

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. SANTIKA PENDOPO ENERGY PALEMBANG

Agusti Apriansyah¹, Fauziah Afriyani², Yeni³

^{1,2,3}) Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang
e-mail: 2020510002@students.uigm.ac.id¹, fauziah@uigm.ac.id², yeni@uigm.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 80 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Santika Pendopo Energy Palembang. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 21, yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji t, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan memperoleh nilai sig. sebesar $0,030 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan memperoleh nilai sig. sebesar $0,010 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji F, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang dengan memperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Loyalitas Karyawan.

Abstract

This research uses quantitative analysis methods. The sampling technique used saturated samples, so the sample used in this study was 80 respondents. The data obtained in this research was through distributing questionnaires to employees of PT. Santika Pendopo Energy Palembang. The data analysis technique in this research uses SPSS 21 software, which consists of validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, and hypothesis testing. Based on the t test results, job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty by obtaining a sig value. Amounting to $0.030 < 0.05$. Work stress has a positive and significant effect on employee loyalty by obtaining a sig. equal to $0.010 < 0.05$. Based on the results of the F test, job satisfaction and work stress simultaneously influence employee loyalty at PT. Santika Pendopo Energy Palembang by obtaining a sig $0.000 < 0.05$

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi MSDM berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat di gunakan oleh perusahaan, tanpa adanya unsur manusia didalamnya, mana mungkin perusahaan itu dapat bergerak dan berjalan sesuai rencananya (Supiani, 2022). Setiap potensinya yang ada pada perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, agar dapat memberikan hasil yang optimal. Karyawan adalah salah satu asset utama pada perusahaan yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan meskipun perusahaan mempunyai pemikiran, latar belakang Pendidikan, usia yang berbeda-beda didalam suatu perusahaan (Heryanto, 2021). Karyawan yang merupakan aset bagi perusahaan haruslah ditingkatkan potensinya, sehingga akan meningkatkan loyalitas menjadi lebih baik, karyawan yang memiliki loyalitas yang baik membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan dengan loyalitas yang menurun akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik menurut (Putu, 2020). Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Selain itu salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya (Rahmawani, 2021). Selama ini kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki keterkaitan dengan kinerja. Penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas (Noor, 2019). Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, rekan sekerja, tanggung jawab, situasi kerja, pengakuan terhadap hasil kerja, dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan (Noor, 2019). Selain dari kepuasan kerja juga yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan kepada perusahaannya itu tingkat streskerja.

Stres kerja adalah tekanan dan ketegangan yang dialami karyawan di tempat kerja dimana kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja dengan sesuatu tidak menyenangkan, disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhinya baik psikologis maupun fisik seseorang. Menurut Putra, (2021) stress merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Dari variable tersebut peneliti menyimpulkan dan ingin meneliti di PT. Santika Pendopo Energy Palembang, dimana perusahaan yang dilakukan penelitian yaitu bergerak dibidang perusahaan produksi minyak. PT. Santika Pendopo Energy Palembang sendiri adalah anak perusahaan Pertamina yang bertempat di wilayah Sumatera Selatan Kabupaten Penulal Abab Ilir. Hasil observasi yang dilakukan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang penulis menemukan bahwa kepuasan karyawan kepada PT. Santika Pendopo Energy sudah menerima kepuasan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan dengan semaksimalnya kepada karyawannya, namun ada beberapa yang kurang puas terutama karyawan kontrak yang dimana untuk upah berbeda dengan karyawan yang sudah tetap. Tetapi ada tingkat stres kerja yang didapat oleh karyawannya seperti contoh apabila terjadi permasalahan pada produksi dimalam hari disaat itu juga karyawan dituntut agar bisa menyelesaikannya dengan secepatnya.

Hal tersebut bisa mempengaruhi tingkat produksi, dan karyawan juga merasa bahwa pekerjaan tersebut penuh dengan resiko kecelakaan kerja, namun penulis ingin memahami seberapa efektif kepuasan mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan, dan sebaliknya seberapa berpengaruh tingkat stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang. Semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat akan berpengaruh pada loyalitas karyawan pada perusahaan (Asmawiyah, 2020). Stres kerja yang tinggi juga berdampak terhadap loyalitas karyawan kepada perusahaan (Aldy, 2019).

