

Job Stress on Job Satisfaction of Employees of The Population and Civil Registration Office of Blora Regency

Job Stress terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora

Ignatia Khara Peristera^{1*)}, Sutarto Wijono²

¹Universitas Kristen Satya Wacana

*Corresponding author, e-mail: ignatiakhara0908@gmail.com

Received June 02, 2021;
Revised Month DD, 2021;
Accepted September 14, 2021;
Published Online September
14, 2021

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

Abstract: *This study aims to determine the effect of job stress on job satisfaction in employees of the Population and Civil Registration Office of Blora Regency. The research was conducted in the Population and Civil Registration Office of Blora Regency with a total of 50 employees. Sampling technique is purposive sampling. Data collection tool used to measure job stress is the scale of aspects according to Parken and DeCotiis (1983) made in the form of 13 aitem statements. As for job satisfaction using Job Satisfaction Survey (JSS) in Spector (1997) made in 36 statements. This study uses linear regression analysis technique with 1,264 results on the variable Job Stress (X) is positive value so it can be said that the variable Job Stress has a positive influence on Job Satisfaction (Y). The results showed that job stress became predictor of job satisfaction with a value of $R^2 = 0.432$, $p < 0.05$. That is, job stress has an influence on job satisfaction.*

Keywords: *Job Stress; Job Satisfaction; Influence*

How to Cite: Ignatia Khara Peristera, Sutarto Wijono. 2021. *Job Stress terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. JIBK Undiksha, V.12 (02): pp. 320-328, DOI: 10.23887/jibk.v12i2.36151

Pendahuluan

Pelayanan yang dilakukan dalam administrasi kependudukan merupakan pelayanan publik yang mencakup seluruh warga negara. Dalam proses pelayanannya banyak dokumen dan produk yang berkaitan dengan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas teknis di bidang pelayanan kependudukan yang di dalamnya meliputi identitas penduduk, pindah datang dan pendataan penduduk.

Adapun pelayanan pencatatan sipil meliputi kelahiran dan kematian; perkawinan, perceraian, perubahan status anak dan pewarganegaraan (Perbup No. 68 Tahun 2017). Dalam era saat ini dengan penerapan konsep otomatisasi yang dapat dilakukan menggunakan mesin dalam proses kerja, sehingga mengurangi fungsi atau tugas manusia (Muliawati & Frianto, 2020). Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia untuk menjadi SDM yang berkompeten dan tanggap teknologi pada era industri 4.0, memberikan peluang bagi Indonesia menjadi negara maju dengan memanfaatkan bonus demografi yang mulai terjadi pada tahun 2020 hingga 2030 (Budiati *et al.*, 2018). Bonus demografi di Indonesia terjadi karena 2/3 dari keseluruhan penduduk termasuk dalam kategori usia produktif (Budiati *et al.*, 2018). Organisasi atau perusahaan selaku pemberi kerja, saat tidak dapat menepati janjinya untuk memenuhi kepuasan kerja pegawainya, dapat berdampak pada penurunan level kinerja dan komitmen terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada bulan Februari 2020 dengan 12 pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora termasuk di dalamnya pegawai honorer maupun pegawai tetap, 2 orang menyatakan bahwa terkadang gaji yang diberikan tidak setimpal padahal mereka telah bekerja melebihi jam kerja, 1 orang mengeluh bahwa promosi jabatan hanya berlaku bagi orang yang dekat dengan atasan, 1 orang mengatakan bahwa atasan mereka sering menuntut dan memberikan tekanan untuk segera menyelesaikan pekerjaan mereka, 1 orang menjelaskan bahwa tunjangan tambahan yang diberikan oleh organisasi atas apa yang telah mereka lakukan kurang memuaskan, 1 orang menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan organisasi atas hasil kerja mereka sangat kurang karena setelah mereka menyelesaikan suatu pekerjaan tidak ada penghargaan yang mereka peroleh dari perusahaan tersebut. Selain itu 1 orang mengatakan bahwa prosedur dan peraturan di organisasi tersebut mempermudah kinerja mereka, 2 mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan mereka saling membantu antara rekan kerja, 1 orang memberikan penjelasan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan dibatasi dan mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan bagiannya masing-masing, kemudian 2 orang menyatakan bahwa komunikasi antar rekan kerja dan atasan terjalin dengan sangat baik. Oleh sebab itu, penulis menganggap bahwa ada masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh pegawai pada dinas tersebut, karena mereka harus berhubungan langsung dengan masyarakat (Abouria & Othman, 2017). Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi karena kepuasan kerja dapat mendorong pegawainya untuk mengikuti aturan dan ketentuan yang diberikan oleh organisasi tersebut serta dapat mendorong pegawainya untuk saling bekerja sama (Abouria & Othman, 2017). Kepuasan kerja juga dapat menjadi faktor yang dapat mendukung individu untuk dapat bekerja lebih baik (Maslichah & Hidayat, 2017). Ardiansyah (2016) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kepuasan mampu meningkatkan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai dampak yang berarti bagi perusahaan karena dengan terciptanya keadaan ini maka akan menimbulkan efek yang positif dalam perusahaan yang dikarenakan adanya sifat-sifat pekerjaan yang selaras dengan karyawan maupun perusahaan sehingga menimbulkan kestabilan dalam perusahaan yang pada akhirnya mendorong produktivitas kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Ilahi *et al.*, 2017).

