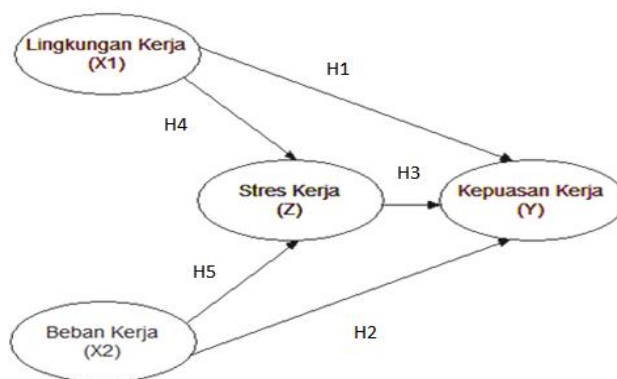
Lingkungan kerja di suatu organisasi sepatutnya mendapat perhatian khusus, mengingat kehadiran lingkungan kerja yang selaras atau harmonis bisa memberi untung maupun

manfaat bagi organisasi, termasuk memengaruhi kepuasan kerja. Di lingkungan kerja suatu organisasi, ada bermacam hal yang mendukung pelaksanaan kegiatan, seperti lingkungan kerja. Ihwal itu perlu mendapat perhatian khusus karena mampu mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya, maka bisa mengarahkan pelaksanaan aktivitas organisasi berdasar pada harapan pimpinannya. Saydam dalam Rahmawanti (2014) mempertegas bahwasanya lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana di sekitar pegawai yang sedang bertugas sehingga mampu memengaruhi pekerjaan tersebut.

Beban kerja berupa pemberian tugas atau tanggung jawab dari pimpinan kepada pekerja untuk mereka selesaikan sesuai waktu yang ditentukan dan mempergunakan kemampuan ataupun potensi pekerja. Koesomowidjojo (2017) menambahkan bahwasanya beban kerja ialah tahap penetapan jumlah jam kerja, diperlukan, dan dimanfaatkan oleh tenaga kerja guna menuntaskan tugas kerja sesuai waktu yang ditentukan.

Artikel ini disusun untuk membahas lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) yang memengaruhi kepuasan kerja (Y) dengan stres kerja (Z) merupakan variabel mediasi.

Kerangka pikir yang peneliti gunakan pada kajian ini bisa terlihat melalui gambar di bawah.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis yang peneliti gunakan pada kajian pustaka, seperti:

1. Lingkungan kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi kepuasan kerja anggota Direktorat Intelkam Polda NTT
2. Beban kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi kepuasan kerja anggota Direktorat Intelkam Polda NTT
3. Stres kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi kepuasan kerja anggota Direktorat Intelkam Polda NTT
4. Lingkungan kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi stres kerja anggota Direktorat Intelkam Polda NTT
5. Beban kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi stres kerja anggota Direktorat Intelkam Polda NTT
6. Stres kerja dapat memediasi lingkungan kerja maupun beban kerja dalam memengaruhi kepuasan kerja anggota Direktorat Intelkam Polda NTT

METODE

Dalam penulisan studi ini, peneliti mempergunakan jenis survei kuantitatif. Sujarweni (2014) memaparkan bahwasanya studi kuantitatif merupakan studi dengan tujuan mendapati temuan mempergunakan metode statistik.

Studi ini hendak terlaksana di Direktorat Intelkam Polda NTT, yang mana jumlah anggota di Direktorat ini berjumlah 151 orang. Dalam studi ini, penentuan sampel mempergunakan sampel sensus: seluruh anggota populasi merupakan sampel dalam studi ini.

Kajian ini, data statistik inferensialnya akan peneliti ukur mempergunakan perangkat lunak SmartPLS (*partial least square*), memulainya dengan mengukur model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis. Uji kesesuaian model pengukuran bermaksud supaya bisa memeriksa atau menilai variabel indikator. Evaluasi model mencakup:

1. Reliabilitas indikator

Apabila nilai *outer loading* di atas 0,7, berarti bisa mempertahankan atau mempergunakan variabel indikator. Hanya saja, untuk studi yang sifatnya eksplorasi, nilai *outer loading* 0,5 hingga 0,6 tetap bisa diterima.

2. Validitas Diskriminan

Apabila hubungan indikator terhadap variabel laten bernilai di atas hubungan indikator itu dengan variabel laten lainnya, bisa disebut variabel laten itu bervaliditas diskriminan yang tinggi. Nilai AVE (*average variance extracted*) disarankan di atas 5%.

