



---

## Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Sters Kerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja

Ibnu Maulana Tamyiz<sup>1</sup>, Itsna Iftayani<sup>2</sup>, Merriam Esterina<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Purworejo  
1Ibnu.tamyiz@gmail.com

---

*Received: 08/12/2022*

*Revised: 06/01/2023*

*Accepted: 30/01/2023*

*Published: 31/01/2023*

---

### *Abstrak*

Stres kerja pada pegawai dapat disebabkan dari kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pada satuan polisi pamong praja. Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai satuan polisi pamong praja di Kabupaten Kebumen. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan mengambil 30% dari populasi. Besarnya sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja dan stres kerja dengan skala Likert yang masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja sebesar 28,2%. Dilihat secara parsial kesejahteraan psikologis dapat mempengaruhi stres kerja sebesar 12,6% dan kepuasan kerja mempengaruhi stres kerja sebesar 21,2%.

**Kata Kunci:** Kesejahteraan Psikologis, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

### *Abstract*

Job stress on employees can be caused by psychological well-being and job satisfaction. This study aims to examine the effect of psychological well-being and job satisfaction on job stress in civil service police units. The population of this study includes all civil service police officers in Kebumen Regency. Sampling in this study used a random sampling technique by taking 30% of the population. The size of the sample in this study amounted to 50 people. The data collection instrument in this study used questionnaires on psychological well-being, job satisfaction and job stress with a Likert scale, each of which had been tested and met the requirements. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that psychological well-being and job satisfaction had a negative effect on job stress by 28.2%. Viewed partially, psychological well-being can affect work stress by 12.6% and job satisfaction affects work stress by 21.2%.

**Keywords:** *Psychological Well-Being, Job Satisfaction, Job Stress*

---

*How to cite:* Tamyiz, I.M., Iftayani, I. & Esterina, M. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Sters Kerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. *Intensi: Integrasi Riset Psikologi Vol 1* (No 1), 46-56. doi: <https://doi.org/10.26486/intensi.v1i1.3197>



## PENDAHULUAN

Stres yang dialami karyawan pada saat bekerja dapat berakibat buruk bagi individu. Wardhana (2018) menyebutkan bahwa stres kerja dapat berdampak pada faktor fisik seperti kolesterol dan serangan jantung, faktor psikologi seperti mudah marah, murung, serta rendahnya kepercayaan, sedangkan faktor organisasi seperti keterlambatan bekerja dan rendahnya prestasi kerja. Stres kerja menurut Hanim (2016) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stres kerja juga bisa dialami oleh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. Pamong Praja adalah perangkat pemerintahan yang menyelenggarakan ketertiban umum, ketentraman masyarakat serta menjadi pelindung masyarakat. Stres kerja yang dialami pegawai Satuan Polisi Pamong Praja diantaranya adalah tingginya tuntutan dalam waktu bekerja, resiko pekerjaan yang ada di lapangan, citra yang kurang baik di masyarakat umum, serta hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja (Khairunnisa, 2021).

Dalam melaksanakan tugasnya pegawai SATPOL PP dituntut untuk selalu tegas agar tugas yang diberikan dapat dikerjakan secara maksimal. Akan tetapi dalam pelaksanaannya di lapangan banyak resiko yang terjadi seperti kerusuhan ketika mengamankan penggusuran, perasaan tidak nyaman dengan melihat orang yang digusur, pengangkutan pedagang kaki lima, hingga stigma yang tidak baik di masyarakat karena penggusuran. Hal tersebut bisa menyebabkan anggota SATPOL PP merasa stres dengan harus memaksa orang lain. Penelitian Khairunnisa (2021) menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja pegawai maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis pegawai.

Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada SATPOL PP tidaklah mudah. Tingginya tuntutan kerja yang harus dilakukan dalam menjalankan tugas menjadi beban berat bagi pegawai, seperti jam kerja yang berbeda dengan instansi pemerintahan lainnya dan sudah diatur oleh instansi tersebut. Tidak melihatnya tanggal merah sebagai hari libur, pegawai yang mendapati piket di tanggal merah harus tetap berangkat. Hal itu dapat menjadi beban yang dapat meningkatkan stres kerja pada pegawai. Seperti dalam penelitian Rizki, Natasha, Saputra, & Abriyoso (2022) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

Khawatiran akan keselamatan dalam bekerja seperti khawatir terluka saat menertibkan pengunjuk rasa dan pedagang kaki lima bisa membuat pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, karena kurang yakin dalam menjalankan pekerjaannya. Khairunnisa (2021) menjelaskan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis individu berkaitan dengan kemampuan berfungsi seseorang dalam menjalani hidupnya.



Dalam pekerjaannya pegawai tidak terlepas dari komunikasi dengan pegawai lain. Ada saatnya dimana komunikasi yang tidak baik menyebabkan pegawai tidak akur, seperti tidak memberikan empati kepada pegawai, menunjukkan sikap yang tidak ramah dan tidak sopan terhadap pegawai lain, hingga menyinggung perasaan pegawai lain. Saat seorang individu tidak mampu menjalin hubungan baik dengan orang lain dapat menyebabkan rendahnya kesejahteraan psikologis seseorang. Hal tersebut dapat menambah beban dalam bekerja yang bisa membuat stres kerja seorang pegawai meningkat. Menurut Sarah (2018) kesejahteraan psikologis merupakan perasaan positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat menciptakan dan mengatur lingkungannya, dapat mengambil keputusan sendiri, memiliki tingkah lakunya sendiri, memiliki tujuan hidup, serta berusaha mengembangkan dirinya. Kesejahteraan psikologis adalah keadaan individu yang mampu menerima keadaan dirinya sendiri secara positif, baik pengalaman yang dianggap tidak menyenangkan dalam hidupnya ataupun keadaan yang sedang dialami pada saat ini dan menerima semua itu sebagai bagian dari dirinya.

Menurut Noviantra (2019) menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis di tempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang karyawan di tempat kerja Ryff, 1989 dalam (Pratomo, 2013) menyusun enam dimensi kesejahteraan psikologis diantaranya: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Selain kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja pegawai dalam bekerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat dalam bekerja, rajin dalam melakukan pekerjaan serta berusaha memperbaiki kinerjanya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas. Menurut Syaifudin (2018) karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih menunjukkan perilaku yang negatif seperti tidak teliti dalam bekerja.

Pegawai yang memiliki permasalahan pribadi baik dengan keluarga atau teman yang dapat dibawa ketempat kerja bisa mengakibatkan tidak fokusnya pegawai dalam bekerja. Ketika seorang pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka dapat menyebabkan stres. Penelitian yang dilakukan Andini (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap stres kerja.

Pitasari & Perdhana (2018) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Pegawai yang merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya akan merasa bosan dan tidak ada gairah dalam bekerja. Ketika seorang pegawai merasa bersemangat dalam bekerja, rajin dalam melakukan pekerjaan serta



berusaha memperbaiki kinerjanya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas. Menurut Lie (2018) menjelaskan bahwa ketidakpuasan pada karyawan menyebabkan kecenderungan karyawan melakukan pelanggaran yang dilakukannya. Umam (2020) mengidentifikasi lima aspek kepuasan kerja yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, atasan, dan rekan kerja.

Pentingnya mengetahui stres kerja pegawai dalam sebuah instansi berguna untuk output kinerja pegawai, Ketika pegawai merasa stres maka hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai akan kurang maksimal. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan meningkatnya stres kerja seorang pegawai. Menurut Rizki, Natasha, Saputra, & Abriyoso (2022) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh besar terhadap stres kerja seorang pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. Penelitian ini mengkaji ulang penelitian yang dilakukan Rasina (2019) dan penelitian Khairunnisa (2021) dengan konstruk yang berbeda, yaitu dengan menambah masing-masing variabel independen yang berbeda pada penelitian sebelumnya. hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap stres kerja pada pegawai, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja pada pegawai, dan terdapat pengaruh kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pegawai.

Masih terbatasnya penelitian tentang kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi stres kerja pada SATPOL PP, oleh karenanya penelitian ini penting dilakukan. Penelitian lain banyak membahas stres kerja dengan beban kerja, motivasi kerja, tuntutan pekerjaan, hingga kepemimpinan. Pentingnya hubungan yang baik dengan orang lain dan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai menjadi poin utama dalam pekerjaan. Hubungan positif ini nantinya akan mempengaruhi stres kerja pegawai karena pegawai mampu mengubah stres negatif menjadi stres positif yang dapat meningkatkan pekerjaannya. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui apakah kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pada pegawai SATPOL PP mampu mempengaruhi stres kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang berbentuk pernyataan yang diberikan kepada pegawai.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kesejahteraan psikologis ( $X^1$ ) dan kepuasan kerja ( $Y^2$ ), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja ( $Y$ ).



