

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI
BAGIAN PEMANTAUAN KOMISI PENYIARAN INDONESIA
PUSAT**

**ANNISSA KUS ARYANI
8215128208**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

**THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORK
ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AT MONITORING
SECTION KOMISI PENYIARAN INDONESIA PUSAT**

**ANNISSA KUS ARYANI
8215128208**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Economics Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF MANAGEMENT
DEPARTEMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

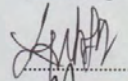
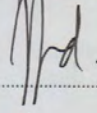
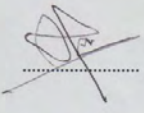
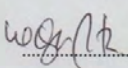
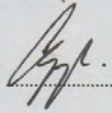
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, ES., M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1 <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		22 Januari 2016
2 <u>Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Sekretaris		18 Januari 2016
3 <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		22 Januari 2016
4 <u>Widya Parimita, S.E., M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		20 Januari 2016
5 <u>Agung AWS Waspodo, S.E., M.PP</u> NIP. 19710829 200212 1 002	Pembimbing II		18 Januari 2016

Tanggal Lulus: 18 Januari 2016

SURAT ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, keuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2016

Yang Membuat Pernyataan



ANNISSA KUS ARYANI

No. Reg : 8215128208

ABSTRAK

Annissa Kus Aryani, 2015; Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bagian Pemantauan Komisi Penyiaran Indonesia Pusat, Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui bagaimana gambaran stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan bagian Pemantauan KPIP, (2) Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP, (3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP, (4) Untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP. Penelitian dilakukan terhadap 64 karyawan bagian pemantauan KPIP. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuisioner yang kemudian diolah dengan progam SPSS 21.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,929 > 3.15$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,407 atau (40,7%). Hal ini menunjukkan bahwa 40,7% kepuasan kerja dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Annissa Kus Aryani, 2015; The Influence of Job Stress and Work Environment On Job Satisfaction At Monitoring Section Komisi Penyiaran Indonesia Pusat Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of the research are: 1) To know the description of job stress, work environment, job satisfaction at monitoring section KPIP, 2) To determine whether there is influence of job stress on job satisfaction monitoring section KPIP, 3) To determine whether there is influence of work environment on on job satisfaction monitoring section KPIP, 4) To determine whether there is an influence of job stress and work environment on job satisfaction monitoring section. This research is taken 64 employees in monitoring section KPIP of data collection used survey method by distributing questionnaires, which are then processed using SPSS 21.0. The research using descriptive and explanatory analysis. Data account which used is SPSS 21.0. The results of regression indicates that there is significant influence between job stress on job satisfaction, there is significant influence between work environmet on job satisfaciton. Job stress and work environment simultaneously influence and significant to job satisfaction through $F_{count} > F_{table}$ ($20,929 > 3.15$) and significance value ($0.000 < 0.05$). This research has figured out the score of job stress and work environment on job satisfaction is 0,407 or (40,7%). through the result of R^2 value while the rest is 59,3% is influenced by the other factors.

Keywords : Job Stress, Work Environment, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin.

Segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, kasih-sayang, dan kemudahan yang diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bagian Pemantauan Komisi Penyiaran Indonesia Pusat”. Skripsi ini sengaja peneliti buat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu di dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya, khususnya kepada:

1. Widya Parimita, SE, MPA selaku Dosen Pembimbing I dan juga Agung AWS Waspodo, SE, M.PP selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan membimbing dan memberi masukan kepada peneliti,
2. Dr. Dedi Purwana, ES., M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta,
3. Dra. Umi Mardiyati, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Negeri Jakarta,
4. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Negeri Jakarta,
5. Setyo Ferry Wibowo selaku Dosen Pembimbing Akademik peneliti,

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti,
7. Papah tersayang, (Almarhum) Jhonny Mamangkey, Mamah tersayang, Kusrinati, dan kedua kakak tersayang Ivala Kusrianto dan Indra Kusuma yang telah mendoakan dan memberikan motivasi kepada peneliti,
8. Seluruh karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Pusat yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini,
9. Teman-teman Mahasiswa UNJ, khususnya Manajemen 2012, dan para senior yang telah membantu peneliti dalam penelitian ini,
10. Teman-teman kelas Manajemen Non Reguler B 2012, khususnya Agita, Cr, Adilla, Annee, Risna, Mela, Meli, Dona yang telah memberi motivasi kepada peneliti,
11. Sahabat seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi, Afiyah Nur Fadhillah yang turut menemani, memotivasi, dan membantu dalam penelitian ini,
12. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu peneliti sangat terbuka dalam menerima saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, Januari 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR ORIGINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1 Kepuasan Kerja	8
2.1.2 Stres Kerja.....	22
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	32
2.2 Review Penelitian Terdahulu	38
2.3 Kerangka Pemikiran	49
2.4 Hipotesis	52
BAB III. OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	54

3.1.1 Profil KPIP	54
3.1.2 Tujuan, Fungsi, dan Tugas.....	56
3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	57
3.2 Metode Penelitian	57
3.3 Sumber Data, Populasi dan Sampel.....	58
3.3.1 Sumber Data.....	58
3.3.2 Populasi.....	58
3.3.3 Sampel.....	58
3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian	60
3.4.1 Variabel Penelitian	60
3.4.2 Skala Pengukuran	62
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	63
3.6 Metode Analisis	65
3.6.1 Uji Instrumen	65
3.6.2 Analisis Deskriptif.....	68
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	68
3.6.4 Analisis Regresi.....	70
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Unit Analisis	73
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	77
4.2.1 Uji Instrumen	77
4.2.2 Analisis Deskriptif	80
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	89
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis	95
4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian.....	101
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	108
5.2 Saran	109
5.2.1 Saran Untuk Peneliti Lanjutan	109

5.2.2 Saran Untuk KPIP.....	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Karyawan keluar pada bagian pemantauan KPIP tahun 2013-2014	2
1.2	Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Pemantauan Tahun 2015	2
1.3	Hasil Pra Riset	3
2.1	Matriks Penelitian Terdahulu	48
3.1	Operasionalisasi Variabel	61
3.2	Bobot Skor Skala Likert	63
4.1	Hasil Uji Validitas	78
4.2	Hasil Uji Reliabilitas	80
4.3	Nilai Analisis Deskriptif Stres Kerja	81
4.4	Nilai Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja	84
4.5	Nilai Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	86
4.6	Hasil Uji Normalitas	90
4.7	Hasil Uji Linieritas Variabel Stres Kerja dengan Variabel Kepuasan Kerja	91
4.8	Hasil Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kepuasan Kerja	92
4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	93
4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas	94
4.11	Uji t Variabel Stres Kerja	96
4.12	Hasil Analisis Determinasi Stres Kerja	97
4.13	Uji t Variabel Lingkungan Kerja	98
4.14	Hasil Analisis Determinasi Lingkungan Kerja	100
4.15	Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda	101
4.16	Hasil Uji F	102
4.17	Hasil Analisis Determinasi	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Paradigma Penelitian	52
3.1	Bentuk Skala Likert Interval 1-5	62
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	74
4.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan	75
4.4	Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
1	Surat Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi
2	Kuesioner Penelitian
3	Data Mentah X_1 , X_2 , Y
4	Hasil Uji Validitas
5	Hasil Uji Reliabilitas
6	Analisis Deskriptif
7	Uji Asumsi Klasik
8	Analisis Regresi Linear Berganda
9	Analisis Determinasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap seluruh kegiatan yang ada didalam suatu perusahaan tersebut khususnya untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia maka Sumber Daya lainnya tidak akan bermanfaat dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk tercapainya tujuan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk memelihara Sumber Daya Manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja mencerminkan seseorang dalam berperilaku terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat mengarahkan karyawan untuk berperilaku positif yang dapat memberi keuntungan bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan perusahaan akan mudah mencapai tujuan. Oleh karena itu, setiap perusahaan sangat menginginkan kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu permasalahan yang dimiliki setiap perusahaan maupun instansi pemerintahan, termasuk pada karyawan Komisi Penyiaran Indonesia Pusat (KPIP). KPIP merupakan suatu Lembaga Negara yang bertugas menjamin masyarakat untuk mendapat informasi yang layak dan benar sesuai dengan hak asasi manusia. KPIP terdiri dari beberapa bagian salah satunya bagian Pengaduan dan Penjatuhan Sanksi yang didalamnya

terdapat sub bagian Pemantauan. Peneliti akan melakukan observasi dan wawancara di bagian tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Tenaga Ahli bagian Pemantauan pada tanggal 9 Oktober 2015, peneliti mendapat data keluarnya karyawan, dan ketidakhadiran (absensi) karyawan bagian pemantauan. Data terkait hal tersebut dapat dilihat di Tabel 1.1 dan Tabel 1.2.

Tabel 1.1

Karyawan keluar pada bagian pemantauan KPIP tahun 2013-2014

Tahun	Karyawan yang keluar
2013	3 orang
2014	6 orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Tabel 1.2

Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Pemantauan Tahun 2015

Bulan	Total ketidakhadiran Karyawan
Maret	3 orang
April	5 orang
Mei	6 orang
Juni	8 orang
Juli	11 orang
Agustus	15 orang
September	18 orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa adanya peningkatan dari tingkat keluarnya karyawan dan ketidakhadiran karyawan. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa adanya kepuasan kerja yang rendah di bagian Pemantauan Komisi Penyiaran Indonesia Pusat.

Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pada saat pra riset. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa yang menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan. Hasil pra riset dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Hasil Prariset

Faktor	Presentase Hasil Prariset
Kompensasi	40%
Stres Kerja	70%
Motivasi	35%
Budaya	30%
Kepemimpinan	45%
Kec. Emosional	20%
Lingkungan	65%
Kepuasan	80%
Jabatan	40%

Sumber : Data diolah oleh peneliti,2015

Berdasarkan tabel diatas, hasil pra riset terhadap 30 karyawan dari total keseluruhan 76 karyawan bagian Pemantauan Komisi Penyiaran Indonesia Pusat, peneliti mendapat hasil bahwa ada 2 faktor terkuat dari penyebab rendahnya kepuasan kerja. Faktor pertama adalah stres kerja dengan

presentasi sebesar 70% dan faktor kedua adalah lingkungan kerja dengan presentase sebesar 65%.