3. Konsistensi internal

Mengevaluasi konsistensi internal mempergunakan reliabilitas komposit. Pada uji teori, nilai yang didapat wajib di atas 7%. Kemudian, dapat mempergunakan *cronbach's alpha* dengan nilai di atas 7% untuk uji teorinya.

4. Validitas Konvergen

Sebagai nilai *loading factor* pada variabel laten dengan beberapa indikator. *Loading factor*, yaitu koefisien jalur yang mengorelasikan variabel laten terhadap indikator. Nilai AVE yang diharapkan adalah $\geq 0,5$.

Uji kesesuaian *inner model* ditujukan guna mendeskripsikan apakah variabel laten bebas memengaruhi variabel terikat. Ada beberapa tahapan dalam uji kesesuaian, yakni:

1. Signifikansi dan seberapa besar variabel laten bebas mampu memengaruhi.

Pengujian ini ditujukan supaya bisa memastikan apakah variabel bebas memengaruhi variabel laten terikat melalui uji t. Nilai koefisien analisis jalur yang ditetapkan, yaitu bila *pvalue* di bawah 5%, berarti bisa dianggap variabel laten bebas memengaruhi variabel laten terikat. Apabila *pvalue* di atas 5%, berarti bisa diasumsikan bahwasanya variabel laten bebas tanpa memengaruhi variabel laten terikat.

2. Koefisien determinasi (R^2)

R^2 ditujukan guna menilai besar kecilnya variasi variabel laten terikat dideskripsikan oleh variabel laten bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beracuan pada kajian teori ataupun studi terdahulu, pembahasan pada karya ilmiah ini ialah:

Lingkungan Kerja Memengaruhi Kepuasan Kerja Anggota Direktorat Intelkam Polda NTT

Studi (Irma, 2020; Nurjanah, 2023) memperoleh hasil yang membuktikan bahwasanya lingkungan kerja memberi pengaruhnya bagi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan beragam hal atau unsur yang mampu memengaruhi perusahaan yang bisa berakibat positif atau negatif bagi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang positif bisa ikut andil dalam melahirkan kepuasan kerja pegawai. (Nuryasin, 2016; Hendaru, 2021). Untuk mendorong semangat kerja pegawai dan kepuasan kerja mereka, perusahaan sepatutnya memberi perhatian penuh dan mendukung para pegawai untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, termasuk memenuhi kebutuhan para pegawai. Kebutuhan itu mencakup jaminan kenyamanan, kebersihan, keamanan di tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja yang layak maupun peralatan keselamatan kerja, jaminan kesehatan pegawai dengan meminimalkan risiko gangguan polusi suara atau udara, menjamin kesehatan mata pegawai, dan menjalin relasi kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang menjanjikan keamanan

dan keamanan merupakan usaha perbaikan kinerja dan manajemen perubahan (FoEh, John E.H.J., dan Eliana Papote: 2021)

Lingkungan kerja berpengaruh positif substansial bagi kepuasan kerja. Keadaan lingkungan kerja yang dianggap baik bila para pegawai mendapat suasana kerja yang menjanjikan keamanan, kenyamanan, serta menjamin kesehatan pegawai sehingga seluruh tugas kerja bisa mereka selesaikan semaksimal mungkin. Lingkungan kerja bermanfaat dalam penciptaan gairah atau semangat bekerja, maka produktivitas kerja mengalami peningkatan. Kemudian, bekerja atau berhubungan kerja dengan pegawai yang mempunyai motivasi kerja mampu memberikan manfaat, yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Dengan kata lain, menyelesaikan pekerjaan berdasar pada standar yang tepat dengan skala waktu yang sudah direncanakan. (Pawirosumarto, 2017; Afandi, 2018). Hal ini sejalan dengan pendapat Bili, Maria Gradiana, John E. H. J. FoEh, Henny A. Manafe, Stanis Man, (2023) bahwasanya lingkungan kerja merupakan beragam unsur atau aspek yang ada di sekitar diri karyawan yang bisa memengaruhinya dalam mengerjakan pekerjaan. Lingkungan kerja mempunyai fungsi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Beban Kerja Memengaruhi Kepuasan Kerja Anggota Direktorat Intelkam Polda NTT

Studi (Arisanti, 2023; Nurjanah, 2023) memperoleh hasil bahwasanya beban kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi kepuasan kerja. Keke (2022) mendapati konklusi apabila beban kerja memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja. Jika pegawai atau individu tertentu menerima beban kerja yang berlebihan dan merasa terdesak, tentunya ia cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja berlebihan akibat kian ketat daya saing yang menyebabkan pegawai cenderung mudah merasakan stres dan panik, maka mereka kesulitan dalam menikmati tugas kerja. Sebab itulah, beban kerja perlu dibagi sesuai kemampuan atau kapasitas individu demi memperoleh hasil kerja yang baik (Bawono & Nugraheni, 2015). Bertolak pada pemaparan (Tarwaka, 2014), mendapati konklusi bila beban kerja ialah segala hal yang hadir setelah berinteraksi dengan tuntutan tugas, lingkungan kerja yang menjadi tempat mengerjakan pekerjaan, keterampilan, perilaku maupun pemahaman dari pekerjaan.

Stres Kerja Memengaruhi Kepuasan Kerja Anggota Direktorat Intelkam Polda NTT

Studi (Aztuti, 2022; Sanjaya, 2021) memberi penjelasan bahwasanya stres kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi kepuasan kerja karyawan. Fangidae (2019) mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja dapat disebabkan oleh faktor yang berbeda pada tiap individu. Sebagai contohnya, pegawai yang tidak merasa puas akibat masalah upah/honor, tetapi terdapat pegawai lainnya yang merasa tidak puas sebab tingkat stres dalam bekerja. Stres kerap dirasakan oleh pegawai akibat terdapat bermacam faktor yang ia alami ketika mengerjakan pekerjaan. Di dalam perusahaan memerlukan kesesuaian antara kehidupan personal dengan kehidupan kerja. Stres kerja merupakan kondisi yang bersifat menekan diri maupun psikologis di luar batas kemampuan mereka (Jufrizen et al., 2019). Kian rendahnya stres kerja yang pegawai rasakan, tentu kepuasan kerja yang pegawai rasakan pun kian meningkat. Perihal ini memperjelas bahwasanya stres kerja harus diminimalkan demi memaksimalkan kepuasan kerja pada diri pegawai.

Lingkungan Kerja Memengaruhi Stres Kerja Anggota Direktorat Intelkam Polda NTT

Penelitian (Hastuti, 2020; Sari, 2022) menyatakan lingkungan kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi stres kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai menjalankan kegiatan atau mengerjakan tugas kerja. Apabila pihak perusahaan mampu menjamin lingkungan kerja yang kondusif dan menjamin keamanan, tentu saja hal itu bisa memaksimalkan kerja pegawai. Lingkungan kerja mampu berakibat pada emosi pegawai. Apabila pegawai senang dengan lingkungan kerjanya, pegawai itu cenderung

memperlihatkan kinerja yang baik dan akan menyenangkan pekerjaan sehingga dapat menjalankan kegiatan kerja secara efektif efisien. Bila terjadi hubungan dengan lingkungan kerja yang baik, tentu saja bisa memudahkan tingkat stres pada diri pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif pun bisa meminimalkan kelelahan dan rasa jenuh pegawai selama mengerjakan tugas kerjanya. Bahwa lingkungan kerja yang baik bisa memengaruhi pegawai setiap melakukan pekerjaan, serta secara serentak bisa meminimalkan tingkat stres. Bila lingkungan kerja tidak mampu menjamin kenyamanan dan keamanan, pegawai berpotensi besar mengalami stres kerja.

Saju (2019), memaparkan pandangannya bahwasanya lokasi kantor yang berada di dalam suatu kondisi lingkungan tertentu yang bising atau ramai memicu ketidaknyamanan sehingga karyawan kesulitan untuk fokus dalam beraktivitas. Misalnya, lingkungan yang terdapat banyak kendaraan dan pegawai ataupun masyarakat yang berinteraksi dalam organisasi dengan segala aktivitasnya, dapat menyebabkan kebisingan atau kondisi yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Jika kondisi ini terjadi secara repetitif, tentu saja bisa menyebabkan pegawai merasakan ketidaknyamanan. Lingkungan kerja yang memiliki berdebu akan menyebabkan kurangnya kebersihan ruang kerja.