Ada beberapa dampak positif dan negatif kepuasan kerja yang dapat diidentifikasi melalui berbagai hasil penelitian. Salah satu contoh hasil temuan yaitu perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, seperti kebutuhan psikis yaitu *work-life balance* serta kebutuhan materil, untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saina *et al.*, 2016). Apabila seorang pegawai merasa puas akan pekerjaan yang dilakukannya maka akan berpengaruh pada produktifitas pada organisasi tersebut. Dengan kata lain apabila seseorang merasa puas maka etos kerja yang dimiliki pun akan terus meningkat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas akan membawa hal positif dan memajukan suatu organisasi (Bakotic, 2016). Keadaan emosi yang positif atau menyenangkan yang disebabkan dari penghargaan seseorang terhadap pekerjaannya dapat dikatakan sebagai suatu kepuasan kerja (Locke, 1976). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang ia jalani. Kepuasan kerja seseorang pada akhirnya dapat terpenuhi apabila harapan-harapan yang ia miliki pada pekerjaan yang dijalani dapat terpenuhi secara menyeluruh (Polopadang, Tewal & Walangitan, 2019). Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas para karyawan (Andriyani, 2019).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi, adanya promosi, perilaku atasan terhadap karyawan, dan faktor organisasi seperti stress kerja, hubungan antara karyawan dengan pekerjaan, atasan, lingkungan kerja, pemberian pelatihan, motivasi dan memberikan perhatian kepada karyawan (Mawaranti & Prasetyo, 2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan mental dan kepuasan hidup para pegawai. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Blora banyak pegawai yang merasa dituntut oleh atasan untuk segera menyelesaikan tugas mereka dan juga ditekan oleh masyarakat supaya dapat melayani dengan cepat. Dengan mendapatkan tekanan dari atasan serta dari masyarakat tentu menyebabkan pegawai tersebut merasa tidak nyaman serta mempengaruhi kesehatan mentalnya karena dengan adanya tekanan tersebut sering menyebabkan para pegawai merasa *stress* akibat pekerjaannya (Mawaranti & Prasetyo, 2018).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Polopadang, Tewal & Walangitan (2019) mengenai konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menyatakan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. Penelitian yang dilakukan oleh Potale & Uhing mengenai kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Pada penelitian yang dilakukan oleh Gofur (2018) mengenai stres kerja dan kepuasan kerja menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada Direktorat Kementrian Negara. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari & Prasetyo (2018) mengenai stres kerja dan kepuasan kerja menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Riana & Putra (2015) mengenai stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada UD. Ulam Sari. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan di atas terdapat hasil pro dan kontra mengenai hubungan antara *job stress* dan kepuasan kerja pegawai. *Job stress* dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang sehingga dapat berpengaruh pada pekerjaan yang sedang dilakukannya. *Stress* yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat beberapa hasil yang mengatakan bahwa *job stress* dan kepuasan kerja tidak berpengaruh, dapat dilihat juga bahwa penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan di sebuah perusahaan swasta, maka saat ini peneliti akan melakukan penelitian pada sebuah organisasi pemerintah. Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya juga menggunakan metode kualitatif dimana dapat memungkinkan munculnya unsur subjektivitas yang dapat mengurangi objektivitas hasil penelitian, pada penelitian ini digunakan metode kuantitatif sehingga hasil yang ada akan lebih akurat. Urgensi dari penelitian ini adalah untuk menguji suatu kebenaran suatu pengetahuan. Dari hal-hal yang telah disampaikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali bahwa *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara *job stress* dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas X. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada 50 orang pegawai Dinas X dengan menggunakan Teknik *Purposive Sampling*.

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner yang terdiri dari skala *Job Stress* dan skala Kepuasan Kerja, dimana skala yang digunakan berbentuk skala *Likert* dengan empat pilihan respon yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

Skala yang digunakan pada variable *Job Stress* berjumlah 13 aitem yang diturunkan dari aspek-aspek menurut Parker dan DeCotiis (1983). Kemudian skala yang digunakan pada variable kepuasan kerja berjumlah 36 aitem yang diturunkan dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Spector (1997).

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji heterokedastisitas, uji outliers, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji reliabilitas dan validitas.

Hasil dan Pembahasan

Profil jenis kelamin responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	32	64.0	64.0	64.0
Perempuan	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Uji realibilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono: 2014). Berikut merupakan hasil uji reliabilitas:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Job Stress (X)	0,885	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,885		Reliabel

Berdasarkan uji kolmogorov smirnov diperoleh bahwa nilai nilai Asymp Sig. (0,200) lebih besar > α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sudah berdistribusi normal.

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.67625087
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.045
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil regresi dengan menggunakan program SPSS, maka didapatkan koefisien regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	77.736	11.389		6.825	.000
Job_Stress	1.264	.204	.666	6.191	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, diperoleh nilai konstanta sebesar 77,736. Hal tersebut berarti, apabila kondisi variabel Job Stress (X) dianggap konstan, maka Kepuasan Kerja (Y) yang dihasilkan adalah sebesar 77,736.
2. Nilai 1,264 pada variabel Job Stress (X) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Job Stress memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Artinya jika kenaikan satu-satuan variabel Job Stress maka mengakibatkan variabel Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1,264.

Uji t pada penelitian ini bertujuan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel independen Job Stress (X) dengan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat ditabel:

Tabel 5 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	77.736	11.389		6.825	.000
Job_Stress	1.264	.204	.666	6.191	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Pada variabel Job Stress dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (*P Value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel Job Stress mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Stress* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* menjadi predictor terhadap kepuasan kerja dengan nilai $R^2 = 0,432$, $p < 0,05$. Artinya, *job stress* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora. Hal tersebut kemungkinan dapat disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, sebagian pegawai merasa bahwa *job stress* yang dialami saat bekerja dapat menyebabkan turunnya kepuasan kerja. Sehingga apabila *job stress* yang dialami oleh pegawai dapat diatasi dengan baik oleh organisasi, maka pegawai akan lebih merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi dan Pane (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kondisi kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman yang berkelanjutan pada akhirnya akan menyebabkan pegawai mengalami stres. Kondisi stres yang dialami oleh pegawai tersebut dapat mendorong ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan menyebabkan turunnya kinerja serta produktivitas pegawai. Dari hasil uji yang telah diperoleh dapat dinyatakan bahwa stres kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja seorang pegawai. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Bhastary (2020) bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja seorang pegawai akan menurunkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh rekan kerja yang saling mendukung, saling membantu, serta komunikasi yang baik sehingga tidak menghambat pekerjaan pegawai. Dukungan, motivasi serta relasi yang baik dengan pimpinan juga merupakan suatu hal yang penting bagi kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh Amilia dan Nugrohoseno (2018) yang menyatakan bahwa pimpinan yang memberikan kebebasan mengambil keputusan yang bertanggung jawab dan selalu memberikan motivasi serta dukungan terhadap karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen Job Stress (X) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

- a. Model regresi linear yang digunakan adalah dengan persamaan:
Kepuasan Kerja (Y) = 77,736 + 1,264 Job Stress (X) + e
Pada persamaan model diperoleh bahwa nilai koefisien regresi variabel Job Stress (X) sebesar 1,264 (positif) artinya variabel Job Stress (X) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
- b. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen Job Stress (X) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y)
- c. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) pada model yaitu sebesar 0,432 atau 43,2%, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Job Stress (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi.
- d. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen Job Stress (X) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi pada penelitian ini. Serta peneliti mengucapkan kepada ke dua orang tua dan kerabat yang senantiasa selalu memberi semangat. Serta Puji Syukur kepada Tuhan YME sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.

Refrensi/ References

Abourai, M. K. & Othman, S. M. (2017). *Transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions: the direct effects among bank representatives. American Journal of Industrial and Business Management*, 7, 404-423.

-
- Amalia, S. P. N., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 26-33.
- Anogara, P. (2014). Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392-398.
- Algifari. (1997). Statistika induktif untuk ekonomi dan bisnis. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (studi pada bagian produksi pabrik kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 16-30.
- Bakotić, D. (2016). *Relationship between job satisfaction and organisational performance*. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118– 130.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). *Millennials generation profile in Indonesia*. 1–153. www.freepik.com
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*. 29 – 42.
- Ferdinand, A. T. (2006). Metode penelitian manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 295-304.
- Handoko, T. H. (2010). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Edisi Dua. Yogyakarta: BPPEE – Yogyakarta.
- Ilahi, D. K., Arik, M. D. M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasi (Studi pada karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 31–39.
- Irawan, Y. Y., & Perangin-angin, M. A. (2020). *The effects of work stress on job satisfaction of nurses at the inpatient wards of Bandung Adventist Hospital*. *Jurnal Keperawatan Malang*, 5(2), 103-113.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). Metode riset untuk bisnis dan ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence based approach*. (Edisi dua belas). New York: McGraw-Hill
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed), *Handbook of industrial and organizational psychology*. New York, NY: Hold, Reinhart & Winston.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remadja Rosdakarya.
-

-
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Mawaranti, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Dampak stress kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPT Puskesmas Jasinga. *JRMB*, 13(1), 31-45.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). *Work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(10), 606-620.
- Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1–9.
- Tahir, Arifin. (2014). Buku ajar perilaku organisasi. Edisi 1. Deepublish. Yogyakarta.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). *Organizational determinants of job stress*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
- Peraturan Bupati Blora nomor 68 tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Blora nomor 50 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora.
- Peraturan Daerah Kabupaten Blora nomor 11 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blora.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
- Permatasari, I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh *stress* kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, 2(1), 88-95.
- Polopadang, K. Y., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Dampak konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5.215-5.224.
- Potale, R., & UHING, Y. (2018). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1), 63-73.
- Rachmelya, E., & Suryani, A. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasi frontliner bakti PT Bank Central Asia Tbk KCU Jambi. *Jurnal Economics and Business*, 1(1), 51-69.
- Robbins, S. P. (2003). Perilaku organisasi. Edisi kesepuluh. Prentice-Hall. Jakarta.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior. Edition 16*. New Jersey: Pearson Education.
- Septiani, K. A. (2016). Pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stress kerja pada wanita. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publication.
- Sugiyono. (2005). Metode penelitian administrasi. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, dan R&B. Bandung: CV. ALFABETA.
- Umar, Husein. (2005). Metode riset bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-journal Ekonomi dan Bisnis*, 4(02), 125-145.

Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 6(1). 468-476.

Article Information (Supplementary)

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: Ignatia Khara Peristera^{1*)}, Sutarto Wijono²,2021

First Publication Right: JIBK Undiksha

<https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.36151>



Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Word Count: