

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Menurut **(Richard, 2017)** menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi.

Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Menurut **(Mulyadi, 2017)** adalah “ Suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya” . **(Sadarmayanti, 2016)** menyatakan bahwa, “ Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan”.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja menurut **(Rivai, 2017)** adalah ” Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan” . Menurut **(Afandi, 2018)** Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap seorang individu terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan ungkapan rasamenyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari karyawan dalam memandang pekerjaan.

Sejak berdirinya koperasi perkebunan sawit ini usaha utama perusahaan yaitu minyak kelapa sawit serta produk sampingan berupa inti sawit yang memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sesuai dengan aktivitas perusahaan dalam melakukan pengolahan kelapa sawit, maka diperlukan bahan baku yang tersedia untuk mencukupi permintaan konsumen. Perusahaan juga harus mampu mengelola persediaan bahan baku dan biaya-biaya selama produksi tersebut. Untuk itu penggunaan barang atau bahan baku dan modal perlu digunakan seoptimal mungkin, jika penggunaan barang atau bahan baku serta modal tidak

dipergunakan dengan baik dan seoptimal mungkin maka akan terjadi kerugian terus-menerus pada perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Menurut **(Sadarmayanti, 2016)** Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri.

Menurut **(Hasibuan, 2016)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut **(Sutrisno, 2016)** mendefinisikan stres kerja adalah suatu proses yang menyebabkan seseorang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja tertentu.

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi **(Wirawan, 2016)**.

Menurut **(Sunyoto, 2017)** stres adalah suatu keadaan seseorang, dimana kondisi fisik atau psikisnya terkena gangguan baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa yang di kategorikan menyimpang) baik fisik, sosial maupun psikis.

Menurut (**Wibowo, 2016**) yang menyatakan bahwa stres adalah respon adaptif orang pada stimulus yang menempatkan psikologis atau tuntutan fisik berlebihan pada orang tersebut.

Stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands), yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat di inginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres dapat berarti banyak, dari perpektif orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Secara ilmiah, semua perasaan ini merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu respons terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

Menurut (**Bangun, 2016**) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan

Menurut (**Afandi, 2018**) mengungkapkan bahwa Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang

lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang – orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya. Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas terhadap pekerjaannya dapat di cerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas yang dilaksanakan. Kepuasan menitikberatkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat di cerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya apabila mereka senang terhadap pekerjaannya dan timbul semangat kerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung merasa tidak senang terhadap pekerjaannya dan semangat kerjanya menurun. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan karyawannya. Beberapa hal yang menjadi motivasi seorang karyawan untuk dapat bekerja lebih giat adalah dengan pemberian fasilitas kerja pekerjaannya di perusahaan, kebijakan perusahaan untuk memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan tentu akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan dan timbul akan kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut. Kepuasan kerja menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pimpinan/manajemen karena tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawan kemungkinan besar karyawan akan dapat menimbulkan permasalahan bagi perusahaan. Sehubungan dengan kurangnya perhatian pihak perusahaan/manajemen terhadap faktor – faktor kepuasan kerja maka permasalahan yang timbul antara lain : bagi perusahaan yaitu tingkat

produktifitas menurun akibat dari semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan (labour turn over) yang tinggi, banyaknya buruh yang mogok kerja akibat kebutuhan yang tidak terpenuhi, pengawasan yang kurang terkontrol akibat dari kurangnya komunikasi dalam lingkungan kerja. Dan bagi karyawan itu sendiri permasalahan yang timbul yaitu : kondisi stres, jenuh, bosan dalam melaksanakan segala aktifitasnya.

Keseluruhan permasalahan tersebut adalah faktor yang paling dominan untuk diperhatikan. Program kompensasi adalah salah satu bagian dari perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak merupakan hal yang penting bagi karyawan karena disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup, pemberian kompensasi juga merupakan penghargaan perusahaan terhadap potensi kerja mereka yang dapat berpengaruh pada perilaku karyawan dalam bekerja.

Tabel 1.1

Daftar Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi sawit Agro Wira Masang tahun 2019

Level	Gaji Pokok	Tunjangan Transportasi	Tunjangan Makan	Tunjangan Jabatan	Shiff Siang	Shiff Malam
Level 1	1.600.000	86.500	150.000	25.000	5.000	15.000
Level 2	2.000.000	86.500	150.000	40.000	5.000	15.000
Level 3	2.500.000	95.000	150.000	77.000	5.000	15.000

Level 4	3.000.000	120.000	150.000	120.000	5.000	15.000
Level 5	4.000.000	140.000	193.000	232.000	5.000	15.000
Level 6	4.500.000	160.000	193.000	300.000	5.000	15.000
Level 7	5.000.000	263.000	193.000	325.000	5.000	15.000
Level 8	5.800.000	273.000	204.000	1.000.000	-	-
Level 9	7.000.000	280.000	204.000	1.100.000	-	-

Sumber : Kantor Koperasi sawit Agro wira masang

Dari tabel 1.1 dapat dikatakan Disini perusahaan memberikan kompensasi yang berupa gaji pokok, bonus, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan jabatan, tunjangan pendidikan yang disesuaikan, THR, dan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja. Koperasi sawit Agro Wira Masang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri yang minyak sawit.

Dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan ruang lingkup penelitian maka saya meneliti gaji pokok karyawan terdapat pada level 1 1.600.000, level 2 2.000.000, level 3 2.500.000, level 4 3.000.000, level 5 4.000.000 Level 6 4.500.000, level 7 5.000.000, level 8 5.800.000, level 9 7.000.000 yang dikarenakan luasnya populasi dalam penelitian maka peneliti mengambil penelitian di bagian gaji pokok karyawan terbilang meningkat dari level ke level sehingga membuat para karyawan mempunyai tingkatan masing- masing karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja relatif masih kurang memuaskan sehingga menyebabkan beberapa karyawan tidak puas

imbalan serta tunjangan yang diberikan atas produktifitas kerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan.

Tabel 1.2
Pembagian Jam Kerja Karyawan Bagian AWM Koperasi Agro Wira
Masang 2019

No	Shiff / Non Shiff	Waktu Kerja
1	Shiff I (pagi)	07.00 – 15.00 Wib
2	Shiff II (siang)	15.00 – 23.00 Wib
3	Shiff III (Malam)	23.00 – 07.00 Wib
4	Non Shiff	07.00 – 11.00 dan 13.00 – 17.00 Wib
	Istirahat	11.00 - 13.00 Wib

Sumber : Kantor Koperasi sawit Agro wira masang

Dari tabel 1.2 Saat ini koperasi perkebunan sawit agro wira masang tenaga kerja memproses mengolah minyak sawit Pada telah mempekerjakan karyawan sebanyak 56 orang pekerja, diantaranya 44 orang yang shiff dan 12 orang yang non shif. Karyawan yang shif bertugas menjalankan produksi, operator proses, mengontrol jumlah produksi, mutu dan limbah, sedangkan yang non shif mengontrol laporan, menganalisi data proses bahan baku dan tingkat absensi karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya, perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk kompensasi yang diantaranya gaji dan beberapa tunjangan.

Adapun jam istirahat untuk karyawan shiff tidak ditentukan, dan karyawan shiff tidak diperbolehkan keluar dari lokasi pabrik kecuali hal tertentu

yang bersifat penting. Sedangkan untuk karyawan non shift diperbolehkan keluar lokasi pabrik pada saat jam istirahat. Saat ini terlihat bahwa Koperasi sawit Agro Wira Masang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja relatif masih kurang memuaskan sehingga menyebabkan beberapa karyawan mengundurkan diri. Hal ini dapat dilihat pada tabel LTO sebagai berikut ini.

Tabel 1.3

Jumlah Tenaga Kerja Karyawan Koperasi sawit Wira Masang

2019

Tahun	Jumlah Karyawan awal	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan akhir	Jumlah Rata-rata Karyawan	LTO (%)
2015	44	4	2	46	45	4.4 %
2016	46	5	3	48	47	6.3 %
2017	48	4	2	50	49	4.1 %
2018	50	5	3	52	51	5.8 %
2019	52	8	4	56	54	7.4 %

Sumber : Kantor Koperasi sawit Agro wira masang

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa perputaran karyawan pada Koperasi Agro Wira Masang berfluktuasi cenderung meningkat pada tahun 2015 tingkat LTO sebesar 4,4%, pada tahun 2016 tingkat LTO naik menjadi 6,3 %, pada tahun 2017 tingkat LTO menurun menjadi 4,1%, pada tahun 2018 tingkat LTO naik menjadi 5,8%, sedangkan pada tahun 2019 tingkat LTO naik menjadi 7,4%. Adapun keluarnya karyawan ini disebabkan oleh permintaan sendiri karena tingkat

kepuasan yang di rasakan karyawan terhadap pekerjaan tidak terpenuhi atau tidak dirasakan. Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaan dan memutuskan untuk memberhentikan diri dari perusahaan, misalnya karena kerja yang menonton, lingkungan kerja yang tidak kondusif, rekan kerja yang menyebalkan, atau ada masalah pribadi dan faktor-faktor lainnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. menurut penulis, kondisi lingkungan kerja pada Koperasi Agro Wira ini sangat berdekatan dengan mesin-mesin produksi sehingga menimbulkan kebisingan sehingga membuat telinga tidak nyaman, dan limbah pabrik yang dapat menimbulkan bau yang kurang sedap yang dapat mengganggu siklus udara dan pernapasan. Hubungan komunikasi sesama karyawan yang kurang harmonis, Kurang luasnya ruangan sehingga karyawan tidak leluasa bergerak dan tidak adanya tempat untuk istirahat. Dan yang paling pentingnya dikarenakan ruang kerja yang berhubungan langsung dengan mesin – mesin produksi sehingga tingkat bahaya akan keselamatan kerja karyawan sangat tinggi. Seharusnya kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan yang mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

Mengingat betapa pentingnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, lingkungan kerja dan suasana yang lebih agar kebutuhan dasar pekerja bisa terpenuhi sehingga bisa membuat nyaman bekerja dalam organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja hingga tercapainya tujuan organisasi, dari beberapa

keterangan diatas penulis menyimpulkan bahwa beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantara lain adalah lingkungan kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja pada koperasi perkebunan sawit Agro wira masang kabupaten pasaman barat “ Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari fenomena dan kajian-kajian teori sumber daya manusia (SDM) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat di defenisikan sebagai berikut :

1. Kinerja yang kurang diperhatikan oleh pimpinan Koperasi sawit Agro wira masang
2. Kepuasan kerja karyawan masih rendah Koperasi sawit Agro wira masang
3. Banyaknya karyawan cepat pulang dikarenakan buruknya iklim pada Koperasi sawit Agro wira masang.
4. Kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan menyebabkan semangat kerja karyawan menurun di Koperasi Agro wira masang.
5. Kurangnya kemampuan pekerja dalam menyikapi komitmen pada organisasi pada perusahaan Koperasi Agro wira masang.

6. Karyawan Koperasi Agro wira masang menerima beban kerja yang berlebihan.
7. Karyawan Koperasi Agro wira masang memiliki jam kerja yang tidak menentu.
8. Kurangnya semangat kerja karyawan akibat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.
9. Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan membuat hasil kinerja karyawan menjadi menurun.
10. Kurangnya pelatihan dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja membuat keamanan menjadi menurun.
11. Kurangnya perhatian antara atasan kepada bawahan akan berdampak negatif terhadap komitmen kerja karyawan Koperasi Agro wira masang.
12. Tingginya tingkat keterlambatan maupun absensi karyawan dapat menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan rendah di Koperasi Agro wira masang.

1.3 Batasan Masalah

Dengan melihat masalah yang ada, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Gaya Kepemimpinan sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian dapat di tetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat?
2. Bagaimana Pengaruh Stres kerja terhadap Gaya Kepemimpinan Sebagai variabel Intervening pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat.
4. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat?
5. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat?
6. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat?

7. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres kerja terhadap Gaya Kepemimpinan Sebagai variabel Intervening pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat.

6. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat.
7. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Perkebunan Sawit Agro Wira Masang Kabupaten Pasaman Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat praktis

1. Bagi Penulis

a. Penelitian ini dapat menjadi informasi yang bisa diterapkan pada masa yang akan datang dan juga menambah pengetahuan untuk lebih konsisten mengenai Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Gaya Kepemimpinan sebagai variabel intervening.

b. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada universitas putra indonesia YPTK Padang.

2. Bagi lingkungan akademis

hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi penambahan informasi dan pengetahuan serta bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan yang bisa diterapkan dalam mengambil kebijakan khususnya dalam hal Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui gaya kepemimpinan sebagai Variabel Intervening pada perusahaan tersebut.

Manfaat teoritis

Memperkaya wawasan ilmu mengenai fenomena yang terjadi pada perusahaan sawit di kabupaten pasaman barat dan dari hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai tolak ukur mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening.