Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset
Volume 4, Nomor 6, November 2026
E-ISSN .: 2988-5418 ; P-ISSN .: 2988-6031, Hal. 38-55
DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i6.2809
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Heru Rahman[1*], Fitri Rahmawati[2], Dedi Runanto[3]
[1-3]Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Indonesia
Email: herurahman219@gmail.com[1], fitrirahma@umpwr.ac.id[2], dedirunanto@gmail.com[3]*

**Penulis Korespondensi: mailto:herurahman219@gmail.com*

Abstract. *Rapid advancements in science and technology require organizations to possess high-quality human resources to enhance effectiveness and efficiency in achieving organizational goals. Job satisfaction is a crucial aspect of human resource management, as it relates to employee morale, performance, and contributions to the organization. This study aims to examine the influence of work stress, communication, and the work environment on employee job satisfaction at the Purworejo Regency Education and Culture Office. Issues identified include high workloads causing employee stress and fatigue, ineffective communication leading to misunderstandings during task execution, and a work environment that is not conducive, coupled with limited work facilities. The study employs work stress as an independent variable (X1), communication as an independent variable (X2), the non-physical work environment as an independent variable (X3), and job satisfaction as the dependent variable (Y). The specific objectives are to examine the effects of work stress, communication, and the work environment on employee job satisfaction. The study population consists of all 105 employees of the Purworejo Regency Education and Culture Office. Data were collected using a questionnaire with Likert-scale response options; the instrument was pilot-tested and met validity and reliability requirements. Hypothesis testing was conducted using multiple linear regression analysis. The analysis results indicate that work stress has a significant negative effect on employee job satisfaction, while communication and the work environment have significant positive effects on employee job satisfaction.*

Keywords: *Communication; Employees; Job Satisfaction; Work Environment; Work Stress.*

Abstrak. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan semangat, kinerja, dan kontribusi pegawai terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo. Permasalahan yang ditemukan meliputi adanya beban kerja yang tinggi yang menimbulkan stres dan kelelahan pegawai, komunikasi yang kurang efektif sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dan keterbatasan fasilitas kerja. Penelitian ini menggunakan stres kerja sebagai variabel independen (X1), komunikasi sebagai variabel independen (X2), lingkungan kerja nonfisik sebagai variabel independen (X3), dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh stres kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai, menguji pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan menguji lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo sebanyak 105 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai, komunikasi berpengaruh postif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Komunikasi; Lingkungan Kerja; Pegawai; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dengan berbagai perubahan. Kondisi tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar organisasi dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu

Naskah Masuk: 20 Juli 2026; Revisi: 20 Agustus 2026; Diterima: 01 September 2026; Tersedia: 16 September 2026

aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2013). Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, salah satunya berdasarkan imbalan yang diterima (Sudaryo et al., 2018). Kepuasan kerja penting bagi organisasi karena tingkat kepuasan yang rendah dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja, sedangkan kepuasan kerja yang baik dapat mendorong pegawai memberikan kontribusi secara optimal.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain balas jasa, penempatan sesuai keahlian, beban kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja, kepemimpinan, serta karakteristik pekerjaan (Hasibuan, 2019). Selain faktor tersebut, stres kerja dan komunikasi juga dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai (Hariandja, 2020; Sutrisno, 2020). Stres kerja berkaitan dengan kondisi ketika individu menghadapi tuntutan atau tekanan yang dianggap penting tetapi hasilnya tidak pasti (Robbins & Judge, 2016). Hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja cenderung negatif, sehingga peningkatan stres dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai (Afandi, 2021). Sementara itu, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman, kerja sama, dan hubungan antarpegawai, sedangkan komunikasi yang buruk berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dan konflik dalam organisasi (Afandi, 2021; Hariandja, 2020).

Selain stres kerja dan komunikasi, lingkungan kerja merupakan faktor yang turut menentukan kepuasan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya (Afandi, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung fasilitas yang memadai dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik sehingga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja (Luthans, 2006).