Penelitian ini dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen dengan populasi sebanyak 142 orang. Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 50 orang pegawai. Sampel diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner. Jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*, terdiri dari skala kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan stres kerja. Metode pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan menggunakan kuesioner.

## HASIL

Dari hasil analisis didapatkan hasil statistik deskriptif responden yang berjumlah 50 orang. Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah diperoleh. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran data dalam variabel yang dilihat dari mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi. Analisis deskriptif dilakukan menggunakan program SPSS 25 pada ketiga variabel yaitu kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan stres kerja. Berikut hasil penghitungan yang telah dilakukan:

Table 1. Statistik Deskriptif

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Stres Kerja	21	33	26.68	2.839	50
Kesejahteraan Psikologi	53	71	62.90	4.311	50
Kepuasan Kerja	33	59	51.00	4.486	50

Sebagai langkah awal dalam melakukan uji hipotesis, uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh kedua variabel independent terhadap variabel dependen. Terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Normalitas diuji menggunakan Kolmogorov – Tes Smirnov. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah jika nilai Asymp. Sig. < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal dan jika nilai Asymp. Sig. > 0,05 maka data terdistribusi normal. Dari hasil analisis uji Kolmogorov – Tes Smirnov didapatkan nilai signifikansinya adalah 0.200 sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya. Berikut hasil table penghitungan yang telah dilakukan:



Table 2. Uji Normalitas Tes Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40491299
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.081
	Negatif	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam penghitungan regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya yaitu kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Jika terjadi multikolinearitas, maka sebuah variabel yang berkorelasi kekuatan prediksinya kurang kuat atau tidak stabil. Prasyarat yang digunakan untuk melihat multikolinearitas adalah ketika nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 dianggap tidak ada gejala multikolinearitas dalam model. Hasil uji multikolinearitas didapati nilai tolerance sebesar 0.958 dan nilai VIF sebesar 1.044, hal tersebut mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut. Berikut hasil table penghitungan yang telah dilakukan:

Table 3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	50.987	5.945		8.576	.000		
Kesejahteraan Psikologi	-.179	.083	-.272	-2.153	.036	.958	1.044
Kepuasan Kerja	-.256	.080	-.404	-3.203	.002	.958	1.044

### Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi secara parsial adalah uji t yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial



berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam uji t adalah jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka hipotesis ditolak. Dari hasil uji t parsial didapati hasil nilai signifikansi kesejahteraan psikologis sebesar 0.036 dan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0.002. Sehingga kedua variabel memiliki pengaruh pada variabel dependen secara parsial. Berikut hasil table penghitungan yang telah dilakukan:

Tabel 4. Uji Hipotesis Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.987	5.945		8.576	.000
Kesejahteraan Psikologi	-.179	.083	-.272	-2.153	.036
Kepuasan Kerja	-.256	.080	-.404	-3.203	.002

Uji signifikasni simultan (uji f) dilakukan untuk menguji hipotesis secara bersama-sama untuk membuktikan hipotesis apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama atau tidak. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam uji f adalah jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka hipotesis ditolak. Dari hasil uji f secara simultan didapati hasil nilai signifikansinya sebesar 0.000. Sehingga vaiabel kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap vaiabel stres kerja. Berikut hasil table penghitungan yang telah dilakukan:

Table 5. Uji Hipotesis Simultan (f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	111.483	2	55.742	9.244	.000 <sup>b</sup>
Residual	283.397	47	6.030		
Total	394.880	49			

Hasil perhitungan pada model ringkasan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan kesejahteraan psikologi terhadap stres kerja sebesar  $R^2=0.126$  artinya kesejahteraan psikologis mempengaruhi stres kerja pegawai sebesar 12.6%. Berikut hasil table penghitungan yang telah dilakukan:



Table 6. Koefisien Determinan  $R^2$  Kesejahteraan psikologis terhadap stres kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355 <sup>a</sup>	.126	.107	2.682

Hasil perhitungan pada model ringkasan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan kesejahteraan psikologi terhadap stres kerja sebesar  $R^2=0.212$  artinya kepuasan kerja mempengaruhi stres kerja pegawai sebesar 21.2%. Berikut hasil table penghitungan yang telah dilakukan:

Table 7. Koefisien Determinan  $R^2$  Kesejahteraan psikologis terhadap stres kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 <sup>a</sup>	.212	.195	2.547

Hasil perhitungan pada model ringkasan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja terhadap stres kerja sebesar  $R^2=0.282$  artinya kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja mempengaruhi stres kerja pegawai sebesar 28.2%, dan sisanya bisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini. Berikut hasil table penghitungan yang telah dilakukan:

Table 7. Koefisien Determinan  $R^2$  Kesejahteraan psikologis terhadap stres kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 <sup>a</sup>	.282	.252	2.456

## DISKUSI

Diketahui bahwa tingkat stres kerja SATPOL PP di Kabupaten Kebumen memiliki tingkatan yang sedang, karenanya didapati hasil pada tiap indikator tekanan waktu sebesar 72%, sedangkan kecemasan tingkat sedang dengan prosentase 64%. Hasil dari penelitian penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja mempengaruhi stres kerja sebesar 28.2% pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kebumen. Sedangkan penelitian Khairunnisa (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap stres kerja sebesar



14.2%. Penelitian Rasina (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi stres kerja pegawai sebesar 5.2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan yang signifikan setelah kedua variabel tersebut menjadi variabel independen.

Dari temuan peneliti sebesar 28.2%, terdapat 71.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel lain yang mungkin mempengaruhi diantaranya seperti dalam penelitian Anita, Tjitrosumarto & Setyohadi (2021) yang menjelaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat menyebabkan stres kerja sebesar 38%. Penelitian Rikardo & Susanti (2019) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Penelitian lain seperti penelitian yang dilakukan Prayatna & Subudi (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap stres kerja sebesar 27.5%. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian Prayatna & Subudi (2016) adalah penelitian Prasetio (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai. Penelitian Rizki, Natasha, Saputra, & Abriyoso (2022) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 54.9%.

Penelitian ini masih banyak kekurangan seperti penggalan data yang kurang mendalam serta keterbatasan waktu penelitian. Maka dari itu dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti memberi saran bagi instansi tempat penelitian hasil dari penelitian ini dapat menjadi informasi tambahan tentang stres kerja pegawai, diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut terkait stres kerja pada pegawai SATPOL PP, dan diharapkan bagi pegawai menjadi informasi tambahan terkait gambaran kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja dan stres kerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara variabel kesejahteraan psikologis terhadap stres kerja sebesar 0.036. Variabel kepuasan kerja juga memiliki hubungan sebesar 0.002 terhadap variabel stres kerja, dengan nilai signifikansi  $< 0.05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 12.6%, sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 21.1%. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen yang didapati sebesar 0.282 artinya variabel kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 28.2% terhadap stres kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kebumen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja, maka stress kerja akan menurun. Sebaliknya, jika kesejahteraan psikologi dan kepuasan kerja semakin rendah, maka stres kerja akan meningkat.



---

Hasil penelitian diatas memiliki keterkaitan dengan aspek-aspek kesejahteraan psikologi seperti: hubungan positif dengan orang lain, individu yang mampu mengatur tingkah lakunya, penguasaan lingkungan, tujuan hidup serta pertumbuhan pribadi. Aspek kepuasan kerja seperti: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasa, serta rekan kerja. Aspek stress kerja meliputi: tekanan waktu dan kecemasan.



---

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, O. P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Anita, T., Tjitrosumarto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemic Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Research And Development Journal of Education*.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Kurniasari, E., Rusmana, N., & Budiman, N. (2019). Gambaran umum kesejahteraan psikologis mahasiswa. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, and Research*.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner.
- Noviandra, A. (2019). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Outsourcing Pt. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*.
- Pratomo, S.A. (2013). Hubungan Antara Ethnic Identity dengan Psychological Well-Being Mahasiswa Etnik Jawa varian santri program studi bimbingan konseling (Fakultas keguruan dan ilmu sosial UKSW Salatiga).
- Rasina, R. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi & Bisnis).
- Rikardo, T., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang.
- Rizki, M., Natasha, C., Saputra, E, K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
- Sarah, S. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *psychological well-being* pada polisi wanita (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Syaifudin, M. (2018) Perbedaantingkat Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Kebersamaan Dengan Keluarga (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Umam, R. W. (2020). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Wardhana, A. K. (2018). Stres Kerja: Penyebab, Dampak, Dan Solusinya (Studi Kasus Pada Karyawan NET. Yogyakarta). Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Yogyakarta.