Faktor pertama yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah stres kerja. Dari hasil wawancara, peneliti mendapatkan informasi bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah memantau isi siaran selama 6 jam secara terus-menerus tanpa waktu istirahat. Pekerjaan tersebut termasuk monoton. Pekerjaan seperti itu membuat karyawan merasa bosan, dan kebosanan yang tinggi akan menimbulkan tekanan yang menyebabkan stres kerja yang pada akhirnya menciptakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Karyawan bagian Pemantauan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menggunakan headset selama 6 jam penuh, hal tersebut tentunya membuat telinga pegang dan tidak jarang dari mereka merasakan sakit kepala. Tidak hanya bergelut dengan tugas utama mereka yaitu memantau isi siaran, setiap harinya mereka juga harus merekapitulasi hasil analisa isi siaran yang mereka buat. Hal tersebut tentu menambah beban kerja dari karyawan.

Stres kerja pada tingkat tinggi tentunya akan membawa dampak negatif bagi karyawan, hal ini dapat mengakibatkan gangguan fisik, psikologi, dan perilaku. Karyawan yang merasa stres akan sulit berkonsentrasi sehingga akan menghambat pekerjaan dan menurunkan kepuasan kerja.

Faktor kedua yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Permasalahan lingkungan kerja pada bagian Pemantauan KPIP terletak pada sempitnya ruang kerja bagian pemantauan. Tata letak

kerja yang kurang nyaman, dimana jarak antara karyawan satu dengan yang lainnya berdekatan sehingga ruang gerak sulit.

Tidak tersedianya ruangan khusus untuk bagian Pemantauan menyebabkan adanya suara berisik dari karyawan lain yang membuat karyawan sulit berkonsentrasi. Dalam bagian Pemantauan juga jarang terjadi komunikasi dan kerjasama antar karyawan karena setiap karyawan hanya fokus memantau acara yang di tugaskan kepada tiap karyawan.

Informasi yang telah diuraikan diatas, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jahanzeb (2010) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Tukimin (2014) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Arofah (2012) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, keahlian, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka kepuasan kerja akan terjaga.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, peneliti menduga ada dua faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Bagian Pemantauan Komisi Penyiaran Indonesia Pusat”**

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan bagian Pemantauan KPIP ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP ?
4. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan bagian Pemantauan KPIP
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan yang memiliki variabel seperti stres kerja, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Komisi Penyiaran Indonesia Pusat

Memberikan informasi mengenai apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di karyawan bagian pemantauan KPIP.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada konsentrasi manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang banyak didefinisikan oleh para ahli. Menurut Hanni dalam bukunya yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.¹ Pendapat serupa menurut Abdurrahmat Fathoni bahwa “kepuasan kerja sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.²

¹Hanni, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE,2014),h.193.

²Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rineka Cipta,2006), h.128.

Menurut Wahyuni dalam Winardi mengatakan “kepuasan kerja adalah perasaan-perasaan seorang pekerja tentang berbagai macam aspek kerangka kerja.³ Diperkuat oleh Robbins yang mengatakan “*job satisfaction is positive feeling about one’s job resulting from an evaluation of its characteristics*”.⁴ Dapat diartikan secara bebas, kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Dari beberapa pendapat tersebut, terlihat bahwa kepuasan kerja akan tercapai bila karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan bila karyawan tidak merasa senang dengan pekerjaannya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai.

Pendapat lain menurut Vecchio yang dikutip oleh Wibowo mengungkapkan “kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”.⁵ Sedangkan menurut Locke yang dikutip oleh Luthans menyatakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”.⁶

³ J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), h.138.

⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Organization Behavior*, (New Jersey: Prentice Hall, 2007), h.73.

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h.299.

⁶ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yuwono dkk*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2009), h.243.

Menurut Edy “kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan”.⁷

Dari beberapa pendapat diatas, kepuasan kerja merupakan sikap karyawan dalam menilai pekerjaannya. Jika sesuai dengan keinginan karyawan yaitu mendapatkan sesuatu yang lebih besar dibandingkan dengan apa yang di harapkan, maka karyawan akan merasa puas. Sebaliknya, jika tidak sesuai dengan keinginan karyawan yaitu sesuatu yang didapatkan lebih kecil atau sedikit dari yang diharapkan, maka karyawan tidak akan merasa puas.

Pendapat lain menurut Hasibuan “kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.”⁸ Menurut Noe yang dikutip oleh Kaswan mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaannya”.⁹

Pendapat Badeni tentang “kepuasan kerja sesungguhnya merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas”.¹⁰ Sedangkan menurut Moorese mengemukakan bahwa “kepuasan kerja tergantung kepada apa

⁷S Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), h.76.

⁸Hasibuan, Melayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Bumi Aksara, 2008, h.202.

⁹Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.284.

¹⁰Badeni, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Bandung:alfabeta,2013), h.43.

yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh”.¹¹

Menurut Wilson Bangun “kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.”¹² Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan pekerjaan itu memberi kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan diperoleh jika suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil dari penilaian positif pekerjaannya.

2.1.1.1 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki banyak dimensi. Banyak para ahli menguraikan pendapat tentang dimensi dari kepuasan kerja. Salah satunya menurut Kaswan ada enam dimensi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja
6. Kondisi kerja¹³

¹¹ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), h.128.

¹² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h.327

¹³ Kaswan, *loc. cit.*

Dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Sejumlah upah/gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Jika kondisi kerja bagus (misalnya, bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka dan sebaliknya.

Pendapat lain dari Lussier menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. *The work itself* (Pekerjaan itu sendiri)
2. *Pay* (Gaji)
3. *Supervision* (Pengawasan)
4. *Attitude toward work* (Sikap terhadap pekerjaan)
5. *Co-workers* (Rekan Kerja)
6. *Growth and upward mobility* (Kesempatan untuk berkembang)¹⁴

Lussier menambahkan sikap terhadap pekerjaan dan kesempatan untuk berkembang. Sikap terhadap pekerjaan adalah sebagai suatu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sikap terhadap pekerjaan itu sendiri adalah perilaku yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari *attitude* karyawan tersebut. Jika *attitude* dari karyawan tersebut adalah positif, maka tingkat kepuasan

¹⁴ Robert N Lussier, *Human Relation in Organization*, (New York: McGraw-Hill, 2010), h.83.

kerja karyawan tersebut adalah tinggi, begitu juga sebaliknya. Kesempatan setiap karyawan untuk mengembangkan karir diperusahaan disebut dengan kesempatan untuk berkembang.

Menurut Badeni terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan sekaligus dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Rekan sekerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja¹⁵

Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain lain. Gaji yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan. Gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila gaji yang diterima seseorang dirasakan: dapat memenuhi kebutuhan, memenuhi keadilan internal, dan memenuhi keadilan eksternal. Rekan Sekerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi di dalam pelaksanaan pekerjaan.

Atasan yaitu atasan seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Badeni

¹⁵Badeni, *loc. cit.*

menambahkan terdapat faktor lain yaitu Lingkungan kerja yang memiliki arti kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pendapat lain juga diterangkan oleh Robbins dan Judge bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja merupakan dimensi dari kepuasan kerja itu sendiri, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja¹⁶

Pekerjaan yang relatif menantang dan membangkitkan semangat cenderung disukai oleh karyawan dibandingkan dengan pekerjaan yang membosankan termasuk dalam pekerjaan itu sendiri. Balas jasa dari yang mereka kerjakan atas kesesuaian dengan beban kerja, resiko kerja dan jenis kerja dimaksud dengan pembayaran. Pemberian promosi jenjang karir yang jelas untuk naik jabatan termasuk dalam promosi. Atasan yang memberikan pengawasan selama pekerjaan berlangsung disebut dengan pengawasan serta dukungan dan bantuan yang diberikan sesama karyawan disebut dengan rekan kerja.

Selain pendapat Robbins dan Judge, hal serupa dalam mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja juga dapat

¹⁶Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta. Salemba Empat, 2008), h.110.

menggunakan Job Descriptive Index (JDI) yang menurut Luthans dalam

Tonny ada lima, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran, seperti gaji dan upah
3. Promosi pekerjaan
4. Kepenyeliaan (supervisi)
5. Rekan sekerja¹⁷

Sejauh karyawan memandang pekerjaannya sendiri sebagai pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang disukai, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab pekerjaan dimaksud dengan pekerjaan itu sendiri. Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta memiliki jaminan yang pasti disebut dengan gaji. Sedangkan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarkannya disebut dengan upah.

Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan disebut dengan kesempatan promosi. Kemampuan seseorang dalam mengatur dan membantu karyawan serta memberi dukungan kepada karyawan disebut penyelia (pengawasan) sedangkan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan dan saling membantu satu sama lainnya disebut dengan rekan kerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

¹⁷Tonny Setiawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Platinum, 2012),h.165.

2.1.1.2 Teori Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan menginginkan terjadinya kepuasan kerja yang tinggi agar hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan. Banyak teori yang menjelaskan tentang kepuasan kerja. Menurut Veithzal Rivai terdapat 3 teori kepuasan kerja yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)
2. Teori keadilan (*Equity theory*)
3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)¹⁸

Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*) mengukur kepuasan kerja seseorang melalui sesuatu yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka seorang karyawan akan menjadi puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Teori keadilan (*equity*) menjelaskan bahwa seorang karyawan akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan(*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Komponen utama dalam teori keadilan adalah *input*, hasil, keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan,

¹⁸Veithzal Rivai, *op. cit.*, h. 856.

jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasilnya (*output*) adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu.

Setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio *input* hasil orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan tersebut tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

Teori dua faktor (*Two factor theory*) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Herzberg mengembangkan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* yang bersifat intrinsik atau motivator dan *dissatisfies* yang bersifat ekstrinsik.

Satisfies adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh

penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan.

Dissatisfies (hygiene factors) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, kebijaksanaan, administrasi dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun jika faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Pendapat lain dijelaskan juga oleh Prabu Mangkunegara, teori kepuasan kerja terbagi atas:

1. Teori keseimbangan (*Equity theory*)
Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen-komponen dari teori ini adalah:
 - a. *Input*
 - b. *Outcome*
 - c. *Comparison person*
2. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)
3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
4. Teori pandangan kelompok (*Social reference group theory*)
5. Teori dua faktor (*Two factors*)¹⁹

Pendapat dari Prabu Mangkunegara menambahkan *need fulfillment theory* dan *social reference group theory* sebagai teori kepuasan kerja. Penyebab kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik

¹⁹A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), h.120.

pekerjaan dalam memberi kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Kepuasan merupakan hasil dari pemenuhan harapan dan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting serta kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

Karyawan akan merasa puas jika kebutuhannya dapat terpenuhi, begitu pula sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila kebutuhan mereka tidak dapat terpenuhi. Hal ini disebut dengan teori pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment theory*).

Kepuasan kerja bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tapi juga sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya ataupun lingkungannya. Pegawai tersebut akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan disebut sebagai teori pandangan kelompok (*Social reference group theory*).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak teori yang membahas tentang kepuasan kerja yaitu *discrepancy theory*, *equity theory*, *need fulfillment theory*, *social reference group theory*, dan *two factors theory*.

2.1.1.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Alat ukur yang dapat digunakan dapat berupa The Brayfield-Rothe Index (BRI) yang digunakan oleh Bryfield dan Rothe, The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang digunakan oleh Weiss et.al (1967), The Job Descriptive Index (JDI) yang dikembangkan oleh Smith dan Hulin (1969), *Pay Satisfaction Quistionnaire* (PSQ) oleh Heneman dan Schwab (1985) dan *Job Diagnostic survey* (JDS) dikembangkan oleh Oldham (1974)²⁰

Brayfield dan Rothe mengemukakan bahwa usaha yang sistematis untuk mengembangkan indeks kepuasan kerja telah dilakukan oleh Hoppock pada permulaan tahun 1930. Indeks itu terdiri atas empat pertanyaan (*items*) di mana masing-masing diminta untuk memilih tujuh (7) jawaban dengan menggunakan skala interval dari yang paling sangat setuju (7) ke jawaban yang paling sangat tidak setuju (1). Kemudian oleh Brayfield dan Rothe pertanyaan-pertanyaan ini dikembangkan menjadi 18 pertanyaan.

Job Description Index (JDI) dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin (1969) menilai bahwa kepuasan kerja, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatan yang dirasakannya sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*.

²⁰Mutiara SPangabea, *op. cit.*, h. 132.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) merupakan skala *rating* untuk menilai kepuasan kerja dimana orang-orang menunjukkan sejauh mana mereka puas terhadap beberapa aspek pekerjaan mereka. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Skor yang tinggi mencerminkan skor kepuasan kerja yang tinggi juga.

Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ) merupakan sebuah daftar pertanyaan yang ditujukan untuk menilai kepuasan kerja terhadap beberapa aspek pembayaran (misalnya, tingkatnya, penambahannya, dan fasilitas yang bisa dimanfaatkan).

Alat ukur lainnya yang dapat digunakan untuk memahami kepuasan kerja adalah *Job Diagnostic Survey* (JDS). Alat ukur ini dikembangkan oleh Hackman dan Oldman, mereka tetap mengemukakan kepuasan kerja berkaitan dengan lima dimensi inti dari karakteristik pekerjaan, yaitu keanekaragaman ketrampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), keberartian tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*).

Dari berbagai pendapat tentang kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil dari penilaian positif pekerjaannya.. Terdapat banyak dimensi dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Kesimpulan teori yang membahas tentang kepuasan kerja yaitu *discrepancy theory*, *equity theory*, *need fulfillment theory*, *social reference group theory*, dan *two factors theory*. Cara pengukuran kepuasan kerja juga dapat menggunakan alat ukur seperti *The Brayfield-Rothe Index (BRI)*, *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*, *The Job Descriptive Index (JDI)*, *Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ)* dan *Job Diagnostic survey (JDS)*.

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi karyawan dalam bekerja. Stres kerja yang terjadi pada karyawan akan mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan merasa stres ditempat kerja maka kepuasan kerja tidak akan tercapai.

Para ahli banyak mendefinisikan tentang stres kerja, seperti pendapat dari Hariandja yang mengatakan bahwa “stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.”²¹

²¹Hariandja, Mariot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), h. 202.

Pendapat lain menurut Mangkunegara “stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan.”²² Penjelasan stres kerja yang telah dipaparkan oleh Mangkunegara, dimana karyawan merasa tertekan atau merasa sulit saat menghadapi pekerjaan saat itu sehingga merasa tertekan atas pekerjaan tersebut. Akibat dari rasa tertekan tersebut akan berakibat pada penurunan kinerja yang dirasakan oleh karyawan karena merasa kurang termotivasi akibat perasaan tertekannya.

Menurut Handoko yang mengemukakan “stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan.”²³

Berdasarkan beberapa definisi stres kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa tertekan baik secara fisik maupun psikis akibat pekerjaannya.

Menurut pendapat Kreitner dan Kinicki “Stres kerja adalah suatu respons yang adaptif dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus seseorang.”²⁴

²² A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h.157.

²³T. Handoko, *Mengukur Kepuasan Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2007), h.78.

²⁴Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*,(New York:McGraw-Hill,2008),h. 202.

Pendapat serupa menurut Lunthas bahwa “stres kerja merupakan respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan perilaku untuk anggota organisasi.”²⁵

Menurut Robbins “stres kerja merupakan suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang”.²⁶ Pendapat lain menurut Rivai “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”.²⁷

Menurut Suwatno dan Priansa “Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa factor di tempat kerja yang berinteraksi dengan para pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku”.²⁸

Sedangkan Gibson menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengertian:

Suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.²⁹

²⁵Fred Lunthas,*op. cit.*, p.145.

²⁶ Stephen P. Robbins,*op. cit.*, h. 85.

²⁷Veithzal Rivai, *op. cit.*, h. 880.

²⁸Suwatno dan Priansa, D.J, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 37.

²⁹ Gibson, Organisasi Perilaku Struktur Proses. (Jakarta: Erlangga, 2008), h.53.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan definisi stres kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah tanggapan seseorang terhadap situasi yang menekan secara fisik maupun psikis dalam pekerjaannya.

2.1.2.1 Penyebab Stres Kerja

Menurut pendapat Luthans terdapat empat faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja, yaitu:

1. Luar organisasi
2. Organisasi
3. Kelompok
4. Individual³⁰

Penyebab stres kerja yang berasal dari luar organisasi dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi seperti perubahan sosial dan teknologi, keluarga, dan lain-lain. Hal tersebut akan mempengaruhi pola kerja individu dan menambah emosi seseorang.

Penyebab stres kerja yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja lebih memfokuskan pada kondisi kebijakan organisasi, tugas

³⁰Fred Lunthas, *op. cit.*, p. 223.

yang diberikan, dan peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.

Penyebab stres kerja yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan seperti rekan kerja atau atasan langsung dari karyawan yang muncul akibat kurangnya kerjasama dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar personal.

Penyebab stres kerja yang berasal dari individu seperti pandangan setiap individu tentang pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Pendapat serupa Menurut Anatan & Ellitan adapun faktor-faktor penyebab stress kerja meliputi :

1. Luar organisasi
2. Organisasi
3. Kelompok
4. Individual³¹

Sedangkan menurut Robbins menyatakan, penyebab stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3 faktor yaitu :

1. Lingkungan
2. Organisasional
3. Individual³²

Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi

³¹ Anatan dan Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. (Bandung: Alfabeta, 2009), h.31.

³² Robbins, *Organizational Behaviour 12th edition*. (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h.12.

karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK.

Sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres kerja. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stres kerja.

Faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stres kerja adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres kerja, yaitu: Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan pribadi, Struktur Organisasi, Kepemimpinan Organisasi.

Stres kerja yang ditimbulkan oleh individu itu sendiri dapat disebabkan oleh kurangnya waktu istirahat karyawan sehingga karyawan menghadapi gangguan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Gibson, penyebab stres kerja disebabkan oleh:

1. Lingkungan fisik
2. Individu
3. Kelompok
4. Organisasi³³

Gibson menambahkan ada pengaruh dari lingkungan fisik yang dapat menyebabkan stres kerja. Lingkungan fisik disini seperti cahaya, suara suhu, kebersihan, dan sirkulasi udara.

³³ Gibson, *op. cit.*, h.55.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja yaitu luar organisasi, organisasi, individu, dan kelompok.

2.1.2.2 Dampak Stres Kerja

Stres kerja dapat memberikan dampak yang buruk bagi karyawan. Dampak tersebut akan membuat kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terganggu. Terdapat banyak dampak stres kerja. Menurut We Timangrataugi dampak dari stres kerja yaitu :

1. Dampak subjektif
2. Dampak perilaku
3. Dampak kognitif
4. Dampak fisiologis
5. Dampak kesehatan
6. Dampak organisasi³⁴

Dampak subjektif seperti kekhawatiran/kegelisahan, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil, dan merasa kesepian. Dampak pada perilaku pekerja dalam bekerja diantaranya peledakan emosi dan perilaku impulsive. Dampak kognitif merupakan ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian, sangat peka terhadap kritik dan hambatan mental.

Dampak fisiologis seperti kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkereringat,

³⁴We Timangrataugi, *pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja PT. Indomobil rada Nasional Cabang Padjadjaran Bogor*. Skripsi Universitas Indonesia.2012. h.32.

bola mata melebar, dan tubuh panas dingin. Dampak kesehatan seperti sakit kepala dan migrain, mimpi buruk, sulit tidur, dan gangguan psikomatis. Dampak terakhir yaitu dampak Organisasi yang menyebabkan produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Pendapat lain menurut Sopiah dampak stres kerja dapat timbul dalam bentuk yang tampak pada diri seseorang. Bentuk-bentuk tersebut dapat dilihat pada tiga aspek antara lain:

1. Aspek Fisik
2. Aspek Psikis
3. Aspek Perilaku³⁵

Aspek fisik antara lain adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang menderita. Sedangkan aspek psikis antara lain adalah ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, kemurungan, dan kurang bersemangat. Dan selanjutnya yang dimaksud dengan aspek perilaku antara lain adalah kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, keinginan pindah organisasi, dan agresi di tempat kerja.

Sedangkan menurut Robbins dampak stress kerja umumnya digolongkan menjadi tiga yaitu :

³⁵Sopiah .*Perilaku Organizational*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h. 108.

1. Gejala Fisik
2. Gejala Psikologis
3. Gejala Perilaku³⁶

Dampak dari stress kerja yang dialami oleh karyawan umumnya digolongkan menjadi tiga golongan yaitu, gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Dimana gejala fisik adalah gangguan kesehatan seperti penyakit-penyakit yang biasa di temukan ketika seseorang mengalami stress kerja.

Sedangkan gejala psikis cenderung lebih mengarah kepada kesehatan psikologi, seperti depresi, keletihan, dan ketegangan dalam diri seseorang yang mengalami stres. Selanjutnya yang dapat mengakibatkan stres adalah gejala perilaku, yaitu stress kerja yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerjapada karyawan.

Berdasarkan definisi, penyebab, dan dampak dari stres kerja yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah tanggapan seseorang terhadap situasi yang menekan secara fisik maupun psikis dalam pekerjaannya. Stres dapat disebabkan oleh luar organisasi, organisasi, individu, dan kelompok. Stres yang berkelanjutan akan berdampak pada fisik dan psikis, dan perilaku seseorang.

³⁶ Stephen P. Robbins, *op. cit.*, h. 130.

2.1.2.3 Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Gejala stres yang dialami pegawai terlihat dari kondisi fisik, psikologis dan perilaku. Gejala fisik yang dialami pegawai saat mengalami stres kerja adalah denyut jantung meningkat, sesak nafas, keringat dingin, gemetar, tekanan darah meningkat, sakit kepala dan gangguan pencernaan.

Gejala psikologis terlihat dari adanya pegawai yang merasa tegang, gelisah, tidak ada konsentrasi kerja, merasa bosan, mudah tersinggung, mudah emosional, tidak produktif. Pegawai yang stres dapat dilihat dari perilakunya, yaitu beban kerja yang diberikan oleh atasan tidak dapat diselesaikan dengan baik, sehingga prestasi kerjanya menurun, malas bekerja, dan berbicara tidak tenang.³⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Arief Muhammad juga menyatakan terdapat hubungan signifikan negatif antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan, begitu juga sebaliknya ketika stres kerja yang dialami rendah, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan tinggi.³⁸

Dapat diduga bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

³⁷Tukimin, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara", jurnal ekonomi, 2014, h.10.

³⁸Arief Muhamad, "Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja Operator SPBU Pasti Pas Surabaya", Thesis UIN Sunan Ampel, 2012, h.39.

2.1.3 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik menjadi harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis akan memberi kepuasan kerja bagi karyawan.

Banyak para ahli mendefinisikan lingkungan kerja, salah satunya menurut Alex S Nitisemito “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.”³⁹

Sedangkan menurut Sedarmayati “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”⁴⁰ Pendapat lain menurut Komaruddin “lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya”.⁴¹

³⁹Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007), h.183.

⁴⁰Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju), h.21.

⁴¹Komaruddin. (2000). *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Menurut Anogoro dan Widianti dalam Septianto “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.”⁴²

Pendapat Mangkunegara “lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.”⁴³ Menurut Agus Ahyari dalam Dewa & Subowo “lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja”.⁴⁴

Berdasarkan beberapa definisi lingkungan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2.1.3.1 Dimensi Lingkungan Kerja

Banyak pendapat para ahli yang menjelaskan tentang dimensi lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

⁴²Rosyadi, *pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja bagian frontliner PT Bank Mandiri (persero) Tbk cabang makassar kartini dan cabang makassar slamet riyadi*. Skripsi universitas hasanuddin.2012. h.20.

⁴³Anwar Prabu Mangkunegara. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. (Bandung : Refika Aditama,2005), h.105.

⁴⁴Dewa & Subowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2005), h.86.

2. Lingkungan kerja non fisik
3. Psikologis lingkungan kerja⁴⁵

Ruang kerja yang memiliki penataan yang baik, aman, sehat dan bersih akan mendukung terciptanyahubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun denganatasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untukbertemu. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akanmeningkatkan efektivitas kinerja karyawan termasuk dalam lingkungan kerja fisik. Kemudian lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam perusahaan serta faktor sistem informasi termasuk dalam lingkungan kerja non fisik.Sedangkan rasa bosan dan keletihan dalam bekerja termasuk dalam psikologis lingkungan kerja.

Pendapat lain menurut Wursanto dimensi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor fisik (*physical working environment*)
2. Faktor non fisik (*nonphysical working environment*)⁴⁶

Semua keadaan yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja seperti gedung/ tempat kerja yang menarik, tersedianya fasilitas dan tempat kerja yang strategis disebut dengan lingkungan fisik sedangkan keadaan diluar kondisi fisik perusahaan, yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja

⁴⁵A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h.105.

⁴⁶Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2005), h.287.

seperti perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai, kepuasan pegawai disebut dengan lingkungan kerja non fisik⁴⁷.

Senada dengan Wursanto, menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, dimensi lingkungan terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik⁴⁸

Semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja seperti ruang kerja, penerangan, suhu udara, kelembaban, ventilasi, peralatan, hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung disebut dengan lingkungan kerja fisik. Sedangkan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan disebut dengan lingkungan kerja non fisik.

Lebih mendalam dari pendapat Sedarmayanti, menurut Ahyari membagi lingkungan kerja pada 2 kelompok yaitu:

1. Pelayanan karyawan, meliputi:
 - a. Pelayanan makanan
 - b. Pelayanan kesehatan
 - c. Pelayanan kebersihan dan tempat ibadah
2. Kondisi kerja
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising (berisik)
 - d. Ruang gerak
 - e. Keamanan kerja⁴⁹

⁴⁷*Ibid*,p.288

⁴⁸ Sedarmayanti, *loc. cit*

⁴⁹ Agus Ahyari, *op.cit*, h.129.

Perusahaan harus memperhatikan makanan, kesehatan, kebersihan serta tempat ibadah untuk karyawan agar karyawan dapat beraktifitas dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu faktor yang berkontribusi menjadi penyebab turunnya kepuasan kerja karyawan adalah suhu udara di lingkungan kerja yang terlalu panas atau terlalu dingin disebut dengan suhu udara.

Penyebab lainnya adalah cahaya yang masuk di dalam ruangan yang disebut sebagai penerangan. Gangguan suara-suara bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum juga menyebabkan pecahnya konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan disebut dengan suara bising.

Ruang gerak kerja yang cukup leluasa dalam bekerja akan menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan baik. Faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawannya adalah keamanan kerja apalagi jika perusahaan tersebut adalah perusahaan manufaktur.

Berdasarkan definisi dan dimensi dari para ahli, dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang memiliki dimensi fisik dan non fisik.

2.1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Lingga dalam wibowo berpendapat bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi

demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan.

Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.⁵⁰

Pendapat lain menurut Ridwan Baraba bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja seperti penerangan, suhu dan sirkulasi udara, ukuran, tataletak dan privasi ruang kerja, kebersihan, kebisingan, penggunaan warna, peralatan kantor, dan keamanan kerja yang merupakan bagian dari lingkungan fisik ataupun hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dengan atasannya yang merupakan lingkungan non fisik penting diciptakan karena kepuasan kerja karyawan besar dipengaruhi oleh keberadaan lingkungan kerjanya.⁵¹

⁵⁰Mukti wibowo DKK, “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk.Kandatel Malang)”, jurnal, universitas brawijaya, 2014, h.2

⁵¹Ridwan Baraba, “*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo Dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*”, segmen jurnal dan bisnis,2014, h.5

Lingkungan yang nyaman akan membantu pekerja dalam meningkatkan kepuasan serta kinerjanya. Pada akhirnya karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dengan baik. Lingkungan kerja secara positif akan mampu mempengaruhi kepuasan kerja didalamnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diduga bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja.

2.2 Review Penelitian Relevan

1. Tukimin : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi Volume 15 No. 1, 2014

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. Manfaat penelitian adalah menambah pengetahuan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Sumatera Utara tahun 2011 sebanyak 140 orang. Sampel penelitian diambil 96 orang. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dikumpulkan melalui observasi langsung dan kuesioner. Untuk menguji hipotesis digunakan uji z. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 5,706 - 0,826X$. Artinya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas

Pertanian Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda negatif. Nilai koefisien determinan (R) sebesar 0,663. Artinya, stres kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,440. Artinya, stres kerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja sebesar 44%, sedangkan 56% lagi dijelaskan oleh faktor lain. Dari hasil uji z, disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara, dapat diterima pada tingkat signifikansi 5 persen⁵².

2. Mukti Wibowo :Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) vol.16.no 2014

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Kuosioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Jumlah sampel dalam penelitian yakni 61 responden karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, cabang Kandatel Malang. Analisis regresi linier berganda dengan *software* SPSS 16 digunakan untuk menguji

⁵²Tukimin: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi Volume 15 No. 1, 2014.

hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, R² pada penelitian ini adalah sebesar 53%, hal ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 53% atas kepuasan kerja karyawan, sementara 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.⁵³

3. Annisa Queentarina Kinanti : Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT.Surveyor Indonesia. Skripsi Universitas Indonesia,2012

Penelitian ini difokuskan untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja pada Divisi SDM PT. Surveyor Indonesia. Penelitian ini menggunakan indikator dari Michigan assesement quetionnare (Camman, Fichman, Henkins dan Klesh, 1979) untuk kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi terdiri dari 40 orang yang berarti menggunakan total sampling. Penelitian menggunakan faktor analisis untuk mengukur validitas dan Cronbach's untuk realibilitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel maka digunakan teknik analisis spearman.