Fenomena tersebut juga ditemukan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo. Berdasarkan hasil wawancara awal, masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti keterlambatan pegawai, penurunan semangat kerja, kesalahan dalam penyelesaian tugas, penumpukan arsip, serta kurang optimalnya interaksi antarpegawai. Dari aspek stres kerja, tingginya beban kerja, tuntutan penyelesaian pekerjaan dan laporan, lembur, serta adanya kekosongan pegawai menyebabkan sebagian pegawai mengalami kelelahan fisik dan penurunan konsentrasi. Dari aspek komunikasi, masih ditemukan kesalahpahaman dalam penyampaian informasi yang menyebabkan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan instruksi pimpinan. Sementara itu, dari aspek lingkungan kerja, kondisi

ruang kerja yang kurang kondusif, keterbatasan ruang gerak, serta fasilitas kantor yang kurang memadai turut memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat indikasi bahwa stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo**.**

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sudaryo et al. (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan imbalan yang diberikan oleh instansi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Wirawan (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang mengenai berbagai aspek pekerjaannya yang tercermin melalui perasaan dan sikap terhadap pekerjaan. Sikap positif menunjukkan adanya kepuasan, sedangkan sikap negatif menunjukkan ketidakpuasan. Sunyoto (2013) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika pegawai memandang pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi emosional dan sikap pegawai yang muncul berdasarkan persepsi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalankan.

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dinilai penting. Sementara itu, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh aspek di dalam maupun di luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sutrisno (2020) yang mengacu pada pendapat Gilmer menjelaskan bahwa faktor-faktor tersebut meliputi kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan dapat memberikan kepuasan

kepada pegawai. Demikian pula dengan adanya keamanan kerja, sistem pengelolaan organisasi yang baik, pengawasan yang memadai, kondisi kerja yang nyaman, hubungan sosial yang baik, komunikasi yang lancar, serta fasilitas yang mendukung pekerjaan.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilihat melalui beberapa aspek, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Luthans, 2006). Selain itu, Sudaryo (2018) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu kemangkiran, keinginan pindah, kinerja pegawai, rekan kerja, dan kenyamanan kerja. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja pegawai dapat tercermin dari sikap terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, kenyamanan dalam bekerja, serta perilaku yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu kondisi yang dapat memengaruhi keadaan emosional, psikologis, dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamis ketika individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan sesuatu yang diinginkan, tetapi hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan dianggap penting. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sementara itu, Afandi (2021) menjelaskan bahwa stres kerja muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaannya ketika terdapat ketidaksesuaian karakteristik pekerjaan dan perubahan yang tidak jelas dalam organisasi.

Stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan yang diterima pegawai tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Hariandja (2020) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang ketika menghadapi tuntutan yang besar, hambatan, maupun kesempatan penting yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisiknya. Oleh karena itu, stres kerja tidak hanya berkaitan dengan beban pekerjaan, tetapi juga dapat muncul akibat kondisi organisasi, hubungan interpersonal, serta ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Handoko (2014), kondisi yang menyebabkan stres disebut *stressors*. Penyebab stres kerja dapat dibedakan menjadi *stress on the job* dan *stress off the job*. *Stress on the job* berasal dari kondisi pekerjaan, seperti beban kerja berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang kurang baik, umpan balik yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi, ketidakjelasan peran, frustrasi, konflik antarpribadi maupun antarkelompok, serta

perubahan dalam organisasi. Sementara itu, *stress off the job* berasal dari faktor di luar pekerjaan, seperti masalah keuangan, keluarga, kesehatan, perkawinan, perubahan tempat tinggal, dan masalah pribadi lainnya.

Luthans (2006) mengelompokkan stresor menjadi stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, dan stresor individu. Stresor ekstraorganisasi berasal dari lingkungan di luar organisasi, seperti perubahan sosial dan teknologi, kondisi ekonomi, keluarga, serta kondisi tempat tinggal. Stresor organisasi berkaitan dengan kebijakan dan strategi organisasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi kerja. Sementara itu, stresor kelompok dapat berupa kurangnya kohesivitas dan dukungan sosial, sedangkan stresor individu berkaitan dengan karakteristik dan kondisi individu yang dapat memengaruhi tingkat stres yang dialami.

Stres kerja dapat menimbulkan berbagai gejala, baik secara fisiologis, psikologis, maupun perilaku. Afandi (2021) menjelaskan bahwa gejala fisiologis dapat berupa sakit kepala, peningkatan tekanan darah, peningkatan detak jantung, dan sesak napas. Gejala psikologis antara lain kecemasan, ketegangan, kebosanan, ketidakpuasan dalam bekerja, dan kecenderungan menunda pekerjaan. Adapun gejala perilaku dapat berupa peningkatan absensi, penurunan performansi kerja, kegelisahan, dan gangguan tidur. Robbins dan Judge (2016) juga mengelompokkan gejala stres ke dalam tiga kategori, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Dalam penelitian ini, stres kerja diukur berdasarkan tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal sebagaimana dikemukakan Robbins dan Judge (2016). Tuntutan tugas berkaitan dengan pekerjaan, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata ruang kerja. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang muncul dari peran tertentu yang dijalankan pegawai dalam organisasi. Sementara itu, tuntutan interpersonal berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain, termasuk kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan interpersonal. Tingginya tuntutan tersebut berpotensi menimbulkan tekanan dan ketidaknyamanan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Komunikasi

Komunikasi merupakan bagian penting dalam kehidupan organisasi karena menjadi sarana penyampaian informasi yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Afandi (2021) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Hariandja (2020) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran, dan perasaan dari seseorang kepada orang lain.

Dalam organisasi, komunikasi menjadi alat bagi manajemen untuk menjalankan kegiatan organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Komunikasi dalam organisasi tidak hanya berupa penyampaian pesan, tetapi juga mencakup adanya penerimaan dan umpan balik dari pihak yang menerima pesan. Devito (2020) menjelaskan bahwa komunikasi melibatkan tindakan mengirim dan menerima pesan dalam suatu konteks tertentu yang dapat dipengaruhi oleh gangguan (*noise*) dan memungkinkan adanya umpan balik. Dengan demikian, keberhasilan komunikasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam menyampaikan pesan, tetapi juga oleh kemampuan penerima dalam memahami pesan dan memberikan tanggapan yang sesuai.

Menurut Hariandja (2020), sistem komunikasi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi ke samping. Komunikasi ke bawah merupakan penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan, misalnya berkaitan dengan tugas, kebijakan, dan tujuan organisasi. Komunikasi ke atas merupakan penyampaian informasi dari pegawai kepada pimpinan, seperti laporan pekerjaan, gagasan, maupun keluhan. Sementara itu, komunikasi ke samping merupakan komunikasi antarpegawai yang memiliki tingkat kedudukan yang sama dalam organisasi, meskipun memiliki tugas yang berbeda. Komunikasi yang berjalan dengan baik dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, ketidakjelasan tugas, dan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Afandi (2021) mengemukakan bahwa komunikasi dapat dilihat dari dimensi penyampaian tugas dan umpan balik. Penyampaian tugas berkaitan dengan bagaimana informasi diberikan secara bijaksana, sopan, dan menggunakan kata serta bahasa yang tepat. Sementara itu, umpan balik berkaitan dengan penerimaan tanggapan terhadap pesan dan informasi tugas serta adanya kepastian mengenai tugas yang diberikan.

Selain itu, Devito (2011) menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif mencakup keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesetaraan. Komunikasi yang terbuka memungkinkan pihak yang berkomunikasi menyampaikan informasi secara jujur, sedangkan empati membantu seseorang memahami kondisi pihak lain. Dukungan, kepositifan, dan kesetaraan juga diperlukan agar interaksi dapat berlangsung secara efektif. Kondisi komunikasi yang demikian dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih baik dan mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Afandi (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Nitisemito (1982) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman serta memungkinkan pegawai bekerja secara optimal (Sudaryo, 2018).

Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi fisik yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi pegawai. Sedarmayanti (2011) mengemukakan beberapa faktor lingkungan kerja, antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan. Kondisi lingkungan yang tidak sesuai dapat mengganggu konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan menghambat pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang lebih nyaman bagi pegawai.

Nitisemito (1982) juga menekankan beberapa faktor lingkungan kerja seperti pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan rasa senang dan meningkatkan semangat kerja, sedangkan pertukaran udara yang baik dapat membantu menjaga kesegaran fisik pegawai. Penerangan yang memadai diperlukan terutama pada pekerjaan yang membutuhkan ketelitian. Sebaliknya, kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan.

Afandi (2021) membagi aspek lingkungan kerja menjadi pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan pegawai. Pelayanan yang baik dapat meningkatkan gairah dan rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi kerja mencakup penerangan, suhu, kebisingan, warna, ruang gerak, dan keamanan. Sementara itu, hubungan antarpegawai berkaitan dengan terciptanya hubungan yang kondusif sehingga dapat mendukung motivasi dan semangat kerja. Hubungan yang tidak harmonis dapat menurunkan motivasi dan kegairahan kerja pegawai.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dapat dilihat melalui dimensi pencahayaan, warna, suara, dan udara sebagaimana dikemukakan Afandi (2021). Pencahayaan berkaitan dengan lampu dan jendela tempat kerja, warna berkaitan dengan tata warna dan dekorasi, suara berkaitan dengan bunyi musik maupun mesin, sedangkan udara berkaitan dengan suhu dan

kelembaban. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat menciptakan kenyamanan bagi pegawai sehingga meningkatkan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan.

Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karena tekanan yang dialami pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat memengaruhi kondisi emosional dan sikap terhadap pekerjaan. Tingginya tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal dapat menyebabkan ketegangan, kelelahan, kecemasan, kebosanan, serta ketidakpuasan dalam bekerja (Robbins & Judge, 2016; Afandi, 2021). Dengan demikian, semakin tinggi tekanan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaan, semakin besar kemungkinan munculnya ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja juga didukung oleh penelitian terdahulu. Pratiwi dan Endratno (2015) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Kartikawati (2016) serta Wulandari et al. (2022), yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung diikuti dengan penurunan kepuasan kerja pegawai.

Hubungan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi yang efektif dapat menciptakan pemahaman yang lebih baik antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai. Penyampaian tugas yang jelas serta adanya kesempatan untuk memberikan dan menerima umpan balik dapat mengurangi kesalahpahaman dalam pekerjaan. Komunikasi yang lancar juga dapat membangun hubungan sosial yang baik sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan didukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, komunikasi yang baik diperkirakan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu mendukung hubungan tersebut. Pratiwi dan Endratno (2015) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil serupa ditemukan oleh Samwita dan Hikmah (2022), Wibowo dan Iswanto (2021), Nuraeni dan Sahid (2021), serta Josiah (2019), yang menunjukkan adanya pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa komunikasi menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara optimal. Kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, kebisingan, ruang gerak, dan fasilitas kerja dapat memengaruhi kenyamanan serta konsentrasi pegawai. Selain itu, hubungan antarpegawai juga menjadi bagian dari lingkungan kerja yang dapat memengaruhi motivasi dan semangat kerja. Apabila lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan pegawai, maka kondisi tersebut dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja (Afandi, 2021).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Samwita dan Hikmah (2022), Pratiwi dan Endratno (2015), serta Wibowo dan Iswanto (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Wulandari et al. (2022) serta Nuraeni dan Sahid (2021). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, semakin besar pula kemungkinan meningkatnya kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden untuk mengukur variabel penelitian (Hartono, 2013; Jogiyanto, 2017). Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, yang beralamat di Jl. Mayjen Sutoyo No. 69, Sindurjan, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah. Penelitian dilaksanakan mulai Maret 2026 sampai selesai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang berjumlah 105 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 105 pegawai.

Penelitian terdiri atas tiga variabel independen, yaitu stres kerja (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3), serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja diukur berdasarkan indikator keinginan pindah, kinerja pegawai, rekan kerja, dan kenyamanan kerja (Sudaryo et al., 2018). Stres kerja diukur berdasarkan tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal (Robbins & Judge, 2016). Komunikasi diukur

melalui dimensi penyampaian tugas dan umpan balik (Afandi, 2018), sedangkan lingkungan kerja diukur melalui pencahayaan, warna, suara, dan udara (Afandi, 2021).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup melalui Google Form. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1) (Sugiyono, 2015). Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program SPSS. Uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment*, dengan nilai korelasi ≥ 0,30 sebagai kriteria validitas, sedangkan reliabilitas dinilai menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai > 0,70 sebagai kriteria instrumen reliabel (Sugiyono, 2014; Ghozali, 2018).

Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad \ldots(i)$$

Keterangan:

Y = kepuasan kerja;

X_1 = stres kerja;

X_2 = komunikasi;

X_3 = lingkungan kerja;

a = konstanta;

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi;

e = *error term*.

Pengujian pengaruh variabel independen dilakukan secara parsial berdasarkan nilai signifikansi α = 0,05. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila *p-value* < 0,05. Arah pengaruh ditentukan berdasarkan nilai *standardized coefficient beta*, yaitu positif menunjukkan pengaruh positif dan negatif menunjukkan pengaruh negatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) pengujian instrumen dicobakan pada sampel darimana populasi diambil dengan jumlah anggota sampel yang digunakan sekitar 30 responden. Uji validitas pada penelitian ini dengan melihat nilai *Pearson Correlation*.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 8, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* semua butir pernyataan dari variabel Stres Kerja (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi di atas dari r-min (0,3) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid dalam mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghozali (2018:45) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* >0,7 dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* >0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel Stres Kerja (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y) reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antara responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen, stres kerja (X1) , Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu *SPSS 22.0 For Windows.*

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Variabel	***Standardized Coefficients Beta***	***P-value (sig)***	**Keterangan**
Stress Kerja (X_1)	-0,208	0,000	Negatif dan signifikan
Komunikasi (X_2)	0,474	0,000	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,335	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah, (2022).

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = -0{,}208X1 + 0{,}474X2 + 0{,}335X3 \quad \ldots(ii)$$

Dengan interpretasi sebagai berikut: (a) b1 = -0,208, artinya variabel stress kerja (X1) mempunyai nilai koefisien regresi negatif. Hasil ini menunjukkan variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap variabel Kepuasan kerja. Artinya semakin besar stress kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo; (b) b2 = 0,474, artinya variabel komunikasi (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap variable kepuasan kerja. Artinya semakin kuat komunikasi di pekerjaan, maka akan meningkatan kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang tinggi; serta (c) b 3 = 0,335, artinya variabel Lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap *variable* kepuasan kerja. Artinya semakin positif lingkungan kerja di pekerjaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo yang tinggi

Hasil Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen dengan menganggap lainnya konstan (Ghozali, 2018:98). Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa semua variabel independen yang terdiri dari stress kerja, komunikasi dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai *P-value* < 0,05. Berdasarkan tabel 10, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji pengaruh Stres kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 10, diketahui bahwa nilai *P-value* stres kerja (X_1) sebesar 0,000 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.

Uji pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 10, diketahui bahwa nilai *P-value* Komunikasi (X_2) sebesar 0,000 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.

Uji pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 10, diketahui bahwa nilai *P-value* Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,000 (< 0,05), maka dapat disimpulkanbahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.

PEMBAHASAN

H1 : Stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar - 0,208 dan nilai *P-value* sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh Pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.

Nilai koefisien regresi sebesar -0,208 menunjukkan bahwa hubungan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki arah yang berlawanan. Artinya, peningkatan stres kerja diikuti dengan penurunan kepuasan kerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tekanan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat memengaruhi bagaimana pegawai menilai dan merasakan pekerjaannya. Ketika tuntutan pekerjaan dirasakan semakin berat dan tidak diimbangi dengan kondisi kerja yang mendukung, pegawai dapat mengalami tekanan yang pada akhirnya mengurangi rasa nyaman dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo dalam mengurangi stres kerja pegawainya dapat dilakukan dengan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan pegawai, memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, melakukan pengawasan terhadap pegawai dengan baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk saling membantu. Selain itu, tuntutan pekerjaan dapat dikurangi melalui pemberian arahan yang jelas dan dukungan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Upaya tersebut penting karena kejelasan tugas dan dukungan dalam bekerja dapat membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik.

Stres kerja yang dirasakan pegawai tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana pegawai menghadapi tuntutan dan tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila tekanan tersebut berlangsung secara terus-menerus, pegawai dapat merasa kurang nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehingga berdampak pada penilaian terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila tuntutan pekerjaan

dapat dikelola dengan baik serta pegawai memperoleh arahan dan dukungan yang memadai, tekanan kerja dapat diminimalkan sehingga kondisi tersebut dapat mendukung terbentuknya kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Hariandja (2020:303) bahwa stres menjadi masalah yang penting karena dapat memengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu mendapatkan penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinicki dan Fugate (2016:62) juga menjelaskan bahwa stres memiliki pengaruh negatif yang kuat terhadap kepuasan kerja. Afandi (2021:78) menjelaskan bahwa antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif, di mana dengan menurunnya stres kerja akan meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari et al. (2022), Kartikawati (2016), serta Pratiwi dan Endratno (2015), yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada Tabel 10, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,474 dengan nilai *P-value* sebesar 0,000. Oleh karena nilai *P-value* < 0,05, maka hipotesis kedua diterima. Hal ini membuktikan secara signifikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.

