

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PABRIK ROKOK CENGKIR GADING NGANJUK

Lia Prasetiasilvianan Damyanti¹, Bambang Suwarsono², Mawar Ratih Kusumawardani³
Manajemen/Ekonomi, Universitas Islam Kediri

prasetalia9@gmail.com, bambangsuwarsono002@gmail.com, mawarratih@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa dalam sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang industry tembakau yang berspesialis pada rokok kretek dan klobot. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai data. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* sebanyak 80 responden. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah dengan program SPSS IBM 25. Teknik analisis data pada penelitian ini dengan analisis regresi linier berganda, koefisien determinan (R^2), uji t, dan uji F. Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 16,042 + 0,126 X_1 - 0,232 X_2$. Berdasarkan uji parsial ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikan t ($0,048 < 0,05$). *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi dibuktikan dengan nilai signifikan t ($0,039 < 0,05$). Secara simultan lingkungan kerja dan *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi, hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar $0,015 < 0,05$.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, *Burnout* dan Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

This research is based on the fact that in a company engaged in the tobacco industry specializing in kretek and klobot cigarettes. The purpose of this study is to explain the influence of the work environment and burnout on employee job satisfaction. This research method uses a quantitative method using a questionnaire as data. The sampling technique uses saturated sampling of 80 respondents. The technique used to analyze the data is the IBM SPSS 25 program. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R^2), t test, and F test. Based on the results of the data analysis, the results of the regression equation $Y = 16.042 + 0.126 X_1 - 0.232 X_2$ are obtained. Based on the partial test, it was found that the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction as evidenced by the significant value of t ($0.048 < 0.05$). Burnout has a negative and significant effect on employee job satisfaction in production as evidenced by the significant value of t ($0.039 < 0.05$). Simultaneously, work environment and burnout have a significant influence on employee job satisfaction in production, this can be seen from the significant value of F of $0.015 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, *Burnout* and Employee Job Satisfaction

Article History

Received: Agustus 2024
Reviewed: Agustus 2024
Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Persaingan di era globalisasi saat ini sangatlah keras dan semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus bisa mengembangkan diri secara kreatif dan optimal. Ancaman terbesar yang dihadapi setiap perusahaan adalah sumber daya manusia yang belum siap menghadapi perubahan yang sedang terjadi disekeliling kita. Sumber daya manusia yang belum sanggup menghadapi tuntutan tersebut maka akan menganggap ini adalah menjadi beban. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia adalah sebuah aset penting yang berperan aktif terhadap jalannya sebuah perusahaan dan pengambilan keputusan, jadi bisa dikatakan bahwa tanpa sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan berarti apa-

apa (Sutrisno, 2017). Dalam mencapai kesuksesan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya berkaitan dengan hasil yang diterima oleh karyawan dengan hasil yang diyakini seharusnya diterima. Jika karyawan sebuah perusahaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka secara hal ini juga secara langsung mempengaruhi usaha mereka dalam bekerja di perusahaan (Vanessa & Tony Nawawi, 2022).

Kepuasan kerja memegang peran penting bagi perusahaan. Jika dalam perusahaan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka perusahaan akan mempunyai citra yang baik dan pandangan yang baik dari setiap masyarakat, sedangkan jika karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang rendah itu akan berpengaruh buruk terhadap perusahaan itu sendiri. Menurut (Nursan, 2019) kepuasan kerja merupakan sikap positif meliputi perasaan dan tingkah laku dari tenaga kerja terhadap pekerjaannya dengan penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif meliputi perasaan dan tingkah laku dari tenaga kerja terhadap pekerjaannya dengan penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai tujuan perusahaan (Impiyaningsih, 2023). Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan tempat beristirahat sejenak dari aktivitas kerja. Secara umum lingkungan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah segala keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang berhubungan dengan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat untuk bekerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerja juga secara otomatis akan naik. Selain itu, dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan juga akan membuat karyawan betah dan semangat dalam bekerja. Berbeda halnya dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman, membosankan, dan bahkan *toxic* akan membuat karyawan tidak betah dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman ini dapat membuat karyawan merasa tertekan jika terus berada dalam perusahaan. Selain itu, produktivitas kerja pun akan menurun karena tekanan dari lingkungan kerja yang tidak nyaman (Vanessa & Tony Nawawi, 2022). Menurut (Rinaldi dkk, 2018) lingkungan kerja yang nyaman akan mengurangi tingkat kejenuhan para pekerja. Kenyamanan tersebut akan berdampak meningkatkan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman akan berakibat menurunnya motivasi kerja karyawan tersebut dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut (Farida & Hartono, 2016) lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dibandingkan dengan perusahaan yang tidak bisa memberikan kenyamanan lingkungan kerja perusahaan. Menurut (W Enny, 2019) lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan (Septian et al., 2017) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan menurut penelitian (Kombong, 2019) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Selain lingkungan kerja, *burnout* merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas. (Binder, 2017) menyebutkan *burnout* sebagai sindrom kelelahan yaitu keadaan kelelahan mental dan fisik, jika tidak didiagnosis dan keseimbangan internal dan eksternal dipulihkan, maka mental akan terganggu. Maslach dan Leiter (dalam Rizka, 2013) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mulai stress yang