Beban Kerja Memengaruhi Stres Kerja Anggota Direktorat Intelkam Polda NTT

Studi milik (Panggabean, 2018; Ramadhani, 2022) memaparkan bahwasanya beban kerja memberikan pengaruhnya secara substansial bagi stres kerja. Praing (2019), menyatakan beban kerja yang cukup banyak bagi tiap pegawai mempunyai efek pegawai lebih fokus pada tugasnya sendiri, namun juga dapat menyebabkan stres kerja pada pegawai. Beban kerja ialah kumpulan atau beberapa aktivitas yang perlu dituntaskan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan sesuai waktu yang ditentukan. Bila karyawan mengemban tugas atau beban kerja berlebihan dan merasakan tekanan, tentunya karyawan itu bakal merasa stres dengan pekerjaan. Beban kerja berlebihan bisa saja akibat kian ketat daya saing yang mengharuskan para karyawan mudah panik dan stres, maka mereka kesulitan dalam menikmati pekerjaan.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Anggota Direktorat Intelkam Polda NTT

Studi Siboro (2022) memperoleh hasil yang membuktikan bahwa secara langsung lingkungan kerja, beban kerja maupun stres kerja member pengaruhnya secara substansial bagi kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan beban kerja pun turut memengaruhi substansial bagi stres kerja pada anggota Kepolisian Daerah Sumatra Utara. Lingkungan kerja dan beban kerja memengaruhi substansial kendati secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada anggota Polisi Daerah Sumatra Utara.

Rasipa (2021) memberi pernyataan bahwasanya kepuasan kerja pegawai sebagai sesuatu yang perlu mendapat perhatian oleh pegawai itu sendiri, serta oleh manajemen organisasi dalam proses kerja. Pegawai berpotensi besar untuk mengerjakan tugasnya semaksimal mungkin bila mendapat dukungan dari lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja diasumsikan baik bila para pegawai bisa menjalankan tugasnya semaksimal mungkin dengan mendapat jaminan kesehatan, keamanan maupun kenyamanan. Lingkungan kerja yang tidak baik bisa berakibat buruk dan jangka waktu panjang menyebabkan pekerjaan tidak bisa terlaksana secara efisien karena pegawai merasa mendapat beban kerja berlebihan, tanpa mendapat jaminan kesehatan, keamanan ataupun kenyamanan sehingga para pegawai tidak merasakan kepuasan dalam bekerja.

Beban kerja ialah prosedur atau tahap yang dilaksanakan perseorangan atau kelompok selama menuntaskan pekerjaan yang terlaksana dalam kondisi normal dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan. Bila pegawai menerima beban kerja berlebihan dan merasakan tekanan, pegawai itu bakal mengalami stres dan tidak puas dengan pekerjaan. Siahaan (2020)

berpendapat bahwa untuk diperoleh pembagian beban kerja yang baik dan merata, perlu dilakukan analisis beban kerja dengan berpedoman pada analisis jabatan, jenjang pendidikan, ketrampilan kerja, serta persyaratan jenjang pendidikan sesuai tugas pegawai.

Handoko dalam Purba (2022) menyatakan tingkat stres kerja memiliki peran dalam upaya pencapaian kinerja organisasi dan kinerja pegawai. Kemampuan stres kerja dalam memerantari lingkungan kerja maupun beban kerja dalam memengaruhi kepuasan kerja, memperlihatkan bahwasanya stres pegawai dapat ditangani atau diatasi oleh manajemen organisasi dan beban kerja dikelola secara maksimal, maka tenaga kerja tidak akan menderita atau merasakan stres. Dengan begitu, lingkungan kerja ataupun beban kerja memengaruhi kepuasan kerja akan kian kuat. Selanjutnya, hasil kajian ini memperjelas bahwasanya stres kerja memperkuat hubungan antara lingkungan kerja ataupun beban kerja terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Beracuan pada teori ataupun artikel yang relevan, serta pembahasannya, konklusinya ialah:

1. Lingkungan kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi kepuasan kerja.
2. Beban kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi kepuasan kerja.
3. Stres kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi stres kerja.
5. Beban kerja memberi pengaruhnya secara substansial bagi stres kerja.
6. Stres kerja dapat memediasi lingkungan kerja dan beban kerja dalam memengaruhi kepuasan.

REFERENSI

- Afandi, P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Badung: Penerbit Nilacakra.
- Afandi, P. Meutia Kardinah Indriana dan Rudy Basuki. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah* Vol. 21 No. 3. Hal. 275-292. ISSN: 2597-792X.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahyari, Agus. 2015. *Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Ansori, Achmad. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* Vol. 2 No. 3. Hal. 246-257. ISSN 2745-4290.
- Arisanti, Desi. 2023. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN Tarakan Mitra ULP Woha. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol.3 No.2. Hal. 1-10. ISSN 2827-8569.
- Aztuti, Riska. 2022. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC. *Religion Education Social Laa Roiba Journal* Vol. 4 No. 4. Hal. 1119-1136. ISSN 2656-4691.
- Badri, Isna. 2020. Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruangan ICU dan IGD. *Jurnal Human Care*. Vol. 5 No.1. Hal. 379-390. ISSN:2528-6651.
- Bili, Maria Gradiana, John E. H. J. FoEh, Henny A. Manafe, Stanis Man. 2023. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen

- Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* Vol. 4, No. 4. Hal. 688-695. ISSN: 2686-5238.
- Burhan, Mulyono, John E.H.J FoEh, Henny A. Manafe. 2022. Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin* Vol. 1, No. 2. Hal. 446-458. ISSN: 2829-4580.
- Dami, Wilhelmus Daniel, John E.H.J FoEh, Henny A. Manafe. 2022. Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin* Vol. 1, No. 2. Hal. 513-526. ISSN: 2829-4580.
- Erni, Melania, John E. H. J FoEh, Edwar Efendi Silalahi. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* Vol. 4, No. 1. Hal. 70-81. ISSN: 2686-5238.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT Alfabeta.
- Fangidae, Keke Riwoe. 2019. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Distrik Navigasi Kelas II Kupang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- FoEh, E.H.J. John. 2020. *Perencanaan Bisnis (Business Plan): Aplikasi dalam Bidang Sumberdaya Alam*. Sleman: Deepublish Publisher.
- FoEh, John E.H.J. Eliana Papote. 2021. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 13 No. 1. Hal. 148-163. ISSN 2085-4587.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Hastuti, Muski. 2020. *Pengaruh Dukungan Keluarga dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang dialami Dosen dan Pegawai di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Parepare*. IAIN Parepare.
- Irma, Ade. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen* Vol. 12 No. 2. Hal. 253-258. ISSN [2302-8912](https://doi.org/10.24054/jurnalmanajemen.v12n2.2020).
- Ishak, Muhammad. 2021. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Kupang Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Kalos, Yordan. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. Vol. 9 No. 4 Hal. 1359–1367. ISSN 2579-5635.
- Keke, Adriana Elisabeth. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Kupang*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Kupok, Seraphinus. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Nuba Jaya Marine Kota Kupang*. Program

- Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Meda, Jermias, John E.H.J. FoEh, Simon Sia Niha. 2022. Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin* Vol. 1, No. 2. Hal. 391-407. ISSN: 2829-4580.
- Ndaparoka, Ani. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Relasi Dengan Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Ndun, Roland Christo Edison. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Neksen, Alpin. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*. Vol. 2 No. 2. Hal. 105-112. ISSN: 2745-7257.
- Nurjanah, Putri Latifah. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian dan Tenaga Kerja di Ngawi*. STIE Mahardhika Surabaya.
- Octaviani, Ratna Dwi. 2021. *Pengaruh Beban Kerja, Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) TBK*. Cabang Kupang Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Panggabean, Muhadir. 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Patty, Kornelis Eko. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universita Katolik Widya Mandira Kupang.
- Pragusti, Ahmad. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan PT. Enkei Indonesia. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* Vol. 6 No. 4. Hal. 2580-2586. ISSN 2614-8854.
- Ramadhani, Mutiara Suci. 2022. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega* Vol. 8 No. 2. Hal. 102-114. ISSN 2621-8291.
- Rasipa, Febiana. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KSP. CU Serviam Kupang*. Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Saju, Pius. 2019. *Analisis Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating pada UPT Perijinan dan Pengawasan LLAJ Wilayah I Provinsi Nusa Tenggara Timur*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

- Sanjaya, Bagus. 2021. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 9 No. 3. Hal. 886-895. ISSN [2549-192X](#).
- Sari, Vivi Nila. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Manajemen, Koperasi dan Entrepreneurship* Vol. 12 No. 1.
- Satu, Arnoldus Yanssen Karotibo. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Sekawan Motor Kupang*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Siahaan, Kondrad. 2020. *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Siboro, Emilan. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* Vol. 5 No. 1. Hal. 279-292. ISSN [2599-3410](#).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sirah, [Scomberomorus Camerson Lax Abbang](#). 2020. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulastri. 2020. Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Vol. 2 No. 1. Hal. 83-98. ISSN 2684-8317.
- Suryani, Ni Kadek dan John E.H.J FoEh. 2018. *Kinerja Organisasi*. Sleman. CV. Budi Utama.
- Sutrisno. Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Vanchapo, A.R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wardani, Rosyia. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah – ALIANSI* Vol. 3 No. 1. ISSN [2722-5828](#)
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yohanes Suryadi, John E. H. J FoEh. 2022. Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Teranapn* Vol. 3 No. 6. Hal. 657-669. ISSN 2686-4924.