

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK LOAD, WORK STRESS,  
AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION OF PRIVATE  
JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN CILONGOK DISTRICT***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP  
SWASTA DI KECAMATAN CILONGOK**

**Arif Priono Pangestu<sup>1</sup>, Suyoto<sup>2</sup>, Akhmad Darmawan<sup>3</sup>, Muchammad Agung Miftahuddin<sup>4</sup>**  
Universitas Muhammadiyah Purwokerto<sup>1,2,3,4</sup>  
[arifpriono4@gmail.com](mailto:arifpriono4@gmail.com)<sup>1</sup>, [suyoto\\_syahlan@yahoo.com](mailto:suyoto_syahlan@yahoo.com)<sup>2</sup>, [akhmaddarmawan@ump.ac.id](mailto:akhmaddarmawan@ump.ac.id)<sup>3</sup>,  
[muchammadagungm@gmail.com](mailto:muchammadagungm@gmail.com)<sup>4</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work environment, workload, work stress, and organizational culture on job satisfaction of private junior high school teachers in Cilongok District. This study aims to analyze the effect of work environment, workload, work stress, and organizational culture on job satisfaction of private junior high school teachers in Cilongok District. This research uses a quantitative approach with a questionnaire method and data analysis techniques using SmartPLS 3.0. The population in this study 163 people and the sample in this study amounted to 116 respondents using simple random sampling technique. The results showed that work environment, workload, and work stress have no effect on job satisfaction. while organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction. These findings suggest that organizational culture is an important factor in shaping teacher job satisfaction.*

**Keywords:** *Work Environment, Workload, Work Stress, Organizational Culture, Job Satisfaction*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Cilongok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner dan teknik analisis data menggunakan SmartPLS 3.0. Populasi dalam penelitian ini 163 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 116 responden menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja guru.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

**PENDAHULUAN**

Pendidikan ialah komponen yang penting dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu bangsa. Nilai-nilai pendidikan dalam masyarakat dapat menentukan kualitas sumber daya manusia, pendidikan juga dapat membentuk karakter dan kemampuan seseorang sehingga dapat bersaing di global Sanga & Wangdra (2023). pendidikan adalah usaha terencana dalam menciptakan lingkungan serta proses pendidikan yang memungkinkan siswa untuk secara aktif memperoleh kecerdasan, prinsip-prinsip keagamaan, moralitas, karakter, pengendalian diri,

dan keterampilan yang diperlukan untuk diri sendiri serta untuk masyarakat BP et al. (2022)

Menurut Guru Berdaya (2024) survei yang diterbitkan pada Mei 2024 oleh Lembaga Riset IDEAS serta GREAT mengungkapkan bahwa 55,8% guru mempunyai pemasukan tambahan dari pekerjaan lain, namun tidak cukup signifikan. Guru memiliki peran yang lebih luas daripada mengajar, guru juga memiliki fungsi sebagai mentor dan contoh bagi peserta didik. Aspeknya mencakup kondisi keuangan, kesehatan emosional, serta lingkungan kerja yang kondusif, pentingnya menjaga

kesejahteraan tenaga pendidik sangat berpengaruh dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif. Kesejahteraan yang baik mampu memperkuat kepuasan kerja, guru yang puas akan pekerjaannya cenderung lebih kreatif dalam pengajaran, selain itu, guru yang puas dapat berkontribusi secara profesional, yang bermanfaat bagi sekolah dan siswa.

Menurut data Kemendikdasmen (2025) Provinsi Jawa Tengah terdapat 1721 SMP Swasta, Di Kabupaten Banyumas terdapat 98 SMP Swasta, dan Di Kecamatan Cilongok terdapat 12 SMP, terdapat 9 SMP Swasta (75%).

Dan 3 SMP Negeri (25%), yang berarti bahwa di Kecamatan Cilongok SMP Swasta mempunyai persentase lebih besar dari SMP Negeri. di Kecamatan Cilongok jumlah guru dan murid Di SMP Swasta berjumlah 163 guru dan 3431 murid.