berkepanjangan. Masalah *burnout* muncul karena banyaknya tekanan kerja yang harus dihadapi oleh individu dan lingkungan kerja yang kurang nyaman bisa menyebabkan *burnout* untuk karyawan itu sendiri. Salah satu penyebab kelelahan kerja saat bekerja adalah adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, maupun pekerjaannya. Ketidakpuasan terhadap kemampuan atau pencapaian pribadi dapat menciptakan beban psikologis, lingkungan kerja yang tidak mendukung atau kurangnya pengakuan atas kontribusi dapat menimbulkan ketidakpuasan, perasaan tidak mencapai standar yang diharapkan dapat merangsang stress dan kelelahan kerja, dan kurangnya penghargaan atau pengakuan terhadap usaha dan hasil kerja dapat menurunkan motivasi, menyebabkan kelelahan emosional. Dalam mencapai kepuasan kerja karyawan, salah satu tantangan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengurangi *burnout* atau kelelahan kerja. Menurut penelitian (Indra & Rialmi, 2022) *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan (Dewi et al., 2022) *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang (Livi Pangemanan et al., 2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja tetapi hasilnya tidak signifikan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Pabrik Rokok Cengkir Gading adalah perusahaan yang bergerak pada bidang industri tembakau yang berspesialisasi pada produk rokok kretek dan klobot. Segmen tembakau yang menjadi target perusahaan adalah pada segmen menengah kebawah. Berdasarkan pengamatan dilapangan terdapat permasalahan yang ditemukan di Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk yaitu karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja di Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk. Berdasarkan pengamatan pra-penelitian peneliti menemukan adanya ketidaknyamanan pada ruang divisi produksi, sehingga karyawan yang kesulitan bergerak dan kurangnya sirkulasi udara dapat menciptakan kondisi udara yang tertutup. Peneliti juga mendapatkan informasi dari pihak sdm bahwa banyak karyawan yang melakukan istirahat pada saat jam kerjanya, sehingga mengakibatkan untuk karyawan lainnya *back up* pekerjaan karyawan yang sedang istirahat tersebut. Berdasarkan informasi yang diperoleh karyawan masuk pukul 07.00 WIB dan pulang pada pukul 16.00 WIB. Namun masih ada permasalahan yang di alami oleh karyawan yang mengeluh akan beban kerja yang tinggi sering kali memiliki target produksi yang sangat ketat, yang dapat mengakibatkan beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan kerja. Lalu kurangnya komunikasi yang efektif dapat menciptakan ketidakpahaman antar karyawan. Dan adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan, persaingan yang berlebihan dan kurangnya dukungan antar rekan kerja dapat merusak hubungan antar karyawan tersebut. Apabila hal tersebut terjadi terus-menerus akan mempengaruhi output perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan dari Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk diatas dapat disebabkan karena Pabrik Rokok Cengkir Gading ini masih kurang memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawannya. Permasalahan yang ada mengenai lingkungan kerja di Pabrik Rokok Cengkir Gading yaitu ruang gerak di Pabrik Rokok Cengkir Gading masih terbatas. Seperti tempat dan lahan dari Pabrik Rokok Cengkir Gading masih minim. Ketika ruang kerja di Pabrik Rokok Cengkir Gading memiliki tempat yang tidak cukup luas mengakibatkan sirkulasi udara menjadi pengap dan membatasi ruang gerak karyawan dan juga hubungan antar karyawan lainnya berlangsung kurang baik. Oleh sebab itu perlu adanya studi lanjut guna memberikan pemahaman bagi pemimpin perusahaan agar dapat memahami pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan.

Selain itu, *burnout* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja di pabrik rokok ini pasti akan merasakan namanya *burnout*/kelelahan dalam bekerja, karena dalam bekerja di pabrik pasti ada target kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk mereka capai. Dalam mencapai sebuah target tersebut pasti ada tekanan atau *pressure* yang membuat mereka mengalami kondisi stress dimana pekerja merasakan lelah secara fisik, dan emosional karena pekerjaannya bisa disebut *burnout*.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti penting mengangkat permasalahan tentang lingkungan kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memberi judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PABRIK ROKOK CENKIR GADING NGANJUK”**

2. Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut (Sutrisno, 2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sudaryo et al., 2018) ketidakhadiran, kinerja karyawan, kenyamanan kerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno, (dalam Ariska Wibowo, 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sunyoto, (dalam Selvia et al., 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito, (dalam Ahmad et al., 2019) dan Sedarmayanti, (dalam Nabawi, 2019) suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, ruang gerak yang diperlukan.

Burnout

Menurut Leats dan Stolar, (dalam Magester et al., 2021) *burnout* adalah sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Menurut Muslihudin, (dalam Suparman, 2017) *burnout* adalah suatu kondisi fisik, emosi, dan mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang. Indikator yang mempengaruhi *burnout* menurut Hary, (Suparman, 2017) kelelahan fisik, kelelahan emosional, rendahnya penghargaan terhadap diri.

3. Metodologi

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013) teknik penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

1. Uji validitas

Menurut Ghozali, (dalam Sujarweni, 2015) bahwa menentukan sah atau tidak kuisioner, terlebih dahulu harus melakukan uji validitas terhadap kuisioner tersebut. Apabila pertanyaan kuisioner berpotensi mengungkapkan apa saja yang dapat dinilai oleh kuisioner, maka kuisioner tersebut maka dianggap memiliki pertanyaan yang valid. Jumlah akurasi yang dimiliki alat pengukur dapat ditunjukkan melalui penggunaan uji validitas. Jika nilai signifikan $<0,05$, maka alat ukur yang digunakan dianggap sah. Sebaliknya, jika nilai signifikan $>0,05$, maka alat ukur yang digunakan dianggap tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Menurut Ghozali, (dalam Sujarweni, 2015) uji reliabilitas adalah suatu metode untuk mengevaluasi kuisioner yang berfungsi sebagai indikator faktor-faktor yang berbeda. Jika tanggapan individu terhadap pertanyaan pada kuisioner dapat diandalkan atau konsisten dari satu kesempatan ke kesempatan berikutnya, maka kuisioner tersebut dapat dianggap dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan SPSS dengan pengukuran sekali dengan kriteria suatu variabel dikatakan reabel (layak) jika '*cronbach's alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda serta data penelitian yang digunakan adalah primer (asli), jadi untuk memenuhi syarat yang ditentukan sehingga penggunaan metode regresi linier berganda perlu untuk menguji beberapa asumsi klasik yang terdiri dari :

1. Uji normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi berdistribusi teratur atau tidak. Jika distribusi datanya normal atau sangat mendekati normal, maka model regresinya cenderung akurat. Secara teori, normalitas dapat ditentukan dengan melihat distribusi data (titik-titik) pada sumbu diagonal pada grafik, atau melihat histogram dari residual. Kedua metode ini adalah representasi grafis dari data tabular. Melalui pendekatan *kolmogorov smirnov* dengan ketentuan :

- 1) Jika nilai distribusi diatas 5% atau 0,05 maka memiliki distribusi normal.
- 2) Jika nilai dibawah 5% atau $< 0,05$ maka memiliki distribusi tidak normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas menentukan apakah model regresi memiliki ketidaksamaan varian yang disebabkan oleh residual satu pengamatan dibanding dengan pengamatan yang lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar lalu menyempit berarti telah terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi mengansumsikan bahwa variabel *independent* saling berkorelasi satu sama lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent*. Penguji multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance*.