Berdasarkan uraian diatas dan dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk membahas hal tersebut kedalam penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Santika Energy Palembang”.

METODE

Pada penelitian ini populasi merupakan karyawan bekerja di PT. Santika Pendopo Energy Palembang. Pengumpulan sampel dengan teknik sampling jenuh. Dalam hal ini, seluruh populasi terdiri dari 80 karyawan diambil sebagai sampel. Data kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini dengan berupa angket dalam pengambilan data, setelah itu data diolah dengan SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Koefisien Determinan (R²)

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.652	.20015

a. Predictors: (Constant), X2_StressKerja, X1_KepuasanKerja

Menunjukkan nilai uji koefisien determinasi (Adj R2) sebesar 0,652, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variable bebas (independent) yaitu variable kepuasan kerja dan stress kerja terhadap variable terikat (dependent) yaitu loyalitas karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang sebesar 65,2%, sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh variable lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

Uji t

Tabel 2 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.305	.254		5.138	.000
X1_KepuasanKerja	.334	.151	.378	2.212	.030
X2_StressKerja	.373	.141	.451	2.639	.010

a. Dependent Variable: Y_LoyalitasKaryawan

Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh besarnya angka ttabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(80-3) = 77$, sehingga diperoleh nilai ttabel sebesar 1,66488, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0, variabel kepuasan kerja(X1) memiliki nilai t_{hitung} senilai 2,212 dengan nilai sig. 0,030. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, - $t_{hitung} < - t_{tabel}$, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,212 $>$ 1,66488) dan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$, maka kepuasan kerja(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang.
- Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0, variabel stress kerja(X2) memiliki nilai t_{hitung} senilai 2,639 dengan nilai sig. 0,010. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, - $t_{hitung} < - t_{tabel}$, atau jika signifikansi $< 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,639 $>$ 1,66488) dan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, maka stres kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang.

Uji F

Tabel 3 Hasil Uji F

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.305	.254		5.138	.000
X1_KepuasanKerja	.334	.151	.378	2.212	.030
X2_StressKerja	.373	.141	.451	2.639	.010

a. Dependent Variable: Y_LoyalitasKaryawan

Sumber: data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.16, menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 74,894. Untuk menentukan nilai Ftabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta degree of freedom (derajat kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(80-3)$ dan $(k-1)$ atau $(3-1)$, $df = (80-3 = 77)$ dan $(3-1 = 2)$, sehingga diperoleh hasil untuk Ftabel sebesar 3,12. Dengan demikian, uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (74,894 $>$ 3,12) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 80 karyawan PT. Santika Pendopo Energy Palembang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu Hasil penelitian kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang, dengan memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,212 > 1,66488) dan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Hal ini berarti jika karyawan merasa puas akan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka loyalitas karyawan dapat meningkat dan akan berdampak terhadap keinginan karyawan untuk bertahan bekerja di PT. Santika Pendopo Energy Palembang.

Hasil penelitian stres kerja terhadap loyalitas karyawan menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang, dengan memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,639 > 1,66488) dan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik karyawan dalam mengelola stress kerja yang ada dalam dirinya, maka akan semakin baik pula loyalitas dalam diri karyawan terhadap PT. Santika Pendopo Energy Palembang.

Hasil penelitian kepuasan kerja dan stress kerja terhadap loyalitas karyawan menyatakan kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang, dengan memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (74,894 > 3,12) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Kedua variable bebas tersebut memiliki fungsi yang sama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Dengan karyawan merasa puas akan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dan sudah cukup baik dalam mengelola stress kerja pada pekerjaannya, sehingga hal ini akan berdampak pada meningkatnya rasa loyalitas pada diri karyawan PT. Santika Pendopo Energy Palembang.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran dari hasil penelitian untuk dijadikan bahan pertimbangan oleh PT. Santika Pendopo Energy Palembang dan saran untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah Bagi PT. Santika Pendopo Energy Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan pertimbangan dalam mengatasi masalah kepuasan kerja dan stress kerja terhadap loyalitas karyawan. PT. Santika Pendopo Energy Palembang diharapkan dapat memberikan pengarahannya dan memperbaiki komunikasi sesama rekan kerja. Hal ini akan baik untuk perusahaan jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan selalu meningkatkan loyalitasnya dalam bekerja.

PT. Santika Pendopo Energy Palembang diharapkan harus lebih memperhatikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, terutama dalam hal memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab karyawan yang seharusnya, sehingga karyawan tidak stres pada pekerjaan yang diberikan atau di tugaskan. Sehingga, kondisi tersebut diharapkan dapat mendorong karyawan mampu memberikan loyalitas kerja terbaiknya secara maksimal dan sesuai harapan PT. Santika Pendopo Energy Palembang.

Untuk penelitian selanjutnya, temuan hasil pada penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan referensi dalam menambah pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap loyalitas karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan variable bebas lainnya yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, seperti factor komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lainnya. Kemudian, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel intervening yang mempengaruhi loyalitas karyawan, serta memperluas objek penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Indo Global Mandiri dan PT. Santika Pendopo Energy Palembang atas dukungan dan bantuan yang mereka berikan selama penelitian ini. Tanpa bantuan dari kedua lembaga ini, penelitian ini tidak akan mencapai hasil yang memuaskan. Namun tidak kalah penting, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi selama proses penelitian ini berlangsung. Semua bantuan dan doa restu dari keluarga, teman, dan rekan-rekan sejawat sangat berarti bagi kami. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Alfabeta.
- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 320-333.
- Andia Salsabilla dan Ian Nurpatra, (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonforma*. P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 DOI prefix 10.37905. Volume 08, (1) January 2022.
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh factor kepuasan kerja terhadap employee engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 31-48.
- Ashary, L. (2019). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Karyawan Peternak Ayam Potong PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember. *Growth*, 14(2), 72-82.
- Asmawiyah, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388-401.
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor-faktor kepuasan kerja pada karyawan perusahaan perjalanan wisata di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 426-434.
- Dewi, A. F., Sari, P., & Pohan, Y. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 5(1), 82-96.
- Faisal, M. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Dunia Kharisma Indonesia (Dki) Medan (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Fathi'ah, A. A., & Dwityanto, A. (2018). Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Fauzan, M. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Suatu Penelitian Terhadap Tenaga Kerja Operator Jahit Bagian Produksi CV. Al-Luthfi Kota Tasikmalaya) (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Ghozali Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295-304.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Heni Fitri Ratna dkk. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Vol.4 No.1*.
- Heryanto, T. (2021). Program pemeliharaan karyawan dalam mencapai tujuan institusi. *El-Ecosy: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*.
- Kencana, D. S., & Molo, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Ksp Cu Bina Seroja Jakarta Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional*, 3(2), 127-144.

- Luthfi, A. (2021). Analisis Hubungan Stres kerja dan Konflik Kerja terhadap Kualitas Kerja Crew Diatas Kapal (Studi Kasus Kapal-Kapal Perusahaan Pt. Kse) (Doctoral Dissertation, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang).
- Maspuatun, M., Adriani, Z., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Merangin. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 70-79.
- Merah, B dan Merlina, N. (2019). Stres Kerja Ditinjau dari Motivasi Kerja pada kelompok Tani.
- Ni Luh Putu Ayu Anjani dan I Wayan Gede Supartha. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 7, 2020: 2496-2515. ISSN: 2302-8912.
- Prasetyo, A. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan Di Daerah Istimewa Yogyakarta: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 34-40.
- Ratna Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Rifaldo, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya) (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiya plas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(1), 15-28.
- Sugiono, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gemilang Inti Sukses Jombang (Doctoral Dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Sugiyono, (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawarni, Ed.; 2nd ed.). Penerbit.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738-1757.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas. *Agora vol 6 No 2*.