

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Karyawan Bakpia Pathok 25)

Akbar Dwiki RakaSiwi

akbardwiki22@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Telp: (0274) 387656 fax: (0274) 387646

Email: bhp@umy.ac.id

INTISARI

Penelitian ini dilakukan di Bakpia Pathok 25 dengan pengaruh variabel Stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Adapun subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Bakpia Pathok 25 yang berjumlah 60 responden. Penelitian ini menggunakan *software* SPSS 16.0 dengan teknik analisis *Path Analisis*.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada karyawan di Bakpia Pathok 25 diperoleh hasil yang menunjukkan variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dapat mengintervening Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja dapat mengintervening Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted in Bakpia Pathok 25 with work stress variables and influence of work environment on performance of employees and job satisfaction as an intervening variable. As for the subject of the research is all employees Bakpia Pathok 25 of 60 respondents. This research uses the software SPSS 16.0 with *Path analysis* techniques.

Based on the research that's been done on employees in Bakpia Pathok 25 obtained variable results indicate negative and influential work stress significantly to job satisfaction, working environment positively and significantly influential Work towards job satisfaction, Work stress negative and significant effect on performance of employees, work environment positive and significant effect on performance of employees, job satisfaction can be intervening work stress on performance and job satisfaction of employees, can intervening work environment on performance of employees

Keywords: Job Stress, work environment, job satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan fungsi perusahaan perlu didukung dengan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, serta pengawasan. Manajemen berperan penting untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang menjadi aset penting, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Hasibuan (2006) meyakini bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam melakukan tugasnya dengan efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi yang berfungsi sebagai penggerak bagi setiap aktivitas yang ada di dalam perusahaan.

Sumber daya yang ada di organisasi harus bisa dioptimalkan dengan baik guna mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan organisasi. Tanggung jawab tersebut menjadi kewajiban manajemen dan pemimpin organisasi, sebab itu manajemen harus dapat membuat perencanaan yang matang dan dapat diterima oleh semua karyawan yang bekerja di perusahaan, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan akan dikatakan berhasil ketika dapat menunjukkan kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang

dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mempertahankan kinerja karyawan dengan baik agar kestabilan perusahaan dapat tercapai.

Mannkunegara (2006) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Individu mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan, ini lah yang akan memotivasi kerja yang mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan semua tanggung jawab di dalam pekerjaannya. Individu mempunyai tanggung jawab masing-masing akan melakukan segala sesuatu yang lebih baik dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja menjadi penting karena salah satu kunci untuk mempertahankan kinerja yang baik dan merasakan bahwa perusahaan memperhatikan aspek kepuasan yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya. Hasibuan (2006). Manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan semua tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini dapat mempertahankan pegawai, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Kepuasan dan lingkungan kerja suatu hal yang penting dan saling keterkaitan satu sama lainnya. Karyawan akan merasa puas dan nyaman saat lingkungan kerja yang di tempati sesuai dengan *standart* yang ada. Karyawan akan

memberikan semua kemampuan untuk mengerjakan tugasnya dengan nyaman dan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Perusahaan dituntut untuk memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan tidak sertamerta dapat tercapai dengan mengukur tingkat kenyamanan yang dirasakan tetapi juga memperhatikan tingkat stres kerja pada karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Karyawan Bakpia Pathok 25 yang rata-rata masih berusia muda kebanyakan mengalami stress dalam bekerja karena banyaknya tekanan yang diberikan oleh atas. Karyawan yang masih muda gampang stress karena belum pernah bekerja sebelumnya dan belum pernah mendapatkan tekanan untuk menyelesaikan sesuatu hal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Perbaikan kinerja individu ataupun kelompok dalam organisasi harus selalu dilakukan dan menjadi pusat perhatian supaya dapat meningkatkan kinerja organisasi. (Mangkunegara, 2000 dalam Calen, 2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cerminan perasaan seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan tentang pekerjaannya. (Luthans, 2006 dalam Hermawan, Azis dan Maria, 2016) Mendefinisikan Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaannya yang telah dilakukan.