Nilai koefisien yang bernilai positif (0,474) menunjukkan hubungan yang searah. Artinya, semakin efektif dan lancar komunikasi yang terjalin antarpegawai maupun antara pimpinan dan pegawai, maka tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo akan mengalami peningkatan yang nyata. Di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, komunikasi yang baik tercermin dari budaya kerja yang terbuka. Pegawai tidak ragu untuk bertanya ketika menghadapi kendala operasional, terdapat alur pertukaran informasi tugas yang transparan, serta terbangunnya rasa saling pengertian antarpegawai. Ketika koordinasi berjalan tanpa hambatan (*miscommunication*), miskonsepsi dalam menjalankan tugas dapat diminimalisasi. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif, meredakan ketegangan interpersonal, dan membuat pegawai merasa dihargai serta didukung dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan teori Hariandja (2020:296) yang menegaskan bahwa komunikasi merupakan elemen vital dalam dinamika organisasi. Komunikasi yang buruk berpotensi memicu konflik internal dan menurunkan moral kerja. Sebaliknya, komunikasi yang konstruktif mampu memperkuat kerja sama, rasa saling memahami, dan kepuasan kerja. Selain itu, temuan ini memperkuat penelitian terdahulu oleh Josiah (2019), Samwita dan Hikmah (2022), serta Wibowo dan Iswanto (2021) yang secara konsisten menyimpulkan bahwa komunikasi memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 10, didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,335 dengan nilai *P-value* sebesar 0,000. Oleh karena nilai *P-value* < 0,05, maka hipotesis ketiga diterima. Hal ini membuktikan secara signifikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo.

Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,335 menunjukkan adanya hubungan yang searah. Artinya, semakin kondusif, nyaman, dan mendukung lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo akan mengalami peningkatan.

Kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo tercermin dari dukungan moral yang memadai dari atasan serta suasana kerja yang tidak mengganggu konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugas harian. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik (seperti kebersihan, kenyamanan ruangan, dan fasilitas pendukung), tetapi juga aspek non-fisik seperti iklim kerja yang kondusif, rasa aman, dan minimnya gangguan interpersonal. Ketika pegawai merasa didukung oleh pimpinan dan bekerja di lingkungan yang tenang serta ramah, mereka dapat berfokus mencapai kinerja optimal tanpa beban psikologis berlebih, yang pada akhirnya mendongkrak rasa puas terhadap pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan teori Mardiana (2005:15, dalam Sudaryo, 2018:47) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat pegawai melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja secara optimal serta mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, diterimanya hipotesis ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Panggabean et al. (2021), Fitriani et al. (2019), serta Putra (2019) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki

kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami pegawai, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo disarankan untuk mengurangi stres kerja pegawai dengan memberikan tugas sesuai kemampuan, memberikan arahan dan dukungan yang jelas, serta menyesuaikan beban dan tanggung jawab dengan kapasitas pegawai. Komunikasi antarpegawai juga perlu ditingkatkan melalui penyampaian informasi yang jelas, pertukaran informasi terkait pekerjaan, pemberian kesempatan untuk menyampaikan pendapat, serta peningkatan hubungan dan saling pengertian antarpegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja serta memperluas objek penelitian sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator.* Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.

Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia.* Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama Bandung: Pustaka Setia.

Hariandja, Marihot T. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan keempat. Jakarta: PT Grasindo.

Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan keempat.

Jakarta: Bumi Aksara.

Josiah, T. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai.* Vol. 5. No. 2. 2019.

Kartikawati, Dina. 2016. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Sri Rejeki Isman Textilr Sukoharjo.

Kinicki, A., & Fugate, M. 2016. *Organizational Behavior: A Practical, Problem Solving Approach.* New York: Megraw-Hill Companies, Inc.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.

Mansoor, M. *et.al.* (2011). The impact of job stress on job employee job satisfaction. A study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quartely*. Vol. 2 No. 3, hal 50-56.

Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia.*

Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nuraeni dan Sahid, Muhammad. 2021. Analisis Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultural dan Peternakan Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai.* Vol. 05. No. 01. Maret 2021.

Pratiwi, Irna Sari dan Endratno Hermin. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero) Cilacap Jawa Tengah. *Media Ekonomi.* No. 01. 2015.

Riadi, Aris. 2015. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi.*

Raziqa, Abdul dan Maulabakhsha, Raheela. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23 (2015) 717–725.

Robbins, Stephen P dan Timothy, J. A. 2016. *Perilaku Organisasi.* Cetakan Kelima. Jakarta: Salemba Empat. Edisi 16.

Samwita, Vinla dan Hikmah. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Southlinks CountryClub Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Manajemen.* Vol. 5. No. 1 2022.

Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja Dan Produktivitas*. Edisi 2. Bandung: Mandar Maju.

Sudaryo, *et.al.* 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Cetakan ke-11. Jakarta: Kencana.

Wibowo, Pudjo Fx. dan Iwanto, Denny. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT.

Rofina Indah Jaya. *Prosding: Ekonomi dan Bisnis.* Vol. 01. No. 01. Desember 2021.