

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri

Achmad Rosidi Ansori^{1*}

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang
rosyi.fresh46@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of the work environment and work stress on employee job satisfaction at the Meritjan Kediri Sugar Factory. In this study using quantitative data analysis techniques and using observation data collection techniques and using primary data obtained from questionnaires. The sample in this study was 95 employees. The sample is taken by using the Random Sampling technique, which is taking the sample members from the population randomly without paying attention to the strata in the population. Data analysis techniques using Multiple Linear Regression. The results showed that: (1) The work of environment partially influences employee job satisfaction at the Meritjan Kediri Sugar Factory. (2) Job stress partially influences the job satisfaction of employees at Meritjan Kediri Sugar Factory. (3) Work environment and work stress simultaneously affect the job satisfaction of employees at Meritjan Kediri Sugar Factory.

Keywords: *Work Environment; Work Stress; Employee Satisfied*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. Dalam Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data observasi serta menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 95 karyawan. Sampel diambil dengan teknik Random Sampling yaitu Pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. (2) Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. (3) Lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Dalam kondisi era globalisasi, persaingan yang semakin kompetitif merupakan suatu hal yang tidak dapat dipungkiri. Tingginya tingkat persaingan membuat organisasi untuk berubah dalam mempertahankan diri dan meningkatkan keunggulan dalam bersaing. Era globalisasi, juga mendorong organisasi untuk berinovasi dalam mengembangkan produk-produk baru dan masuk kedalam pasar yang semakin terbuka. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. (Lumentut dkk, 2015).

Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai dampak lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang (Afrizal dkk, 2014). Masalah lingkungan kerja seperti penggunaan warna ruangan yang kurang cerah (cenderung berwarna gelap), penerangan di tempat kerja yang gelap, sirkulasi udara yang kurang dan keamanan kerja yang masih dirasa kurang. Dampak dari masalah-masalah tersebut adalah pada rendahnya kepuasan kerja. Maka perlunya Lingkungan kerja yang menyenangkan, tenang, nyaman, dan aman untuk menunjang kepuasan karyawan di suatu perusahaan. Karena setiap perusahaan belum tentu memberikan sarana lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada HRD Pabrik Gula Meritjan Kediri dan karyawan peneliti menemukan sebuah permasalahan pada lingkungan kerja Pabrik Gula Meritjan Kediri dari beberapa ruangan atau pada kondisi gudang terdapat permasalahan seperti pada sirkulasi udara kurang lancar yang mengakibatkan karyawan tidak nyaman pada saat bekerja, kurangnya tingkat pencahayaan yang dapat mengganggu karyawan, penataan ruangan yang kurang

baik mengakibatkan tingkat kebisingan yang tinggi sangat mengganggu konsentrasi karyawan pada saat bekerja. Hubungan karyawan dengan atasan kurang harmonis karena keinginan karyawan belum dapat dipenuhi oleh pihak atasan yang mengakibatkan hubungan yang kurang baik dan hubungan sesama rekan kerja kurang baik karena kurangnya komunikasi dan kerja sama yang baik antar rekan kerja dalam hal pekerjaan. Hal tersebut yang dapat mengakibatkan kepuasan kerja dalam bekerja kurang terpenuhi. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih baik.

Dalam hal stres, peneliti menemukan permasalahan mengenai pekerjaan yang berat dimana karyawan biasanya diharuskan menyelesaikan tugas secara tekanan atau desakan harus menyelesaikan tepat waktu, sehingga pada saat bekerja karyawan akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan. Di sisi lain yaitu balas jasa yang rendah dapat menyebabkan karyawan mudah stres karena itu merupakan sebuah kebutuhan karyawan, kaitannya juga dengan peralatan kerja yang kurang lengkap dapat menyebabkan stres karena itu mengganggu pekerjaan karyawan dalam bekerja, serta adanya perlakuan yang tidak adil pada diri karyawan baik dari pimpinan atau perlakuan sesama karyawan, maka juga akan dapat menimbulkan stres pada diri tersebut karena adanya suasana kerja yang tidak harmonis dan nyaman dalam bekerja. Stres dalam jiwa seseorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik mengangkat penelitian dengan judul tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pabrik Gula Meritjan Kediri ”.