Stres Kerja

Menurut Handoko (2001) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress berlebihan akan membuat seseorang yang memiliki kemampuan akan tidak bisa bekerja dengan maksimal.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2001 dalam Nurul, Peggy dan Irvan, 2015) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi dengan faktor kerja yang dialami seseorang yang berpengaruh tidak puasannya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja yang tinggi akan mempengaruhi negatif terhadap kepuasan yang dimana akan mempengaruhi kepuasan kerja akan menurun tetapi ketika stres kerja menurun maka kepuasan akan naik.

H1 = Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di perusahaan Bakpia Pathok 25

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja dengan baik akan membuat karyawan merasa diperhatikan dan diawasi oleh perusahaan dan akan membuat seorang individu merasa puas akan pekerjaannya.

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan Bakpia Pathok 25

Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang mempunyai stres kerja yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tidak terlalu bagus. Perusahaan yang tidak memperhatikan stres kerja karyawannya akan cenderung tidak mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik karena karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaannya akan tidak fokus dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Anggit Astianto dan Heru Suprihadi (2014) mengungkapkan bahwa seorang karyawan yang memiliki stres yang tinggi berpengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah kinerja yang dirasakan oleh karyawan sebaliknya ketika karyawan memiliki stres kerja yang rendah maka kinerja yang didapatkan akan meningkat.

H3 = Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan bakpia25

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja dengan baik akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman membuat karyawan akan menghasilkan kualitas yang baik.

H4 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan Bakpia Pathok 25

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

Semakin puas karyawan dalam pekerjaannya maka semakin tinggi juga pengaruh terhadap kinerja yang dari karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki hubungan dengan rekan kerja yang baik akan memiliki team work yang baik dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi untuk perusahaan.

H5 = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan Bakpia Pathok 25

Pengaruh Stres kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan, hal ini ditimbulkan oleh adanya situasi perasaan yang senang yang dirasakan oleh karyawan. Namun kepuasan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan, di dalam melakukan pekerjaannya, ketika karyawan memiliki stres yang rendah akan dapat mengeluarkan kemampuannya dengan maksimal sehingga secara tidak langsung turut mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa stress kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja seseorang ketika individu merasa puas dengan apa yang karyawan kerjakan

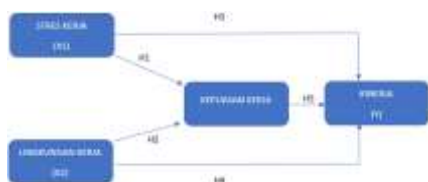
Pengaruh Lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan, hal ini ditimbulkan oleh adanya situasi perasaan yang senang yang dirasakan oleh karyawan. Namun kepuasan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan

kerja yang nyaman dan sesuai dengan *standard* yang membuat karyawan merasa nyaman di dalam melakukan pekerjaannya, sehingga secara tidak langsung turut mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja seseorang ketika individu merasa puas dengan apa yang ada di sekitarnya nyaman.

Model Penelitian

Konsep kerangka dalam penelitian ini seluruhnya menggambarkan secara sistematis pengaruh antar variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) dengan variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Kerangka yang digunakan di penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian.

Metodologi Penelitian

Populasi

Populasi menurut Margono (2004) adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia (karyawan) pada objek penelitian. Adapun populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di pusat pembuatan dan penjualan Bakpia Pathok 25 yang berada di daerah pathok Yogyakarta.

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini yaitu, pusat pembuatan Bakpia Pathok 25 yang berada di daerah pathok Yogyakarta. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di pusat pembuatan Bakpia Pathok 25 yang berada di daerah pathok Yogyakarta yang berjumlah 60 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer yang mana data tersebut akan diperoleh secara langsung dari peneliti dengan dibantu oleh kuisioner. Kuisioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan responden daftar pertanyaan tertulis seputar lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja yang disebar kepada karyawan yang ada di Bakpia Pathok 25.

Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan adalah IBM SPSS

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 36 responden dapat diketahui bahwa tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Kinerja

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
1	0,924	0,000	Valid
2	0,912	0,000	Valid
3	0,933	0,000	Valid
4	0,912	0,000	Valid
5	0,925	0,000	Valid
6	0,898	0,000	Valid
7	0,912	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 36 responden adalah seluruh item kuesioner

kinerja karyawan dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 7 (tujuh) item kuesioner dari variabel kinerja karyawan dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
1	0,927	0,000	Valid
2	0,929	0,000	Valid
3	0,924	0,000	Valid
4	0,921	0,000	Valid
5	0,912	0,000	Valid
6	0,941	0,000	Valid
7	0,887	0,000	Valid
8	0,937	0,000	Valid
9	0,898	0,000	Valid
10	0,922	0,000	Valid
11	0,948	0,000	Valid
12	0,920	0,000	Valid
13	0,932	0,000	Valid
14	0,942	0,000	Valid
15	0,938	0,000	Valid
16	0,956	0,000	Valid
17	0,927	0,000	Valid
18	0,952	0,000	Valid
19	0,931	0,000	Valid
20	0,944	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 36 responden adalah seluruh item kuesioner kepuasan kerja dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 20 (dua puluh) item kuesioner dari variabel kepuasan kerja dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterang
1	0,907	0,000	Valid
2	0,932	0,000	Valid
3	0,907	0,000	Valid
4	0,874	0,000	Valid
5	0,907	0,000	Valid
6	0,906	0,000	Valid
7	0,900	0,000	Valid
8	0,903	0,000	Valid
9	0,895	0,000	Valid
10	0,892	0,000	Valid
11	0,924	0,000	Valid
12	0,898	0,000	Valid
13	0,893	0,000	Valid
14	0,915	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 36 responden adalah seluruh item kuesioner lingkungan kerja dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 14 (empat belas) item kuesioner dari variabel lingkungan kerja dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Stress Kerja

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
1	0,955	0,000	Valid
2	0,952	0,000	Valid
3	0,957	0,000	Valid
4	0,956	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 36 responden adalah seluruh item kuesioner stres kerja dikatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang lebih kecil dari

0,05. Maka dari itu 4 (empat) item kuesioner dari variabel stres kerja dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,968	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,992	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,982	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,968	0,6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas dari 36 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan di dalam kuisisioner reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Persamaan 1 (H1= Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan H2= Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang di pakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Asym . Sig . (2 tailed)	Standar Normalitas	Keterangan
0,996	$> 0,05$	Normal

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di bawah dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Variabel	Sig	Strandart	Keterangan
Stres Kerja	0,286	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,052	$> 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF) dan tolerance (α).

Variabel	Tolerance	Standar Tolerance	VI F	Stand ar VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,807	$> 0,10$	1,240	< 10	Tidak Terjadi Multikolineartias
Lingkungan Kerja	0,807	$> 0,10$	1,240	< 10	Tidak Terjadi Multikolineartias

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas tidak terjadi karena tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 .

Hasil Uji Regresi Berganda Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F)

maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

Kepuasan Kerja. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Variabel	Beta	t Hitung	Sig t	Keterangan
Stres Kerja	- 0,356	- 3,772	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,657	6,969	0,001	Signifikan
F Hitung	53,249			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,749			

Uji Hipotesis

Uji Regresi Parsial (uji t) Stres Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -3,772 koefisien regresi (beta) -0,356 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan semakin rendah Stres kerja dari karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,969 koefisien regresi (beta) 0,657 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ini menunjukkan semakin bagus Lingkungan Kerja dari karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan Kepuasan Kerja.

Uji Regresi Simultan (uji f)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 53,429 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F di mana nilai probabilitas (p) \leq 0,05, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Besar pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,749. Artinya, 74,9% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Stres kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja

Persamaan 2 (H3= Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, H4= Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan H5= Kepuasan Kerja terhadap Kinerja)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas

Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Asymp. Sig. (2 tailed)	0,296	> 0,05	Normal

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di bawah dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.

Variabel	Sig	Strandart	Keterangan
Stres Kerja	0,952	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,748	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,226	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	Stand ar Tolerance	VI F	Stand ar VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,564	> 0,10	1,774	< 10	Tidak Terjadi Multikolineartias
Lingkungan Kerja	0,326	> 0,10	3,064	< 10	Tidak Terjadi Multikolineartias
Kepuasan Kerja	0,237	> 0,10	4,227	< 10	Tidak Terjadi Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF) dan tolerance (α).

Hasil Uji Regresi Berganda Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut: Menerima H_0 : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Variabel	Beta	t Hitung	Sig t	Keterangan
Stres Kerja	-0.243	-2.135	0.041	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.118	2.053	0.048	Signifikan
Kepuasan Kerja	0.186	3.792	0.001	Signifikan
F Hitung	54.964			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,822			

Uji Hipotesis

Uji Regresi Parsial (uji t)

Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.053 koefisien regresi (beta) 0.118 dengan probabilitas (p) = 0,041. Berdasarkan hasil olah data

dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja dari karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Stres Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2.135 koefisien regresi (beta) -0.243 dengan probabilitas (p) = 0,048. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja dari karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta secara otomatis akan mampu menurunkan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.792 koefisien regresi (beta) 0.186 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja dari karyawan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta secara otomatis akan mampu menurunkan kinerja karyawan.

Uji Regresi Simultan (uji f)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 54,964 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$, Stres kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,822. Artinya, 82,2%

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Stres kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja.

Hasil Uji Path Analysis

Pengaruh Tidak Langsung Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi.

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasilnya sebagai berikut :

Koefisien Regresi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,243
 Koefisien Regresi Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar -0,356
 Koefisien Regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,186
 Hasil Perkalian Pengaruh Tidak Langsung:
 $-0,356 \times 0,186 = -0,066$

Pengaruh Tidak Langsung Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi.

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasilnya sebagai berikut :

Koefisien Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,118
 Koefisien Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,657

Koefisien Regresi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,186

Hasil Perkalian Pengaruh Tidak Langsung:
 $0,657 \times 0,186 = 0,122$

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bakpia Pathok25

Hipotesis 1 menduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima dan didukung. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bakpia Pathok25.

Karyawan bakpia pathok 25 merasa tertekan dalam melakukan pekerjaannya karena banyaknya tuntutan yang diberikan perusahaan yang membuat suasana kerja yang berada di perusahaan tidak kondusif. Suasana bertambah tidak kondusif ketika banyak permintaan bakpia yang harus di buat untuk waktu yang cepat.

Karyawan bakpia pathok 25 yang sedang terlalu tertekan akan pekerjaannya akan merasa gelisah dalam bekerja dan tidak bisa fokus dalam melaksanakan tugasnya. Dengan karyawan yang merasa gelisah dalam bekerja tidak dapat mengeluarkan kemampuannya dengan maksimal yang seharusnya dapat melampaui target yang diberikan oleh perusahaan menjadi tidak bisa. Kegelisahan yang terjadi akan semakin kuat muncul ketika karyawan yang bekerja didalam satu bidang/defisi dapat memproduksi dengan stabil sedangkan dia tidak bisa seperti rekan kerja yang lain.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Bakpia Pathok 25

Hipotesis 2 menduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima dan didukung. Berdasarkan hasil uji hipotesis,

maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bakpia Pathok25.

Karyawan bakpia pathok 25 merasakan kebijakan perusahaan yang membuat lingkungan kerja yang sangat nyaman agar semua karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Semua aspek yang menunjang pekerjaannya sangat di perhatikan oleh perusahaan agar semua karyawan merasakan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan merasa sangat puas dengan kebijakan yang diberikan perusahaan untuk selalu memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja.

Penggunaan warna pada tembok yang berada di bakpia pathok 25 juga sangat *netral* yang membuat semua orang yang berada di dalam daerah perusahaan sangat tidak mengganggu pandangan yang membuat kondisi kerja lebih santai. Perpaduan warna yang digunakan dibuat sangat menarik agar semua yang berada didalam merasakan nyaman dengan warna yang digunakan agar tidak mengganggu kondisi kerja para karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Widya Parimita, Wendi Hadi Prayuda dan Agung Wahyu Handaru (2013) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan Bakpia Pathok 25

Hipotesis 3 menduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan didukung. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Bakpia Pathok25.

Karyawan bakpia pathok 25 merasa tertekan dengan target yang diberikan oleh perusahaan. target yang terlalu tinggi membuat karyawan merasa stress akan hal tersebut dan membuat hasil kualitas kerja tidak bisa maksimal. Individu hanya

mementingkan kuantitas yang dibuat tidak mementingkan kualitas barang yang dibuat.

Karyawan baru yang ada di bakpia pathok 25 kebanyakan adalah orang-orang yang baru lulus sekolah yang kebanyakan belum mempunyai pengalaman kerja sama sekali. Kebanyakan karyawan yang baru merasakan frustrasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan karena belum adanya pengetahuan yang didapat dari bidang tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Anggit Astianto dan Heru Suprihadi (2014) yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Bakpia Pathok25

Hipotesis 4 menduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima dan didukung. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bakpia Pathok25.

Karyawan yang bekerja di bakpia pathok 25 di berikan lingkungan kerja yang sangat nyaman dalam bekerja. Perusahaan berharap dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan meningkatkan kualitas pekerjaan. Saat ini perusahaan merasakan dampak dari keputusan tersebut yang mengakibatkan produktifitas tinggi.

Hubungan antar pegawai yang berada di bakpia pathok 25 sangatlah baik karena karyawan yang bekerja kebanyakan tinggal di wilayah yang sama jadi lebih mengenal satu sama lain dan ketika mempunyai kesulitan tidak malu untuk bertanya. Tidak dapat dipungkiri ketika hubungan antar pegawai sangat bagus akan memiliki *team work* yang bagus pula karena saling membantu satu sama lain tidak membedakan pegawai baru maupun lama.

Penelitian ini sejalan dengan Aldo Herlambang ,Gardjito Mochammad Al Musadieg Gunawan dan Eko Nurtjahjono

(2014) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Bakpia Pathok 25

Hipotesis 5 menduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan didukung. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Bakpia Pathok 25.

Karyawan yang merasakan aman karena semua peralatan yang digunakan sesuai dengan *standart* yang ada jadi mengurangi resiko kecelakaan pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan leluasa sesuai dengan tugasnya dalam perusahaan dan dapat mengeluarkan potensi yang dimiliki tanpa takut terjadi sesuatu.

Teknik pengawasan yang bagus dengan contoh defisi produksi yang tempat pembuatan bakpia dapat dilihat konsumen yang membuat para pekerja lebih disiplin dalam melakukan semua pekerjaannya dan dapat mengerjakan sesuatu dengan hati-hati dan selalu melihat kualitas bakpia yang dibuat.

Penelitian ini sejalan dengan I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,243 sedangkan nilai koefisien stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar -0,066 yang artinya kepuasan kerja mampu memediasi atau intervening antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung stres kerja

berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Stres kerja muncul di saat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya yang membuat karyawan tidak bisa mengeluarkan kemampuannya dengan maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Bakpia Pathok 25 melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,118 sedangkan nilai koefisien Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,122 yang artinya Kepuasan kerja mampu memediasi atau intervening antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening” Studi Kasus Pada Karyawan Pusat pembuatan Bakpia Pathok 25 Yogyakarta. Setelah dilakukan pengumpulan data, analisis data, dan sebagainya, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
3. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
6. Kepuasan Kerja dapat memediasi antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
7. Kepuasan Kerja dapat memediasi antar Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Saran

Bagi peneliti

Peneliti berharap jumlah responden yang akan diteliti selanjutnya dapat lebih banyak agar bisa mencerminkan kondisi variabel yang ada di perusahaan.

Peneliti juga berharap agar peneliti selanjutnya memastikan kuesioner yang disebar bisa kembali seluruhnya agar hasil penelitian bisa sesuai data responden yang ada.

Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya memperhatikan kuisisioner yang akan dibagikan kepada responden untuk membuat lebih jelas agar dapat mempermudah pengisian kuisisioner dan apa yang dimaksud dalam kuisisioner

Bagi perusahaan

Ada baiknya perusahaan selalu memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja dan menjaga kebersihan sekitar agar karyawan selalu merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Keterbatasan penelitian

Penelitian yang telah dilakukan peneliti masih memiliki beberapa kendala pada seluruh proses dilakukannya penelitian ini. Adapun beberapa keterbatasan tersebut dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Adapun keterbatasan yang dialami oleh peneliti adalah mengenai kuisisioner yang banyak tidak kembali kepada peneliti. Peneliti menyebarkan kuisisioner sebanyak 60 dan hanya kembali sebanyak 36.

Tempat penelitian tidak memperbolehkan semua bagian yang ada di perusahaan untuk dibagikan kuisisioner jadinya peneliti tidak bisa meneliti semua bagian yang ada di perusahaan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2010). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Malang: Averroes Press.
- Agustina, L. (2008). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction Dan Turnover Intention Pada Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Dki Jakarta & Bandung). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol. 7, No. 2.
- Ariana, I. W., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 7.
- Astianto, A. S. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*], Vol. 3 No. 7.
- Atmojo, M. (2012). The Influence Of Transformational Leadership On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Employee Performance. *Internasional Research Journal Of Business Studies*, Vol 5 No 2.

- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, Vol. 13, No. 1.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Volume I, No 1.
- Divara, I. G., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss19, Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya) . *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 8 No. 2 .
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 23, No. 1.
- Jayarathna. (2014). Impact Of Reward Management And Decision Making On Job Satisfaction: Case Of Sri Lanka. *International Journal Of Scientific Engineering And Research (Ijser)*, Volume 3.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar . *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* .
- Kurnia, D. N. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo. *Skripsi*.
- Kurnia, D. N., & Endarwati, M. L. (2015). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. *Jurnal Manajemen*.
- Mekel , P. A., Sahlan , I. N., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi . *Jurnal Emba* , Vol.3 No.1 .
- Mubassyir, A. H., & Herachwati, N. (2014). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Di Rsud Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, Tahun 7, No. 3.
- Mulyandini, A. D., S., S. W., & Tobing, D. S. (2015). Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Work Family Conflict Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Perbankan (Studi Pada Dual Career Couple Di Bank Bri Dan Bank Btn Cabang Jember). *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Muzaki, R. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Rsud Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. *Skripsi*.
- Nasution, I. S. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict & Family Work Conflict) Dan Stres

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*.
- Nurtjahjanti, H., Mujiasih, E., Prihatsanti, U., Prasetyo, A. R., & Ratnaningsih, I. Z. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Dengan Work Family Conflict Pada Polwan Di Polrestabes Semarang. *Jurnal Manajemen Undip*.
- Nuryani, N. K., Sarmawa, I. W., & Wardana, M. (2014). Work Family Conflict, Jobstress And Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). *European Journal Of Business And Management*, Vol. 6, No. 32.
- Parimita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, W. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, Vol. 4, No. 2.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Emba*, 63 Vol.3 No.1 .
- Pranoto, E., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ungaran Sari Garment Unit Iii Congol Karangjati. *Journal Of Management*, Volume 2, No. 2.
- Putra, W. H. (2015). Pengaruh Work-Family Conflict, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Job Satisfaction Auditor. *Akuntabilitas*, Vol. Viii, No. 3.
- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Anlysis Journal*, Vol. 4, No. 4.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 8 No. 2 .
- Retnaningrum, A. K., & Musadieg, M. A. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita Rsud Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 36, No. 1.
- Risqi, R. O., Husada, M., & Supartono, W. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan Xyz. *Agritech*, , Vol. 35, No. 1.
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Umum Dan Riset Manajemen*, Volume 5, Nomor 1.
- Roziqin , M. Z. (N.D.). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Sabuhari, R., Soleman, M. M., & Zulkifly. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Studi Kasus Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Guru Di Kota Ternate). *Jurnal Penelitian Humano*, Vol. 7, No. 2.
- Shinta, F. (2015). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Coping Stress Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Ibu-Anak Di Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Unpad*.

- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka* , Volume 9 Nomor 1.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2015). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*.
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya. *Ekuitas*, Vol. 14 No. 4
- Utama, D. G., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnoverintention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11.
- Vincenthius , L. L. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Agora*, Vol. 5, No. 1.
- W.S., C., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Dual Career Couple Di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 12, No. 2.
- Wibowo, I. G. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Ud. Ulam Sari Denpasar. *Tesis*.
- Wulandari, I. A., & Adnyani, I. G. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10.
- Xiaohong, I. S. (2017). The Reationships Between Job And Organizational Characteristics And Role Job Stress Among Chinese Community Correctional Workers . *Internasional Journal Of Law, Crime And Justice* , Hal 1-11.
- Yani, N. W., Sudibya, I. G., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5, No. 3.