Peran guru sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah karena mereka memiliki peran, fungsi, dan dalam menghantarkan keberhasilan pendidikan, kehadiran guru di sekolah sangat penting karena guru yang bertugas membentuk anak-anak menjadi generasi yang berkualitas, sebagai seorang guru profesional, guru memberikan pendidikan, pengajaran, bimbingan, dan arahan kepada siswa setiap hari, oleh karena itu, perlu adanya kepuasan kerja bagi guru agar pendidikan dapat berjalan dengan baik Muspawi (2021). Menurut Bhastary (2020) Kepuasan kerja ialah sikap, perilaku, dan cara seorang pekerja melihat kewajiban pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda, dan ini akan berdampak pada seberapa baik pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Locke (1969) dalam Bagis et al. (2020) kepuasan kerja ialah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dapat muncul sebagai hasil dari

penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Damayanti & Ismiyati (2020) guru yang puas akan pekerjaannya cenderung mengerjakan tugas dengan baik, penuh komitmen, disiplin, dan semangat yang tinggi, guru biasanya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan harapan, menunjukkan loyalitas terhadap lembaga pendidikan tempat bekerja, serta jarang mengeluh. Namun tidak ada ukuran yang jelas untuk menentukan tingkat kepuasan seorang guru, karena kepuasan kerja bersifat subjektif dan dinamis, serta dapat bervariasi antara individu. Menurut Widianoro & Gaol (2024) Apabila guru puas dengan pekerjaannya, akan ada tugas yang sama, komunikasi yang baik, dan tekad yang kuat untuk mencapai tujuan sekolah. Menurut Irfan (2022) faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ialah lingkungan kerja dan budaya organisasi, dan menurut Arisanti & Kusumayadi (2023) faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ialah stres kerja dan beban kerja.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ialah lingkungan kerja. Menurut Pradana & Santoso (2022) lingkungan kerja ialah semua sarana dan prasarana yang tersedia bagi pekerja, seperti kondisi tempat kerja, fasilitas, suasana yang tenang, kebersihan, pencahayaan, alat bantu, dan hubungan kerja dengan sesama rekan. Sedangkan menurut (Rahmawati, 2020) dalam Simbolon et al. (2022) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang fisik atau non fisik yang bisa berdampak pada individu dalam melakukan pekerjaan dan tugas sehari-hari. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini & Santoso (2020), Lawren & Ekawati (2023), Rulianti & Nurpribadi (2023), Indra & Rialmi (2022) serta Antika et al.

(2024) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al. (2022) dan Wati & Tartiani (2023) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Terdapat faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ialah beban kerja. Menurut Putri et al. (2023) beban kerja diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus ditangani oleh seorang pekerja dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Siregar & Linda (2022) beban kerja ialah tugas yang perlu ditangani oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu untuk mencapai penyelesaian suatu pekerjaan tertentu. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Jasmin et al. (2023), (Putra et al., 2024), dan Arisanti & Kusumayadi (2023), Fadilla (2022) dan Mulya & Yuliantini (2023) yang mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuridha (2022) dan Saputra (2021) yang mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Adapun faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ialah stres kerja. Menurut Yuridha (2022) stres kerja ialah ketika seseorang dihadapkan pada tugas pekerjaan sampai melebihi kemampuan pekerja. Ini juga disertai dengan perasaan yang menekan atau tertekan oleh tuntutan fisik dan psikologis yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil. Sedangkan menurut Rivaldo et al. (2021) stres kerja ialah ketika seseorang tertekan karena situasi yang mempengaruhi dirinya Hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo et al. (2021), Jasmin et al. (2023), Khairunnisa et al.

(2024) Choirunisha & Waluyo (2023) dan Farisi & Pane (2020) yang mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Vanessa & Nawawi (2022) dan Wijiasih et al. (2020) yang mengatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ialah budaya organisasi. Menurut Kurniawan (2021) budaya organisasi ialah nilai-nilai bersama anggota organisasi dan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan yang mempengaruhi bagaimana anggota organisasi dalam berperilaku. Sedangkan menurut Dewi et al. (2023) budaya organisasi ialah sistem nilai, pola kebiasaan, dan falsafah dasar pendirinya yang dikembangkan organisasi, yang digunakan untuk berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dameria (2023), Kair et al. (2023), dan Muchtarruddin et al. (2023), Putri et al. (2023) dan Dameria & Ekawati (2022) yang mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2018) dan Hamsal (2021) yang mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat. Dalam Penelitian Ini Peneliti Menambahkan variabel Budaya Organisasi karena menurut penelitian Dameria (2023) dan Kair et al. (2023) budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### **Landasan Teori**

#### **Teori Dua Faktor**

Penelitian ini menggunakan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1959). Prinsip dasar teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Dengan kata lain, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja tidak berubah secara konsisten. Hasil penelitian membagi dua kelompok berdasarkan situasi yang mempengaruhi sikap terhadappekerjaannya, kelompok *satisfier* atau *motivator* dan kelompok yang *dissatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier (motivator)* ialah hal-hal atau keadaan yang ditunjukkannya dapat meningkatkan kepuasan kerja yang mencakup *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Menyatakan bahwa kehadiran faktor ini akan menyebabkan kepuasan, tetapi ketidakhadirannya tidak selalu berarti ketidakpuasan. *Dissatisfiers (hygiene factors)* ialah hal-hal yang terbukti menjadi sumber dari ketidakpuasan yang mencakup *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status*. Perbaikan keadaan atau kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menyebabkan kepuasan kerja karena bukan sumber dari kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Antar Variabel**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan dan meningkatkankepuasan kerja, pekerja yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, yang

memungkinkan pekerja untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik Irma & Yusuf (2020). Menurut teori dua faktor, menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik penting untuk menciptakan suasana kerja yang stabil, kepuasan kerja yang tinggi baru dapat dicapai apabila organisasi juga memperhatikan faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang. jadi, lingkungan kerja berfungsi sebagai pondasi dalam menciptakan kepuasan kerja. Hasil penlitian yang dilakukan oleh Yuliantini & Santoso (2020),Lawren & Ekawati (2023), Rulianti & Nurpribadi (2023), Indra & Rialmi (2022), dan Antika et al. (2024) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut.

H1 = *Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja*

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Beban kerja bagi sebuah organisasi menjadi penting, untuk memberikan beban kerja yang efektif kepada pekerja. dengan memberikan tugas pekerjaan yang efektif, organisasi dapat memahami sejauh mana pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sejauh mana dapat berdampak pada kepuasan pekerja dan organisasi itu sendiri Zulher (2020). . Menurut teori dua faktor, menyatakan bahwa beban kerja yang buruk atau berlebihan akan mengurangi kepuasan atau bahkan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Namun, beban kerja yang positif tetapi masih dalam batas kemampuan justru bisa meningkatkan kepuasan kerja, karena membuat pekerja merasa dibutuhkan dan dihargai atas kontribusinya. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh Jasmin et al. (2023), (Putra et al., 2024), Arisanti & Kusumayadi (2023), Fadilla (2022), dan Mulya & Yuliantini (2023) mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut.  
 H2 = *Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja*

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Jika stres tidak ditangani dengan tepat, hal ini dapat menghambat kemampuan individu untuk berinteraksi secara positif dengan orang-orang di sekitarnya, baik di lingkungan kerja maupun di luar itu Farisi & Pane (2020). Menurut teori dua faktor, menyatakan bahwa stres kerja merupakan faktor yang harus dikendalikan untuk mencegah ketidakpuasan kerja, namun untuk membangun kepuasan kerja yang tinggi, organisasi tetap harus memenuhi faktor motivator, seperti penghargaan, pengembangan diri, dan rasa pencapaian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo et al. (2021), Jasmin et al. (2023), Choirunisha & Waluyo (2023), dan Farisi & Pane (2020) mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut.

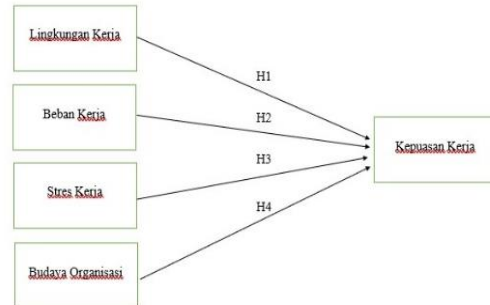
H3 = *Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja*

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Dengan pemahaman dari manajemen dan pekerja memahami budaya organisasi, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka Irfan (2022). Menurut teori dua faktor, menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif dan mendukung tidak hanya

mampu mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja jika mengandung unsur-unsur motivasional yang membangun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dameria (2023), Kair et al. (2023), Muchtarruddin et al. (2023), Putri et al. (2023) dan Dameria & Ekawati (2022) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti mengusulkan hipotesis sebagai berikut.

H4 = *Budaya Oganisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja*



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif, dimana jenis penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang efektif untuk mengukur hubungan antar variable melalui data numerik dan analisis statistik. Dalam menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada Guru SMP Swasta Di Kecamatan Cilongok.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Swasta di Kecamatan Cilongok, yang berjumlah 163 orang dan sampel yang berhasil dikumpulkan berjumlah 116 responden. Teknik sampling penelitian ini yaitu *simple random sampling*. Tingkat **response rate** dalam penelitian ini yaitu 71,17%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar populasi telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. sedangkan sekitar

28,83% dari populasi tidak memberikan respons.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Keterangan	Jumlah
<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki-laki	33
Perempuan	83
<b>Keterangan</b>	
<b>Usia</b>	
< 25 tahun	15
25 – 35 tahun	83
36 – 45 tahun	7
> 45 tahun	11
<b>Lama Bekerja</b>	
< 5 tahun	49
5 – 9 tahun	46
10 – 14 tahun	10
> 15 tahun	11
<b>Asal Instansi</b>	
SMP Ma'arif Nu 1 Cilongok	23
SMP Muhammadiyah Boarding School Zam-Zam Cilongok	46
SMP Muhammadiyah Cilongok	13
SMP PGRI 1 Cilongok	5
SMP PGRI 2 Cilongok	6
SMP Zamzam Integrated Islamic School	23
<b>Status</b>	
Guru Tetap / Yayasan	93
Honorar	23
ASN	0
<b>Pendidikan</b>	
D4	0
S1	113
S2	3

Pada penelitian ini responden terbanyak berasal dari SMP Muhammadiyah Boarding School Zam-Zam Cilongok dengan jumlah responden 45 orang dari total responden 116 orang. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 83 orang. Usia paling banyak berusia 25 – 35 tahun, dan untuk lama bekerja

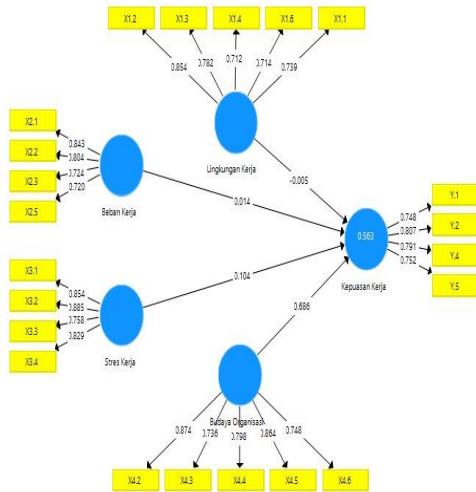
terbanyak bekerja kurang dari 5 tahun sebagai seorang guru.

Dalam Penelitian ini terdapat 4 variabel bebas yaitu lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, budaya organisasi dan 1 variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Menurut Widnyasari & Surya (2023) variabel kepuasan kerja memiliki 5 indikator yaitu pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja. Menurut Nitisemito (2000) dalam Larastrini & Adnyani (2019) variabel lingkungan kerja memiliki 6 indikator yaitu penerangan di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, rekan kerja. Menurut Hariyono (2009) dalam Pratama & Satria (2018) variabel beban kerja memiliki 5 indikator yaitu menangani pekerjaan dengan baik, penerimaan informasi sesuai target, mengambil keputusan dalam bekerja, waktu dalam menyelesaikan tugas, standar kerja yang sesuai. Menurut Rivai (2008) dalam Putra & Sudharma (2016) stres kerja memiliki 5 indikator yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desaka waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai, tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab, berbagai bentuk perubahan dalam organisasi. Menurut Brahmasari & Siregar (2009) dalam Darmasaputra & Sudibya (2019) budaya organisasi memiliki 7 indikator yaitu tujuan perusahaan, konsensus, keunggulan, kesatuan, prestasi, keakraban, integrasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini untuk menguji dan menjawab hipotesis yang diajukan, peneliti menggunakan alat Partial Least Square Structural Equaiton Modeling atau biasa disebut SEM-PLS. Tujuan SEM-PLS untuk mengurangi varians

variabel saat memperkirakan parameter model Ghozali & Latan (2020).



Berdasarkan gambar 1.2 tersebut, analisis data tersebut dilakukan dalam 2 kali putaran dengan mengeliminasi X1.5, X2.4, X3.5, X4.1, X4.7, dan Y.5. Karena nilai dari variabel X1.5, X2.4, X3.5, X4.1, X4.7, dan Y.5 kurang dari 0,6, sedangkan nilai outer loading lebih dari 0,6 dapat diterima Stefanie et al. (2020).

**Gambar 1.2 Hasil analisis Model PLS**

**Tabel 2. Construct Reliability dan Validity**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Beban Kerja</b>	0.776	0.781	0.857	0.600
<b>Budaya Organisasi</b>	0.864	0.871	0.902	0.650
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.780	0.789	0.857	0.601
<b>Lingkungan Kerja</b>	0.819	0.828	0.873	0.581
<b>Stres Kerja</b>	0.855	0.877	0.900	0.694

Berdasarkan hasil uji tersebut maka dapat dikatakan bahwa validitas pada penelitian dapat dipercaya. Karena menurut Ghozali & Latan (2020) bahwa

ketika nilai average variance extracted (AVE) diatas 0,5 dan nilai composite reliability diatas 0,7 maka validitas dapat dikatakan akurat dan dapat dipercaya.

**Tabel 3. Validitas Diskriminan**

Variabel	Beban Kerja (X2)	Budaya Organisasi (X4)	Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Stres Kerja (X3)
<b>Beban Kerja</b>	0.775				
<b>Budaya Organisasi</b>	0.717	0.806			
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.564	0.745	0.775		
<b>Lingkungan Kerja</b>	0.557	0.747	0.571	0.762	
<b>Stres Kerja</b>	0.581	0.502	0.454	0.533	0.833

Pada tabel 3 menunjukkan hasil dari uji validitas diskriminan bahwa model penelitian yang digunakan memenuhi kriteria validitas diskriminan. Dalam hal ini nilai konstruk menunjukkan nilai korelasi lebih tinggi dengan variabel lainnya. Hal serupa juga sama pada konstruk Variabel lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja dimana masing-masing variabel tersebut memiliki nilai Fornell-Larcker Criterion yang lebih tinggi dari

pada korelasi dengan variabel lainnya.

**Tabel 5. R square**

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.563	0.547

Berdasarkan tabel 4 nilai R square dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,563. Sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja dapat berpengaruh sebesar 56,3% dengan 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 6. Path Coeffisien**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)	P Values	Information
H1: "Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja"	-0.005	-0.008	0.097	0.047	0.481	<b>Ditolak</b>
H2: "Beban Kerja -> Kepuasan Kerja"	0.014	0.014	0.112	0.123	0.451	<b>Ditolak</b>
H3: "Stres Kerja -> Kepuasan Kerja"	0.104	0.107	0.067	1.552	0.061	<b>Ditolak</b>
H4 : "Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja"	0.686	0.693	0.118	5.817	0.000	<b>Diterima</b>

## Pembahasan

### Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al. (2022) dan Wati & Tartiani (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi fisik maupun sosial dari tempat kerja bukan menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja guru.

Berbeda dengan teori dua faktor, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. lingkungan kerja digolongkan ke dalam *hygiene factors*, yaitu faktor-faktor eksternal yang tidak secara langsung menciptakan kepuasan kerja, tetapi sangat berpengaruh dalam

mencegah terjadinya ketidakpuasan. Menurut teori dua faktor lingkungan kerja hanya akan berdampak apabila kondisinya buruk, ketika lingkungan kerja berada dalam kondisi cukup atau normal, maka lingkungan kerja tidak lagi memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. hal Ini menjelaskan mengapa lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini. guru mungkin sudah menganggap kondisi lingkungan kerja sebagai sesuatu yang standar.

### Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuridha (2022) dan Saputra (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap



kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan menjadi faktor utama dalam kepuasan kerja guru, ada lebih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi guru.

Berbeda dengan teori dua faktor, yang menyatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, beban kerja termasuk ke dalam kategori *hygiene factor*, yaitu faktor yang keberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan jika dalam kondisi buruk, tetapi juga tidak pasti menciptakan kepuasan jika kondisinya baik atau sesuai. Hal ini bisa saja terjadi karena guru telah mampu beradaptasi dengan beban kerja yang ada, sehingga tidak lagi memandang beban kerja sebagai masalah yang berdampak terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor lain seperti iklim kerja yang suportif, hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, serta sistem penghargaan yang adil kemungkinan lebih berpengaruh terhadap perasaan puas dalam bekerja.

### **Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vanessa & Nawawi (2022) dan Wijiasih et al. (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun guru mungkin mengalami tekanan atau tuntutan dalam pekerjaannya, hal tersebut tidak secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja guru.

Berbeda dengan teori dua faktor, yang menyatakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, stres kerja lebih berkaitan dengan *faktor hygiene*, yang berfungsi mencegah

ketidakpuasan. Dalam hal ini bisa saja guru telah menyesuaikan diri dengan cukup baik untuk mengelola stres, misalnya melalui dukungan sosial, pembagian tugas yang jelas, atau fleksibilitas dalam bekerja. Ketika stres dianggap sebagai bagian dari dinamika pekerjaan yang wajar meskipun terdapat stres dalam bekerja, maka bisa saja stres tidak lagi menjadi faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja.

### **Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dameria (2023), Kair et al. (2023), dan Muchtarruddin et al. (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, serta cara kerja yang berlaku di lingkungan sekolah memiliki peran penting dalam membentuk persepsi guru terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan rasa memiliki, meningkatkan motivasi, serta memperkuat hubungan sosial antar guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Dalam teori dua faktor, budaya organisasi dapat dikaitkan dengan faktor motivator, terutama jika budaya tersebut mendukung pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Herzberg (1959) menjelaskan bahwa kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik yang terkait langsung dengan isi pekerjaan dan pengalaman psikologis pekerja, bukan hanya oleh kondisi kerja eksternal. Oleh karena itu, budaya organisasi yang memberikan ruang bagi pekerja untuk berkembang,

mendapatkan penghargaan, dan merasa pekerjaan mereka bermakna akan berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Menurut hasil penelitian ini yang dilakukan pada guru SMP Swasta Di Kecamatan Cilongok dapat diartikan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dalam hal ini mengindikasikan bahwa tempat kerja, beban pekerjaan, tekanan dalam pekerjaan bukan menjadi aspek penentu dalam membentuk kepuasan kerja bagi guru. Sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya, nilai-nilai dan norma yang berkembang di sekolah menjadi faktor utama dalam menciptakan kepuasan kerja bagi guru di SMP Swasta Di Kecamatan Cilongok.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja guru, oleh karena itu, disarankan untuk membangun budaya organisasi yang baik akan menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan kepuasan kerja, serta mempererat hubungan antar tenaga pendidik. meskipun lingkungan kerja, beban kerja, serta stres kerja tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja, tetap perlu memperhatikan faktor tersebut. agar tidak menimbulkan ketidakpuasan dalam jangka panjang. Disarankan bagi studi yang akan datang untuk memperluas cakupan penelitian dengan memasukkan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kepuasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antika, A. A. L., Rismawan, P. A. E., & Widyawat, S. R. i. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar*. 5.
- Arisanti, D., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Tarakan Mitra Pt. Pln (Persero) Ulp Woha. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 01–10. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2141>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journa*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Bagis, F., Darmawan, A., Hidayah, A., & Ikhsani, M. M. (2020). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture by Mediating Job Satisfaction on Organizational Commitment Case Study in Employees Of Islamic Education Institution. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 616. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1450>
- Berdaya, G. (2024). *Pentingnya Kesejahteraan Guru dalam Pendidikan*. Guru Berdaya. <https://guruberdaya.org/pentingnya-a-kesejahteraan-guru-dalam-pendidikan/>

- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- BP, A. R., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Choirunisha, Z. A., & Waluyo, D. E. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Barista di Kota Semarang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2105–2119.
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Dameria, L. (2023). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Kimia. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(6). <https://doi.org/10.35931/aq.v17i6.2856>
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Mmu Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(02), 417–426. <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886>
- Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p24>
- Dewi, I. G. A. N. K., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 23(2), 286–297. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Fadilla, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*.
- Hamsal. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <http://journal.almatani.com/index.php/invest/index>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work. In *John Wiley & Sons, Inc.*

- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Spbu Di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 434–439. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 253–258. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Jasmin, M., Ridwan, & Asbara, W. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 338–348.
- Kair, A. F., Magito, Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Price : Ekonomi Dan Akuntansi*, 02(01), 47–59.
- Kemendikdasmen. (2025). *Data Pokok Pendidikan*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi. <https://dapo.kemendikdasmen.go.id/guru/3/030217>
- Khairunnisa, N., Ardan, M., & Nurhasanah. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas X Samarinda*. 6(1), \.
- Kurniawan, M. B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Public Corner Fisip Universitas Wiraraja*, 16(1), 58–78. <https://doi.org/10.24929/fisip.v16i1.1620>
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Tsa Di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(01), 149–158. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>
- Muchtarruddin, Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ariyati, Y., Desi, V. T., & Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya

- Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Pt. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*, 12(2), 422–429. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i2.5765>
- Mulya, W. D. H., & Yuliantini, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Fatmawati. *Ilmu Dan Budaya*, 44(2).
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Pratama, P. Y. A., & Satrya, I. H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p19>
- Putra, I. G. A. Y. L., & Sudharma, I. N. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9).
- Putra, M. R. A., Halin, H., & Yeni. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 4(1).
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem (JEMSI)*, 5(2). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *JURNAL JUMKA*, 1(1).
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sanga, L. D., & Wangdra, Y. (2023). Pendidikan Adalah Faktor Penentu Daya Saing Bangsa. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)*, 5(September), 84–90. <https://doi.org/10.33884/psnistek.v5i.8067>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.

- <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Simbolon, S., Simbolon, D. M., & Parhusip, P. T. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. United Rope Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 22(2), 355–368. [https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi/article/view/2141](https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/2141)
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka Graha Teknik. *Jurnal Manajemen USNI*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Vanessa, & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2).
- Wati, F., & Tartiani, Y. A. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Patco Elektronik Teknologi. *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4).
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/757>
- Widnyasari, N. W. D., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(9), 974. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i09.p05>
- Wijiasih, P., Wahyuningsih, T. H., & Amir, D. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. *CAKRAWANGSA BISNIS*, 1(2), 201–212.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16, No.2, 29–44.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>
- Zulher. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Uptd Puskesmas Bangkinang Kota). *Menara Ekonomi*, VI(2), 99–105.