⁵³Mukti Wibowo : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang).Jurnal administrasi bisnis (JAB) vol.16.no 2014.

Hasil dari pengukuran tersebut ditemukan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif yang dapat dilihat dari $Z_{hitung} > Z_{tabel} = 3.363 > 1.960$ maka H_0 ditolak dan H_0 diterima yang menandakan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada Divisi SDM PT. Surveyor Indonesia⁵⁴

4. Siti Arofah : Pengaruh kompensasi, Keahlian, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Pertama Cabang Bangkong Semarang. Jurnal Ekonomi 2013

Obyek dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank Permata Cabang Bangkong Semarang, sekitar 44 karyawan pada.Sementara beberapa dari majikan digunakan untuk sampel.Teknik analisis data menggunakan beberapa linier regression.sample t, sampel F dan tekad.Hasil dari penelitian ini adalah ada mendapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_1) dengan kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0.470 dan nilai Calculated (6611) > tabel (1,684) dan juga tanda (0,001) <menandatangani (0,05). Ada juga mendapat efek positif dan keahlian yang signifikan (X_2) untuk kepuasan kerja (Y).hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0,245 dan nilai calcucated (2.870) > tabel (1,684) dan juga tanda (0,007) <menandatangani (0,05). Ada mendapat efek positif dan lingkungan kerja yang signifikan (X_3) ke kepuasan kerja (Y).ini ditunjukkan dengan nilai regresi sekitar 0.487 dan

⁵⁴Annisa Queentarina Kinanti, "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Divisi SDM Pada PT. Surveyor Indonesia", Skripsi, Universitas Indonesia, 2012.

nilai $F_{\text{hitung}} (5116) > F_{\text{Tabel}} (1,684)$ dan juga $t_{\text{hitung}} (0,000) < t_{\text{Tabel}} (0,05)$. Ada mendapat efek positif dan signifikan kompensasi (X_1) keahlian (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) ke kepuasan kerja (y). Dalam hal penelitian ini siap terus ditunjukkan dengan nilai $F_{\text{hitung}} (101,243) > F_{\text{Tabel}} (3,32)$ dan $t_{\text{hitung}} (0,000) < t_{\text{Tabel}} (0,05)$. Kesimpulan yang dapat kita ambil dari penelitian ini adalah kompensasi, keahlian dan lingkungan kerja secara langsung memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, keahlian dan lingkungan kerja mendapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.⁵⁵

5. I Gede Putro Wibowo : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 2015

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. Responden penelitian adalah 66 orang karyawan UD. Ulam Sari. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan digunakan teknik *Partial Least Square (PLS)* untuk menganalisis data dengan menggunakan pendekatan *Variance Based*. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif

⁵⁵Siti Arofah : Pengaruh kompensasi, Keahlian, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Pertama Cabang Bangkong Semarang. Jurnal Ekonomi 2013.

terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.⁵⁶

6. Yoky Suryo Prayogo : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rsi Sultan Agung Semarang. Skripsi Universitas Islam Negeri Semarang, 2015

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang dan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di RSI Sultan Agung Semarang. Dalam penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada seluruh karyawan RSI Sultan Agung Semarang yang berjumlah 779 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = - 341 + 0,454X_1 + 0,425X_2$. Berdasarkan analisis statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabel bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini variabel yang mempunyai pengaruh paling besar adalah lingkungan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,454 dan variabel budaya organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,425. Dari hasil koefisien determinasi memiliki nilai Adjust R Square sebesar 0,753

⁵⁶I Gede Putro Wibowo : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 2015.

atau 75,3%, sementara 24,7% kepuasan kerja karyawan RSI Sultan Agung Semarang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja dan budaya organisasi.⁵⁷

7. Ni Luh Gede Poniasih : Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indonesia Power. Universitas Udayana, 2015

Kepuasan kerja pada perusahaan dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja karyawan. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan maupun parsial dan mengetahui variabel yang berpengaruh dominan. Lokasi penelitian PT. Indonesia Power UBP Bali, sampel 150 orang karyawan dengan metode simple random sampling. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan

⁵⁷Yoky Suryo Prayogo : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rsi Sultan Agung Semarang. Skripsi Universitas Islam Negeri Semarang, 2015.

teknik analisis yang lebih akurat, serta menambahkan variabel lain yang lebih berkontribusi dengan masalah yang terjadi seperti hubungan kerja.⁵⁸

8. Ridwan Baraba : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo. Jurnal Ekonomi dan Bisnis vol 10 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) pengaruh keyakinan diri sebagai variabel pemoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, 4) pengaruh keyakinan diri sebagai variabel pemoderasi hubungan antara lingkungan dengan kepuasan kerja karyawan, 5) variabel mana yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Data dikumpulkan dari 66 responden dengan metode populasi. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) keyakinan diri memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, 4) keyakinan diri tidak memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja

⁵⁸Ni Luh Gede Poniasih : Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indonesia Power. Universitas Udayana, 2015.

karyawan, 5) variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibanding komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan⁵⁹

9. Nadeem Bhatti : *Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction among University Teachers in Pakistan. International Business Research, 2011*

Penelitian ini meneliti hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja antara guru University di Pakistan. Data di kumpulkan dari 400 responden dari metode crosssectional dari semua empat provinsi dengan menggunakan teknik random sederhana. Faktor-faktor penentu stres kerja yang telah diperiksa di bawah penelitian ini meliputi, peran manajemen, hubungan dengan orang lain, tekanan beban kerja, antar muka pekerjaan rumah, ambiguitas peran, dan tekanan kinerja. Sampel terdiri dari perguruan tinggi negeri di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara empat konstruk diuji. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Hal itu terungkap bahwa 70 persen dari anggota rusak tidak puas dari gaji mereka. Stres kerja memiliki dampak negatif pada kesehatan mereka⁶⁰

⁵⁹Ridwan Baraba : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo. Jurnal Ekonomi dan Bisnis vol 10 2014

⁶⁰ Nadeem Bhatti : *Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction among University Teachers in Pakistan. International Business Research, 2011*

10. Putri Cahya Kusuma : Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis Rsud Ibnu Sina Gresik). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1 , 2015

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi pengaruh stres kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelas (explanatory research). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dan merupakan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis PLS. Berdasarkan hasil analisis PLS diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung variabel Stres kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan Kerja (Y1). Variabel kualitas kehidupan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y2). Variabel stres kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Variabel kepuasan kerja (Y1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Terdapat pengaruh tidak langsung pada variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) dan pengaruh tidak

langsung pada variabel kualitas kehidupan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan melalui kepuasan kerja (Y1).⁶¹

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X1	X2	Y
1	Tukimin 2014	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara	✓	-	✓
2	Mukti Wibowo 2014	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia	-	✓	✓
3	Annisa Queentarina Kinanti 2012	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Divisi SDM PT. Surveyor Indonesia	-	✓	✓
4	Siti Arofah 2013	Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank Permata Cabang Bangkok Semarang	-	✓	✓
5	I Gede Putro Wibowo 2015	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari	✓	-	✓
6	Yoky Suryo Prayogo 2015	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RS Sultan Agung Semarang	-	✓	✓
7	Ni luh Gede 2015	Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indonesia Power	✓	-	✓
8	Ridwan Baraba 2014	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo	-	✓	✓
9	Nadeem Bhatti 2011	<i>Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction among University Teachers in Pakistan</i>	✓	-	✓
10	Putri Cahya Kusuma 2015	Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	✓	-	

⁶¹Putri Cahya Kusuma : Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis Rsud Ibnu Sina Gresik). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) ,2015

		Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis Rsud Ibnu Sina Gresik)			✓
--	--	----------------------------------------------------------------------------	--	--	---

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Keterangan:

X1: Stres Kerja

X2: Lingkungan Kerja

Y: Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan variabel bebas dan variabel terikat dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga menggunakan dimensi dan indikator yang sebagian besar telah digunakan pada penelitian sebelumnya, namun dalam penelitian ini terdapat beberapa penyesuaian terhadap dimensi dan indikatornya yang digunakan peneliti pada setiap variabel nya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap atau perasaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti yang dijelaskan oleh Badeni (2013), Robbins dan Judge (2008), Lunthas (2012), dan Kaswan (2012) kepuasan kerja merupakan perasaan senang tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil dari penilaian positif pekerjaannya. Dimensi kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Masalah kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk diteliti mengingat pentingnya peran karyawan dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena karyawan lah yang memiliki peran utama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan diperhatikannya kepuasan kerja mereka, ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya apabila kepuasan kerja mereka tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila sikap yang ditunjukkan negatif, maka dapat diindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tersebut rendah.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah stres kerja dan lingkungan kerja. Menurut beberapa pendapat ahli yaitu Lunthas (2009), Annatan dan Ellitan (2009), Robbins (2008), dan Gibson (2008) dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah tanggapan seseorang terhadap situasi yang menekan baik secara fisik maupun psikis dalam pekerjaannya. Dimensi stres kerja yaitu luar organisasi, organisasi, individu, dan kelompok.