Lingkungan Kerja

Menurut Wibowo. Dkk. (2014) Lingkungan kerja fisik merupakan semua komponen fisik yang ada disekitar tempat kerja pegawai yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan dalam menjalankan tugastugasnya. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup semua perilaku individu seperti cara komunikasi dan hubungan antar karyawan, serta kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan. Dari

definisi di atas dapat diartikan mengenai lingkungan kerja adalah suatu yang ada di tempat kerja yang berhubungan dengan secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Stres kerja ini antara lain: emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017:157). Stres karyawan akan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan secepat mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2016:204). Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan seseorang merasa tertekan karena adanya tuntutan, serta perasaan tegang pada psikologi seseorang yang dapat mempengaruhi emosi, pola pikir dan tingkah laku seseorang.

Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo. Dkk (2014) bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan perasaan seorang pekerja terhadap situasi kerja yang ia tempati. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, seseorang tersebut diuntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mengikuti peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2016:202). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan mengenai kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang yang berkenaan dengan perasaan nyaman atau tidak nyaman, suka atau tidak suka terhadap situasi kerja maupun pekerjaan yang dilakukannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang nantinya akan digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap di Pabrik Gula Meritjan Kediri dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 karyawan. (Ferdinand, 2014:171) Apabila populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua kalau lebih dari 100 maka diambil 5%- 15%.

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis memberikan batasan peneliti secara operasional dari masing-masing variabel yaitu:

1. Lingkungan kerja adalah suatu yang ada di tempat kerja yang berhubungan dengan secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan baik langsung maupun tidak langsung.
2. Stres kerja merupakan keadaan seseorang merasa tertekan karena adanya tuntutan, serta perasaan tegang pada psikologi seseorang yang dapat mempengaruhi emosi, pola pikir dan tingkah laku seseorang.
3. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang yang berkenaan dengan perasaan nyaman atau tidak nyaman, suka atau tidak suka terhadap situasi kerja maupun pekerjaan yang dilakukannya

Teknik pengumpulan data

Dalam pengumpulan data penulis menggunakan 1) Studi Pustaka dan 2) Studi Lapangan : Observasi, Wawancara, Kuisisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Statistik Deskriptif

Lingkungan Kerja (X1)

Pengolahan data dari 10 item pernyataan hasil distribusi jawaban responden diperoleh pernyataan tertinggi yaitu pada item X1.4 sebesar 4,54. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item X1.8 sebesar 4,05. Hasil ini menunjukkan karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri kaitannya dengan

temperatur bahwasannya sangat meperhatikan keadaan temperatur ataupun suhu di tempat kerja dibuktikan dari hasil penyebaran koesioner nilai tertinggi pada indikator tersebut.

Stres Kerja (X2)

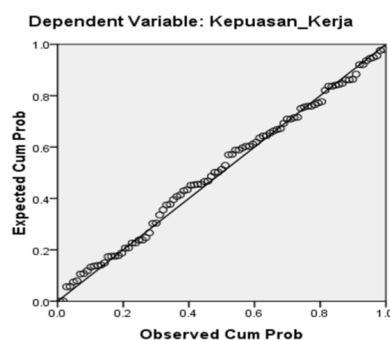
Pengolahan data dari kuesioner yang telah di sebar ke responden, yang terdapat 9 item pernyataan hasil dari jawaban responden diperoleh pernyataan tertinggi yaitu pada item X2.1 sebesar 4,68. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terdapat pada item X2.7 sebesar 4,18. Hasil ini menunjukkan bahwasannya indikator tekanan atau desakan waktu yang dirasakan karyawan cukup tinggi dan sering dirasakan oleh karyawan Pabrik Gula Meritjan Kediri.

Kepuasan kerja (Y)

Pengolahan data dari kuesioner yang telah di sebar ke responden, yaitu terdapat 8 item pernyataan hasil dari jawaban responden diperoleh pernyataan tertinggi yaitu pada item Y.7 sebesar 4,77. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terdapat pada item Y.4 sebesar 4,04. Berdasarkan pengolahan data diatas diatas didapat rata-rata 4,50 dalam kategori Tinggi, artinya jawaban dari karyawan sebagai responden termasuk dalam kategori Tinggi.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber: data diolah, 2019

Dapat di lihat di gambar diatas bahwa plot/titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

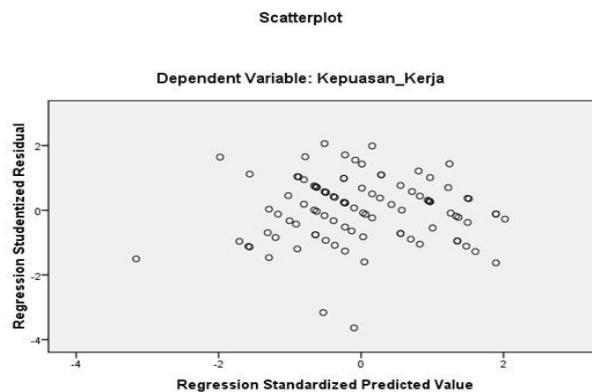
Tabel 1. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.940	2.349		4.432	.000		
	Lingkungan Kerja	.207	.059	.274	3.500	.001	.714	1.400
	Stres Kerja	.443	.059	.590	7.522	.000	.714	1.400

Sumber: data diolah, 2019

Dari hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas didapatkan nilai tolerance $0,714 > 0,10$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai VIF adalah $1,400 < 10$ menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2: Hasil uji Heterokedastisitas
 Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan dari scattrplot diatas dapat dilihat bahwa data tersebut tidak membentuk pola. Dapat dilihat juga titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jika data membentuk pola maka data tersebut terjadi heterokedastisitas. Dan dari gambar *Scatterplot* tersebar dengan merata sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Tabel 2. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.940	2.349		4.432	.000		
	Lingkungan Kerja	.207	.059	.274	3.500	.001	.714	1.400
	Stres Kerja	.443	.059	.590	7.522	.000	.714	1.400

Sumber: data diolah 2019

Keterangan:

1. $a = 9,940$ jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) bernilai nol, maka variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 9,940 satuan.
2. $b_1 = 0,207$ koefisien sebesar 0,207, nilai Koefisien positif menunjukkan hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya adalah jika lingkungan kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 kesatuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,207 dan variabel lainnya tetap.
3. $b_2 = 0,443$ koefisien 0,443, Artinya adalah jika stres kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 kesatuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,443 dan variabel lainnya tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R)

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.587	1.357

Sumber: data diolah 2019

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas yang di jadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada *Adjusted R square* yaitu sebesar 0,587 artinya variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 58,7% sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Tabel 4: Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.940	2.349		4.432	.000		
Lingkungan Kerja	.207	.059	.274	3.500	.001	.714	1.400
Stres Kerja	.443	.059	.590	7.522	.000	.714	1.400

Sumber: data diolah 2019

Dari tabel diatas variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung = 3,500 > T_{tabel} 1,661 dengan nilai signifikan 0,001 yang artinya < 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kediri. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan variabel stres kerja t hitung = 7,522 > 1,661 dengan nilai 0,000 < 0,05, ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kediri.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.145	2	125.072	67.895	.000 ^a
	Residual	169.476	92	1.842		
	Total	419.621	94			

Sumber: data diolah, 2019

Dari tabel diatas diketahui nilai F hitung 67.895 > F tabel 3,09 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Gula Meritja Kediri.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa hasil uji t (Parsial) untuk variabel Lingkungan kerja diperoleh t hitung = 3,500 lebih besar dari t tabel = 1,661

dengan nilai signifikan sebesar 0,001 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. Hal ini bisa dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari alpha yaitu 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Stres Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa hasil uji t (Parsial) untuk variabel Stres Kerja diperoleh t hitung = 7,522 lebih besar dari t tabel = 1,661 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. sehingga variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. Hal ini bisa dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari alpha yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu Hanim (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu didukung penelitiannya Afrizal dkk (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS hasil uji simultan yang di olah oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian dari uji ANOVA menunjukkan bahwa F hitung sebesar $67.895 > F$ tabel 3,09 dengan tingkat signifikansi 0,000, maka dalam artian signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan stres kerja dalam penelitian ini secara bersama sama atau simultan

memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Gula Meritja Kediri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kombong (2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat mengambil simpulan sebagai berikut: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Nuzula Firdausi Ayu Prita 2017. *“Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan Spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel moderator pada Divisi kelola sdm dan pelayanan pelanggan PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA”*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5, No.3
- Afrizal, Poundra Rizky dan Mochammad Al Musadieq dan Ika Ruhana. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Taspen (Persero) Cabang Malang. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.8 No. 1.
- Ferdinand Agusty, 2014. Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Desertasi Ilmu Manajemen, Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam, 2016. Alikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23, Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanim, Maslatifa. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karywan Hull Construction Di PT.DOK dan Perkapalan Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.4 No.3.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kombong, Agustina. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako. *Ejurnal Katalogis*, Vol.3 No.10.
- Lumentut, Mauritz D.S dan Lucky O.H dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurna EMBA*, Vol.3 No.1.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, Mukti dan Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kendatel Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.16 No.1.