- 1) Jika nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas didalam data.
- 2) Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas didalam data.

4. Uji linieritas

Menurut (Ghozali, 2018) menunjukkan bahwa saat pengujian ini dilakukan, akan ditentukan apakah spesifikasi model yang digunakan benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan sudah benar atau belum? Apakah fungsi yang digunakan dalam analisis empiris itu linier, kuadrat, atau kubik tergantung pada yang anda sukai. Berdasarkan perhitungan SPSS data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel, yaitu antara variabel *dependent* (terikat) dan variabel *independent* (bebas).

- 1) Jika nilai sig $> 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas X_1, X_2 dengan variabel terikat Y adalah linier.
- 2) Jika nilai sig $< 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas X_1, X_2 dengan variabel terikat Y adalah tidak linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sujarweni, 2015) dimungkinkan untuk menilai lingkungan kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan melalui penggunaan analisis regresi linier. Selain itu, analisis regresi yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. model yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

- Y = variabel terikat kepuasan kerja karyawan
 X_1 = variabel bebas lingkungan kerja
 X_2 = variabel bebas *burnout*
 B_1 = koefisien lingkungan kerja

- B_2 = koefisien *burout*
 a = bilangan konstanta
 e = standar eror atau variabel pengganggu

Uji t (uji parsial)

Menurut (Sujarweni, 2015) uji t adalah uji koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk menilai ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel yang diuji (Y). Dasar penerimaan dan penolakan uji t sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, yang dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji f (uji simultan)

Menurut (Sujarweni, 2015) uji F merupakan pengujian signifikan persamaan yang berfungsi untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu : lingkungan kerja dan *burnout* secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan dan penolakan uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, yang dapat diartikan bahwa seluruh variabel berpengaruh secara simultan.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak, yang dapat diartikan bahwa seluruh variabel tidak berpengaruh secara simultan.

Koefisien Determinansi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018) uji kemampuan model untuk menjelaskan fluktuasi variabel dependen dilakukan melalui penggunaan koefisien determinasi (R^2) sebagai alat ukur. Ada berbagai kemungkinan nilai koefisien determinasi, dari nol hingga satu. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa tidak banyak ruang bagi variabel independen untuk menjelaskan varian nilai variabel dependen dan kebalikannya juga benar : jika nilai mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

1. Uji validitas lingkungan kerja

Dari penyebaran kuisioner dengan jumlah 80 responden, maka dapat diperoleh data hasil uji validitas sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Nomor Item	Person correlation	Sig	Keterangan
X1.1	0,561	0,000	Valid
X1.2	0,536	0,000	Valid
X1.3	0,670	0,000	Valid
X1.4	0,515	0,005	Valid
X1.5	0,532	0,000	Valid
X1.6	0,547	0,000	Valid
X1.7	0,623	0,000	Valid

Sumber : hasil output SPSS 25 for windows

Dari table hasil uji validitas lingkungan kerja menunjukkan bahwa masing-masing instrument penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi sig. 2- tailed dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji validitas *burnout*

Hasil Uji Validitas Burnout (X2)

Nomor Item	Person	Sig	Keterangan
------------	--------	-----	------------

	<i>correlation</i>		
X2.1	0,785	0,000	Valid
X2.2	0,791	0,000	Valid
X2.3	0,786	0,000	Valid

Sumber : hasil *output SPSS 25 for windows*

Dari tabel hasil uji validitas *burnout* menunjukkan bahwa masing-masing instrument penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi sig. 2- tailed dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

3. Uji validitas kepuasan kerja

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Nomor Item	<i>Person correlation</i>	Sig	Keterangan
Y1	0,484	0,000	Valid
Y2	0,575	0,000	Valid
Y3	0,863	0,000	Valid
Y4	0,863	0,000	Valid

Sumber : hasil *output SPSS 25 for windows*

Dari tabel hasil uji validitas kepuasan kerja menunjukkan bahwa masing-masing instrument penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi sig. 2- tailed dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,642	0,60	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,690	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,665	0,60	Reliabel

Sumber : hasil *output SPSS 25 for windows*

Dari tabel hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's alpha (a)* variabel lingkungan kerja, *burnout*, dan kepuasan kerja >0,60, jika demikian halnya, kami berada dalam posisi untuk menegaskan bahwa kuisisioner yang mencakup ketiga variabel tersebut memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi dan dapat dirumuskan sebagai alat pengukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

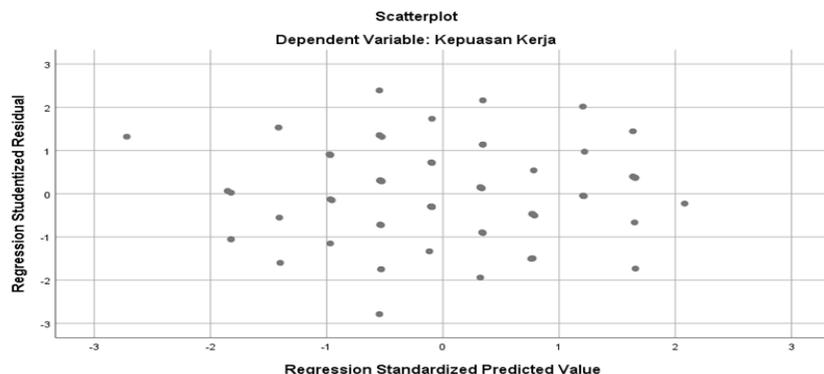
Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
0,068	Berdistribusi normal

Sumber : hasil *output SPSS 25 for windows*

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil normalitas dengan *one-sample Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* atas nilai residual sebesar 0,068. Dari hasil data tersebut dapat dimaknai bahwa uji normalitas mendapatkan nilai signifikan 0,068 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji heteroskedastisitas



Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber : hasil *output SPSS 25 for windows*

Berdasarkan hasil pengujian gambar di atas dapat disimpulkan bahwa grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Uji multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,997	1,003	Tidak terjadi multikolinieritas
Burnout	0,997	1,003	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : hasil *output SPSS 25 for windows* pada lampiran 7

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa model regresi antara variabel independent tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 1,003, *burnout* (X_2) sebesar 1,003 memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independent tidak terjadi korelasi.

4. Uji linieritas

Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,630	0,783	Linier
Burnout	0,609	0,693	Linier

Sumber : hasil *output SPSS 25 for windows* pada lampiran 7

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa :

1. Nilai signifikansi devition from linierity pada variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar $0,783 > 0,05$. Maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Nilai signifikansi devition from linierity pada variabel *burnout* (X_2) adalah sebesar $0,693 > 0,05$. Maka terdapat hubungan yang linier antara variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan *burnout* (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dan untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(constant)	16,042	2,396		6.694	0,000
Lingkungan Kerja	0,126	0,063	.217	2.007	0,048
<i>Burnout</i>	-0,232	0,111	-.226	-2.095	0,039

Sumber : hasil *output SPSS 25 for windows*

Berdasarkan hasil tabel hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,042 + 0,126 X_1 - 0,232 X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 16,042 artinya apabila tidak ada hubungan lingkungan kerja (X_1) dan *burnout* (X_2) atau nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja karyawan nilainya 16,042.
2. Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,126. Menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,126.
3. Variabel *burnout* (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,232. Meyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai *burnout*, maka kepuasan kerja akan berkurang sebesar - 0,232.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan *burnout* (X_2) secara parsial atau individu terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). uji t (uji secara parsial) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Uji Hipotesis secara Parsial

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	2,007	0,048	Berpengaruh signifikan
<i>Burnout</i>	-2,095	0,039	Berpengaruh signifikan

Sumber : hasil *output SPSS 25 for windows*

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan pengaruh secara parsial sebagai berikut :

1. Uji t variabel lingkungan kerja (X_1)
Hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) lingkungan kerja pada tabel membuktikan nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai probabilitas lima persen $0,048 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,007 > 1,991$ maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Uji t variabel *burnout* (X_2)
Hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) *burnout* pada tabel membuktikan nilai yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai probabilitas lima persen $0,039 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $-2,095 < 1,991$ maka dapat diartikan bahwa *burnout* (X_2) berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara varabel bebas (Independent) yaitu lingkungan kerja (X_1) dan *brnout* (X_2) secara simultan atau Bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Uji F (secara simultan) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

F	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
4,470	0,015	< 0,05	Berpengaruh

			signifikan
--	--	--	------------

Sumber : hasil *output SPSS 25 for windows*

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan bahwa nilai Sig. F sebesar $0,015 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $4,470 > 3,12$. Maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan *burnout* (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinansi (R^2)

Dengan menggunakan uji koefisien determinasi ini, seseorang dapat memastikan tingkat pengaruh factor-faktor independent terhadap variabel yang sedang dipelajari (variabel dependen). Nilai koefisien determinasi didasarkan pada nilai akar kuadrat dari korelasi yang disebut juga dengan R Square. Tebael berikut dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,323	0,104	0,081

Sumber : hasil *output SPSS 25 for windows*

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan angka Adjusted R Square sebesar 0,081 atau 8,1%. Hal ini menunjukkan bahwa besar lingkungan kerja (X_1) dan *burnout* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 8,1%. Sedangkan sisanya sebesar 91,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya stress kerja, *work-life*, dan *employee engagement*.

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian Produksi Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian uji t atau uji parsial menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,007 > 1,991$ dan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji parsial pada variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan produksi Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, berarti bahwa faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan fisik yang baik, seperti kondisi ruangan yang nyaman, penerangan yang cukup, dan suhu udara yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena lingkungan fisik yang kondusif memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, serta mengurangi stress dan gangguan yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Serta lingkungan kerja non fisik seperti struktur kerja yang jelas, tanggung jawab yang jelas, dan perhatian dan dukungan pemimpin juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, lingkungan kerja baik fisik dan non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Kombong (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Keguruan Pendidikan Universitas Tadulako" menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Burnout* secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil

pengujian uji t atau uji parsial menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ $-2,095 < 1,991$ dan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji parsial pada variabel *burnout* (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa diduga *burnout* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan produksi Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk.

Burnout memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Burnout* didefinisikan sebagai kelelahan fisik dan emosional yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasi dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian yang menunjukkan *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *burnout* cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus memperhatikan dan mengurangi faktor-faktor yang dapat menyebabkan *burnout*, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran ganda, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tekni Magester, Fida Arumningtyas, & Amelia Trisavinaningdiah (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh *Work-Life* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Nusantara Lestari". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Burnout* secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *burnout* memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan ini dapat ditarik dari temuan pengujian yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil pengujian uji f atau uji simultan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $4,470 > 3,12$ dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa uji simultan pada variabel lingkungan kerja (X_1) dan *burnout* (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang ketiga bahwa diduga lingkungan kerja dan *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhila Indra & Zackharia Rialmi (2022) dengan judul penelitian "pengaruh *Work-Life*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *burnout* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan begitu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,007 > 1,991$ dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$.
2. *Burnout* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-2,095 < 1,991$ dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $4,470 > 3,12$ dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$.

Daftar Referensi

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ariska Wibowo, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Semarang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Binder, I. P. (2017). *Mindful Prevention of Burnout in Workplace Health Management*.
- Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 1(1), 49–62. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unmuh Ponorogo Press* (Vol. 185, Issue 1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Impiyaningsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 103–117. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.602>
- 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>
- Kombong, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako. *E-Jurnal Katalogis*, 3, 6–7.
- Livi Pangemanan, F., Johnly Pio, R., & Tumbel, T. M. (2017). *Pengaruh Work-Life dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.
- Magester, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV NUSANTARA LESTARI. *Comparative: Ekonomi Dan Bisnis, Vol.3 (No. 1), 2021*, 3(1), 62–76.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nursan, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*.
- Rinaldi dkk, F. (2018). *Gaya kepemimpinan, jenjang karir, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada cv. isa grafika semarang*.
- Rizka, Z. (2013). SIKAP TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN. 01(02), 260–272.
- Selvia, M., Ali, K., & Riyadi, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja , motivasi kerja , dan kompensasi pada kinerja. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas DR SOETOMO*, 27, 70–76.
- Septian, Z., Pangestu, D., Ydoxh, D. Q. G., & Gmxvwhg, R. I. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)*. 43(1), 157–162.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Ayu Sofiaty, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.)). Yogyakarta : ANDI.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi* (Cetakan Pe). Yogyakarta Pustaka baru.

- Suparman, D. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kejenuhan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Makmur Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 6(2), 1–14.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Kencana.
- Vanessa, & Tony Nawawi, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *04(02)*, 497–506.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>