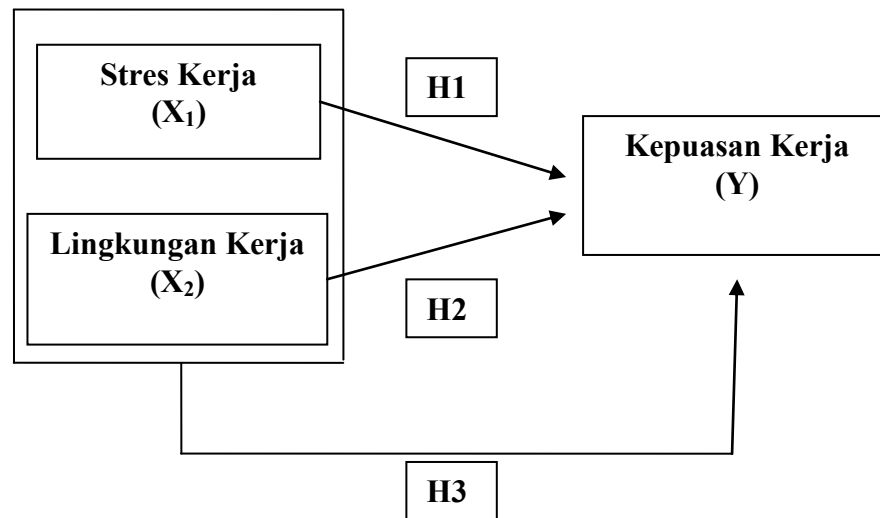
Iqbal (2013) dan Faqihudin dan Gunistiyo (2010) menyimpulkan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan berpengaruh nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Robbins (2010) juga mengungkapkan bahwa dampak stres pada kepuasan kerja dapat langsung terjadi. Ketegangan yang terikat dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Wursanto (2005), Sedarmayanti (2001), Chaisunnah (2013) dapat disimpulkan tentang pengertian lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dimensi lingkungan kerja yaitu fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat membantu para karyawan secara langsung maupun tidak langsung agar dapat bekerja dengan baik dan optimal. Lingkungan yang baik akan membantu pekerja dalam meningkatkan kepuasan kerjanya. Pada akhirnya karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dengan baik sebagai penunjang dalam melakukan pekerjaan mereka.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

X₁ : Variabel Bebas = Stres Kerja

X₂ : Variabel Bebas = Lingkungan Kerja

Y : Variabel Terikat = Kepuasan Kerja

—————> = Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penjabaran hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H_1)

Ho : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP.

Ha : Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP.

Hipotesis 2 (H_2)

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP.

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP.

Hipotesis 3 (H_3)

Ho : Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP.

Ha : Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Komisi Penyiaran Indonesia Pusat

Undang-undang Penyiaran Nomor 32 Tahun 2002 merupakan dasar utama bagi pembentukan Komisi Penyiaran Indonesia (KPI). Semangatnya adalah pengelolaan sistem penyiaran yang merupakan ranah publik harus dikelola oleh sebuah badan independen yang bebas dari campur tangan pemodal maupun kepentingan kekuasaan.

Sejak disahkannya Undang-undang no. 32 Tahun 2002 terjadi perubahan fundamental dalam pengelolaan sistem penyiaran di Indonesia. Perubahan paling mendasar dalam semangat UU tersebut adalah adanya limited transfer of authority dari pengelolaan penyiaran yang selama ini merupakan hak eksklusif pemerintah kepada sebuah badan pengatur independen (Independent regulatory body) bernama Komisi Penyiaran Indonesia (KPI).

Independen dimaksudkan untuk mempertegas bahwa pengelolaan sistem penyiaran yang merupakan ranah publik harus dikelola oleh sebuah badan yang bebas dari intervensi modal maupun kepentingan kekuasaan. Belajar dari masa lalu dimana pengelolaan sistem penyiaran masih berada ditangan pemerintah (pada waktu itu rejim orde baru), sistem

penyiaran sebagai alat strategis tidak luput dari kooptasi negara yang dominan dan digunakan untuk melanggengkan kepentingan kekuasaan.

Sistem penyiaran pada waktu itu tidak hanya digunakan untuk mendukung hegemoni rejim terhadap publik dalam penguasaan wacana strategis, tapi juga digunakan untuk mengambil keuntungan dalam kolaborasi antara segelintir elit penguasa dan pengusaha.

Terjemahan semangat yang kedua dalam pelaksanaan sistem siaran berjaringan adalah, setiap lembaga penyiaran yang ingin menyelenggarakan siarannya di suatu daerah harus memiliki stasiun lokal atau berjaringan dengan lembaga penyiaran lokal yang ada di daerah tersebut. Hal ini untuk menjamin tidak terjadinya sentralisasi dan monopoli informasi seperti yang terjadi sekarang. Selain itu, pemberlakuan sistem siaran berjaringan juga dimaksudkan untuk merangsang pertumbuhan ekonomi daerah dan menjamin hak sosial-budaya masyarakat lokal.

Komisi Penyiaran Indonesia (KPI), yang lahir atas amanat Undang-undang Nomor 32 Tahun 2002, terdiri atas KPI Pusat dan KPI Daerah (tingkat provinsi). Anggota KPI Pusat (9 orang) dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan KPI Daerah (7 orang) dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Selain itu, anggaran program kerja KPI Pusat dibiayai oleh APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara) dan KPI Daerah dibiayai oleh APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah). Mekanisme pembentukan KPI dan rekrutmen anggota yang diatur oleh Undang-undang nomor 32 tahun 2002 akan menjamin bahwa pengaturan

sistem penyiaran di Indonesia akan dikelola secara partisipatif, transparan, akuntabel sehingga menjamin independensi KPI

Visi

Terwujudnya sistem penyiaran nasional yang berkeadilan dan bermartabat untuk dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat.

Misi

1. Mengembangkan kebijakan pengaturan, pengawasan dan pengembangan Isi Siaran
2. Melaksanakan kebijakan pengawasan dan pengembangan terhadap Struktur Sistem Siaran dan Profesionalisme Penyiaran
3. Membangun Kelembagaan KPI dan partisipasi masyarakat terhadap penyelenggaraan penyiaran
4. Meningkatkan kapasitas Sekretariat KPI

3.1.2 Tujuan, Fungsi, dan Tugas

Tujuan KPIP adalah memperkuat integrasi nasional, terbinanya watak dan jati diri bangsa yang beriman dan bertaqwa, mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan kesejahteraan umum, dalam rangka membangun masyarakat yang mandiri, demokratis, adil, dan sejahtera, serta menumbuhkan industri penyiaran Indonesia

KPIP berfungsi mewadahi aspirasi serta mewakili kepentingan masyarakat akan penyiaran. Tugas KPIP yaitu menjamin masyarakat untuk

memperoleh informasi yang layak dan benar sesuai dengan hak asasi manusia, ikut membantu pengaturan infrastruktur bidang penyiaran, ikut membangun iklim persaingan yang sehat antar lembaga penyiaran dan industri terkait, memelihara taatnan informasi nasioanal yang adil,menampung dan menelitiapresiasi masyarakat terhadap penyelenggaraan penyiaran, sertamenyusun perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang menjamin profesionalitas di bidang penyiaran

3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung diKomisi Penyiaran Indonesia Pusat, Jl. Gajah Mada No.8, Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10120, Indonesia.Penelitian dilakukan sejak bulan Oktober 2015 – Januari 2016.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori⁶².

⁶²Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.42-43

Sedangkan penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu stres kerja dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP.⁶³

3.3 Sumber Data, Populasi dan Sampel

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Responden pada penelitian ini adalah karyawan di bagian pemantauan KPIP.

3.3.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono⁶⁴. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemantauan KPIP yang berjumlah 76 orang.

3.3.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relatif sama dan bisa dianggap mewakili populasi (Sugiyono, 2010)⁶⁵. Menurut Slovin untuk menentukan ukuran sampel dapat digunakan rumus :

⁶³ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.6

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, (Bandung: CV Alvabeta, 2010), h. 117

⁶⁵ *Ibid*, h.118

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{76}{1 + 76 (0.05)^2}$$

$$= 63.8 (64)$$

Keterangan :

N = jumlah Populasi,

n = jumlah sampel

e = standar error (simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)

maka jumlah sampel yang akan diteliti dari populasi sejumlah 64 orang.

3.3.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, menurut Sugiyono teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁶⁶

Probability sampling yang dipilih adalah *Simple Random Sampling*. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara ini dilakukan bila anggota populasi dianggap

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta CV,2010), h.91.

homogen.⁶⁷ Sistem ini dilakukan dengan cara undian atau tabel angka random. Tabel angka random merupakan tabel yang dibuat dalam komputer berisi angka-angka yang terdiri dari kolom dan baris, dan cara pemilihannya dilakukan secara bebas.

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah Kepuasan Kerja (Y) dan variabel bebasnya (*independent*) adalah Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau *independent variable* adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau terjadinya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : X_1 : Stres Kerja

X_2 :Lingkungan Kerja

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat atau *dependent variable* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja yang selanjutnya diberi notasi Y.

⁶⁷ Sugiyono, *loc. cit*, h.93.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Skala		
<p>Kepuasan kerja (Y) adalah perasaan senang tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil dari penilaian positif pekerjaannya. Terdapat banyak dimensi dalam menilai kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.</p> <p>Badeni (2013), Robbins dan Judge (2008), Luthans dalam Tonny (2012), dan Kaswan (2012)</p>	1. Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menarik	20,21,22	Likert		
		Memberikan kesempatan karyawan untuk belajar				
	2. Gaji	Gaji pokok	23,24			
		Tunjangan				
	3. Promosi	Kesempatan naik jabatan	25,26			
		Keadilan untuk naik jabatan				
	4. Pengawasan	Membantu karyawan	27,28			
		Mengatur karyawan				
	5. Rekan kerja	Saling membantu	29,30			
		Saling mendukung				
<p>Stres kerja (X_1) adalah tanggapan seseorang terhadap situasi yang menekan secara fisik maupun psikis dalam pekerjaannya. Dimensi stres kerja adalah luar organisasi, organisasi, individu, dan kelompok.</p> <p>Lunthas (2009), Annatan dan Elliten (2009), Robbins (2008), dan Gibson (2008)</p>	1. Luar organisasi	Mudah marah terhadap hal yang terjadi di tempat kerja	1,2	Likert		
		Kesulitan mengikuti perkembangan teknologi				
	2. Organisasi	Kesulitan dalam memenuhi standar kerja	3,4,5			
		Beban kerja yang berlebihan				
	3. Individu	Kurang waktu istirahat	6,7,8,9			
		Jenuh dengan pekerjaan yang dikerjakan				
	4. Kelompok	Kurang kerjasama	10,11			
		Konflik antar karyawan				
	<p>Lingkungan kerja (X_2) adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dimensi lingkungan kerja yaitu fisik dan non fisik.</p> <p>Wursanto (2005), Sedarmayanti (2001), Ahyari (1999) dalam Chaisunnah (2013)</p>	1. Fisik	Ruang kerja Ruang gerak Bising (suara berisik)		12,13,14,15,16	Likert
		2. Non fisik	Hubungan dengan atasan		17,18,19	
Hubungan dengan rekan kerja						

Sumber: Data diolah Peneliti, 2015

Tabel 3.2
Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah Peneliti, 2015

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari suatu peristiwa dan kejadian yang bersifat aktual (Sekaran dan Bougie, 2009)⁶⁸. Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian, yang situasinya merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain:

⁶⁸Uma Sekaran dan Roger Bougie, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 2009), h.37

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua tehnik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan terkait penelitian secara spontan dan acak tanpa terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang tersusun secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian kali ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi.

3.5.2 Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari Komisi Penyiaran Indonesia Pusat, seperti daftar absen karyawandan data keluarnya karyawan pada bagian pemantauan. Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, survey sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Analisis data antara lain uji instrument penelitian, uji penyimpangan asumsi klasik, deskriptif analisis, dan analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi

product moment dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.⁶⁹ Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- n = Banyaknya sampel
- X = Skor tiap item
- Y = Skor total variabel

Disini peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, jadi kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin peneliti ukur, yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Setelah kuesioner tersebut tersusun, langkah selanjutnya adalah kuisisioner diuji coba kepada 30 orang karyawan. Teknik uji validitas yang digunakan adalah *bivariate pearson* yang menggunakan taraf signifikansi 5%.

⁶⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*,(CV Alvabeta: Bandung, 2006), h. 57

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varians total

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut⁷⁰:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

⁷⁰ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.56

3.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan mengubah kemampuan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas, menurut Istijanto. Data mentah yang cukup bervariasi dinilai sulit dan kurang bermakna, sebab peneliti harus mengartikan data tiap responden satu persatu. Dalam analisis deskriptif, nilainya bias diwakili dengan mean (rata-rata), median, modus, tabel frekuensi, persentase, dan berbagai diagram⁷¹.

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 64 karyawan bagian pemantauan KPIP.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Sugiyono menjelaskan uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada

⁷¹ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h.96

nilai rata-rata median⁷². Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$ ⁷³.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Menurut Priyatno, uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05⁷⁴.

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independent*). Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model

⁷² Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (CV. Alfabeta, Bandung, 2007), h.138.

⁷³ *Ibid*, h.138 .

⁷⁴ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73.

regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas⁷⁵.

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas⁷⁶.

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk

⁷⁵Husein Umar, *op, cit.*, h.80

⁷⁶*Ibid*, h.82

mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif⁷⁷.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat

a : Konstanta

b₁, b₂, : Koefisien regresi

X₁ : Variabel bebas

X₂ : Variabel bebas

X₃ : Variabel bebas

3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat⁷⁸. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja (X₁), dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:
$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

⁷⁷Duwi Priyatno, *op.cit.*, h. 61

⁷⁸*Ibid*, h.67

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variable

H_0 : Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H_a : Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kriteria:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat⁷⁹.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

⁷⁹ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h. 66

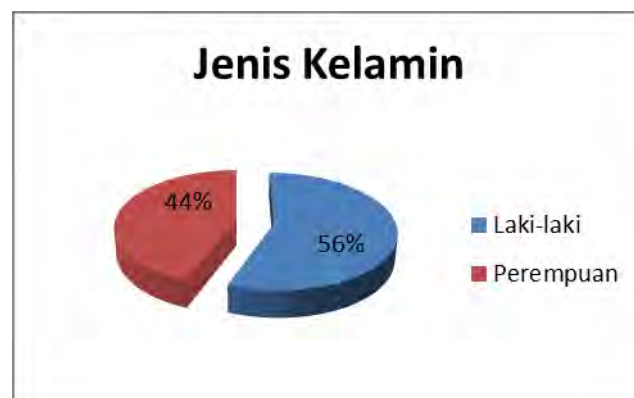
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemantauan Komisi Penyiaran Indonesia Pusat yang berjumlah 64 orang. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.1

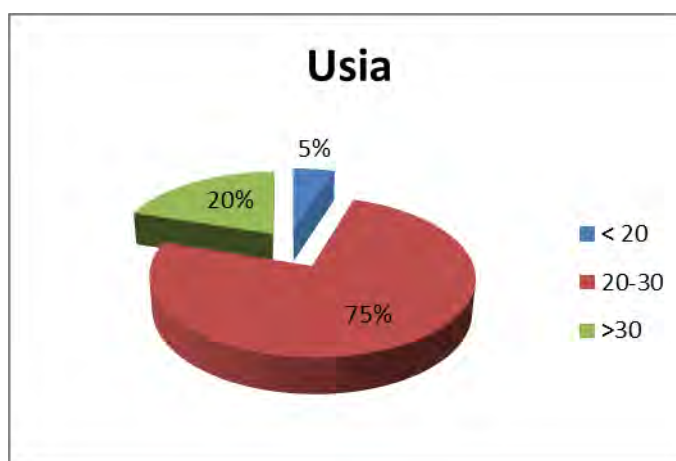
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015.

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki yaitu 36 orang (56%) dibanding dengan perempuan yang hanya 28 orang (44%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada bagian pemantauan KPIP.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia bisa menentukan pengalaman dari seorang karyawan. Perbedaan umur juga akan membedakan persepsi seorang karyawan terhadap sesuatu seperti gagasan, perilaku, cara bekerja dan cara berfikir. Usia responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga tabulasi oleh peneliti. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Hasil penelitian terhadap usia responden menunjukkan bahwa sebanyak 3 orang (5%) yang berada pada usia <20 tahun, sebanyak 48 orang (75%) berusia 20-30 tahun, sebanyak 13 orang (20%) berusia >30 tahun. Sebagian besar responden berusia 20-30 tahun.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja dimana dengan pendidikan seseorang dapat mempunyai suatu keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi, begitu juga sebaliknya. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

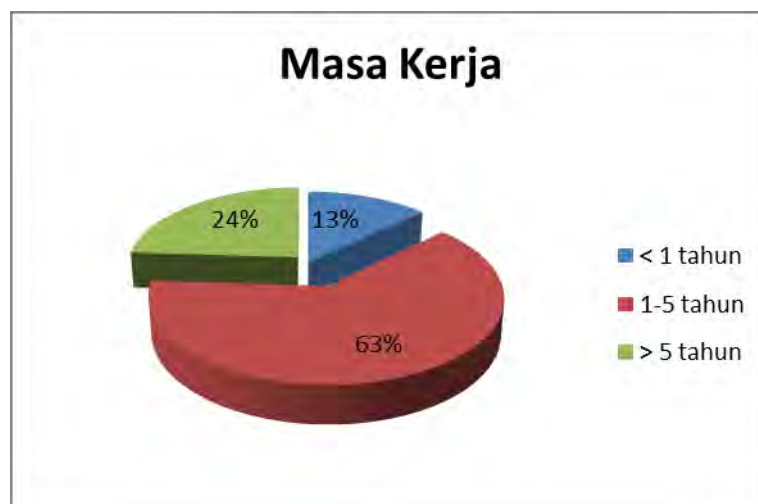
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Pada *pie chart* diatas terlihat kelompok berdasarkan pendidikan paling banyak adalah karyawan pada kelompok pendidikan S1 sebanyak

48 orang (75%), kemudian D3 sebanyak 10 orang (16%) , S2 sebanyak 4 orang (6%), dan SMA sebanyak 2 orang (3%) . Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1. Hal ini sangat wajar terjadi karena memiliki kesesuaian dengan jenis pekerjaan yang diterimanya di bagian pemantauan yang membutuhkan kemampuan manajerial, namun yang dirasakan karyawan pada bagian pemantauan ialah ketidaksesuaian pada jenis dan bidang kerja. Sehingga banyak karyawan yang berpotensi mengalami gejala-gejala stres kerja.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini, masa kerja di bagian pemantauan dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu < 1 tahun, 1-5 tahun dan >5 tahun. Berikut ini adalah *pie chart* karakteristik responden berdasarkan masa kerja:



Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan data responden yang diperoleh, rata-rata karyawan bagian pemantauan KPIP telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 41 orang (63%). Masa kerja terbesar kedua adalah > 5 tahun sebanyak 15 orang (24%) dan responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 8 orang (13%). Dikarenakan hasil dari karakteristik responden yang mayoritas memiliki masa kerja lebih sedikit atau pendek biasanya di pengaruhi oleh rendahnya kepuasan kerja pada diri karyawan.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 21 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya kepada karyawan bagian pemantauan KPIP, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan bagian yang berbeda namun memiliki kemiripan seperti karakteristik responden dan pekerjaan yang dilakukan. Jumlah kuesioner untuk uji validitas adalah 30, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 21.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 30 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Uji Validitas

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Stres Kerja (X₁)			
1	0.775	0,361	Valid
2	0.732	0,361	Valid
3	0.903	0,361	Valid
4	0.778	0,361	Valid
5	0.827	0,361	Valid
6	0.696	0,361	Valid
7	0.811	0,361	Valid
8	0.793	0,361	Valid
9	0.647	0,361	Valid
10	0.624	0,361	Valid
11	0.836	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)			
12	0.407	0,361	Valid
13	0.487	0,361	Valid
14	0.616	0,361	Valid

15	0.596	0,361	Valid
16	0.672	0,361	Valid
17	0.586	0,361	Valid
18	0.550	0,361	Valid
19	0.646	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
20	0.623	0,361	Valid
21	0.748	0,361	Valid
22	0.726	0,361	Valid
23	0.500	0,361	Valid
24	0.547	0,361	Valid
25	0.801	0,361	Valid
26	0.490	0,361	Valid
27	0.638	0,361	Valid
28	0.709	0,361	Valid
29	0.571	0,361	Valid
30	0.606	0,361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.1, uji validitas yang dilakukan pada variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi asumsi valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan Jika

nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6; maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X_1)	0.921	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0.705	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0.837	Reliabel

Pada Table 4.2 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; untuk variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara berurutan sebesar 0,921; 0,705 dan 0,837. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian itu yaitu variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarkan kepada 64 karyawan bagian pemantauan KPIP yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jumlah pernyataan untuk variabel stres kerja sebanyak 11 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-11, variabel lingkungan kerja sebanyak 8 butir pernyataan dari nomor 12-19, dan variabel kepuasan kerja sebanyak 11 butir pernyataan dari nomor 20-30 dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk netral, 4 untuk setuju, dan 5 untuk sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Stres Kerja

Variabel bebas pertama pada penelitian ini yaitu stres kerja diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-11. Pada variabel ini terdapat 4 dimensi, dimensi pertama yaitu luar organisasi yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-2. Dimensi yang kedua yaitu organisasi diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 3-5. Dimensi yang ketiga yaitu individu yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 6-9. Dimensi keempat yaitu kelompok yang diukur melalui butir pertanyaan nomor 10-11.

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Stres Kerja

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Luar organisasi										
Saya mudah marah di tempat kerja	5	7.8%	6	9.4%	7	10.9%	30	46.9%	16	25.0%
Saya kesulitan mengikuti perkembangan teknologi	1	1.6%	6	9.4%	12	18.8%	25	39.1%	20	31.3%
Total	6	4.7%	12	9.4%	19	14.8%	55	43.0%	36	28.1%

Organisasi										
Saya kesulitan dalam memenuhi standar kerja	1	1.6%	7	10.9%	15	23.4%	25	39.1%	16	25.0%
Saya dapat memenuhi standar kerja	0	0.0%	1	1.6%	7	10.9%	28	43.8%	28	43.8%
Saya memiliki beban kerja berlebih	1	1.6%	1	1.6%	5	7.8%	44	68.8%	13	20.3%
Total	2	1.0%	9	4.7%	27	14.1%	97	50.5%	57	29.7%
Individu										
Waktu istirahat saya cukup	1	1.6%	2	3.1%	4	6.3%	25	39.1%	32	50.0%
Saya kurang memiliki waktu istirahat ditempat kerja	5	7.8%	4	6.3%	3	4.7%	34	53.1%	18	28.1%
Pekerjaan saya monoton	0	0.0%	6	9.4%	7	10.9%	28	43.8%	23	35.9%
Pekerjaan saya membuat saya jenuh	6	9.4%	3	4.7%	8	12.5%	30	46.9%	17	26.6%
Total	12	4.7%	15	5.9%	22	8.6%	117	45.7%	90	35.2%
Kelompok										
Saya kurang kerja sama antar divisi	1	1.6%	7	10.9%	19	29.7%	20	31.3%	17	26.6%
Saya mempunyai konflik dengan karyawan lain	0	0.0%	8	12.5%	19	29.7%	24	37.5%	13	20.3%
Total	1	0.8%	15	11.7%	38	29.7%	44	34.4%	30	23.4%
Total Stres Kerja	21	3.0%	51	7.2%	106	15.1%	313	44.5%	213	30.3%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Ditinjau dari Tabel 4.3 dapat dilihat persentasi jawaban untuk dimensi pertama yaitu luar organisasi. Responden menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 4,7%, tidak setuju sebesar 9,4%, netral 14,8%, setuju sebesar 43.0% dan sangat setuju sebesar 28,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir separuh dari responden merasa faktor dari luar organisasi berpotensi sebagai penyebab stres.

Dapat dilihat persentase jawaban untuk dimensi kedua yaitu organisasi, responden yang menjawab dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,0%, tidak setuju sebesar 4,7%, persentase responden yang

menjawab netral 14,1%, sedangkan responden yang menjawab setuju 50,5%, lalu 29,7% responden menjawab sangat setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju dengan beban kerja yang berlebih di perusahaan dan sulitnya mereka memenuhi standar perusahaan.

Dimensi ketiga yaitu individu yang memiliki jawaban terbesar pada kategori setuju dengan persentase 45,7%, sangat tidak setuju 4,7%, tidak setuju sebesar 5,9%, netral sebesar 8,6%, dan sangat setuju sebesar 35,2%. Hal ini menyatakan bahwa faktor penyebab dari dalam individu itu sendiri berpotensi menimbulkan stres kerja yang tinggi.

Dimensi terakhir yaitu kelompok memiliki jawaban terbesar pada kategori setuju sebesar 34,4%, lalu 23,47% sangat setuju, diikuti dengan netral sebesar 29,7%, tidak setuju sebesar 11,7%, dan sangat tidak setuju sebesar 0,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hampir separuh dari responden memiliki pengaruh yang berasal dari kelompok kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden yaitu kategori setuju dengan persentase sebesar 44,5%, kemudian sangat setuju sebesar 30,3%, diikuti dengan netral sebesar 15,1%, lalu tidak setuju sebesar 7,7%, dan terakhir sangat tidak setuju sebesar 3,0%.

Kesimpulan dari analisis deskriptif stres kerja adalah, berdasarkan jawaban dari 64 responden, hampir separuh dari responden atau sebesar

44,5% memiliki stres kerja yang tinggi, sedangkan responden yang memiliki stres kerja rendah hanya sebesar 3,0%.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Variabel bebas kedua pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 12-19. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi. Dimensi pertama yaitu fisik yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 12-16. Dimensi yang kedua yaitu non fisik yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 17-19.

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Fisik										
Saya memiliki ruang kerja khusus	13	20.3%	25	39.1%	20	31.3%	4	6.3%	2	3.1%
Saya memiliki ruang kerja yang nyaman	13	20.3%	16	25.0%	18	28.1%	10	15.6%	7	10.9%
Saya tidak nyaman dengan ruang kerja yang disediakan	10	15.6%	20	31.3%	12	18.8%	9	14.1%	13	20.3%
Ruang gerak saya leluasa	12	18.8%	26	40.6%	18	28.1%	5	7.8%	3	4.7%
Saya tidak terganggu dengan suara berisik	14	21.9%	16	25.0%	14	21.9%	11	17.2%	9	14.1%
Total	62	19.4%	103	32.2%	82	25.6%	39	12.2%	34	10.6%
Non Fisik										
Saya mudah	8	12.5%	23	35.9%	23	35.9%	4	6.3%	6	9.4%

berkomunikasi dengan rekan kerja										
Saya menjalin hubungan harmonis dengan atasan	13	20.3%	22	34.4%	17	26.6%	4	6.3%	8	12.5%
Saya menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja	4	6.3%	19	29.7%	33	51.6%	3	4.7%	5	7.8%
Total	25	13.0%	64	33.3%	73	38.0%	11	5.7%	19	9.9%
Total Lingkungan Kerja	87	17.0 %	167	32.6 %	155	30.3%	50	9.8%	53	10.4 %

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Dilihat dari tabel 4.4 dimensi pertama adalah fisik. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 19,4%, tidak setuju sebesar 32,2%, yang menjawab netral sebesar 25,6%, lalu setuju sebesar 12,2%, dan sangat setuju sebesar 10,6%. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja fisik perusahaan dinilai kurang baik dilihat dari persentase karyawan yang jawabannya cenderung ke tidak setuju dimana persentase responden pada tidak setuju mencapai 32,2% sedangkan persentase sangat setuju hanya 10,6%.

Dimensi kedua yaitu non fisik. Jawaban dari responden sebesar 13,0% pada sangat tidak setuju, sebesar 33,3% tidak setuju, sebesar 38,0% menjawab netral, lalu 5,7% menjawab setuju, dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 9,9%. Maka dapat disimpulkan kembali karyawan cenderung memiliki lingkungan kerja non fisik yang kurang baik di perusahaan.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 32,6%, selanjutnya netral sebesar 30,3%, diikuti dengan sangat tidak setuju sebesar 17,0%, lalu sangat setuju sebesar 10,4% dan setuju sebesar 9,8%.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa lingkungan kerja fisik dan non fisik di perusahaan tempat mereka bekerja tidak memadai atau sangat kurang.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 20-30. Pada variabel ini terdapat 5 dimensi, dimensi pertama yaitu pekerjaan itu sendiri yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 20-22. Dimensi yang kedua yaitu gaji, diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 23-24. Selanjutnya, dimensi ketiga yaitu promosi yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 25-26. Dimensi keempat yaitu pengawasan yang diukur melalui butir pertanyaan nomor 27-28, dan terakhir dimensi rekan kerja yang diukur melalui butir pertanyaan nomor 29-30.

Tabel 4.5

Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pekerjaan itu sendiri										
Pekerjaan saya menarik	14	21.9%	20	31.3%	14	21.9%	12	18.8%	4	6.3%

Saya diberi kesempatan untuk belajar	13	20.3%	27	42.2%	18	28.1%	2	3.1%	4	6.3%
Saya tidak memiliki kesempatan belajar	5	7.8%	29	45.3%	23	35.9%	2	3.1%	5	7.8%
Total	32	16.7%	76	39.6%	55	28.6%	16	8.3%	13	6.8%
Gaji										
Saya memperoleh gaji sesuai yang dengan kebutuhan	4	6.3%	26	40.6%	23	35.9%	4	6.3%	7	10.9%
Saya memperoleh tunjangan kerja	10	15.6%	28	43.8%	14	21.9%	4	6.3%	8	12.5%
Total	14	10.9%	54	42.2%	37	28.9%	8	6.3%	15	11.7%
Promosi										
Saya memiliki kesempatan untuk naik jabatan	13	20.3%	16	25.0%	21	32.8%	8	12.5%	6	9.4%
Saya merasa tidak ada keadilan dalam kenaikan jabatan	11	17.2%	26	40.6%	21	32.8%	4	6.3%	2	3.1%
Total	24	18.8%	42	32.8%	42	32.8%	12	9.4%	8	6.3%
Pengawasan										
Atasan saya membantu dalam melaksanakan pekerjaan	5	7.8%	22	34.4%	33	51.6%	3	4.7%	1	1.6%
Saya diatur oleh atasan dalam melaksanakan pekerjaan	5	7.8%	24	37.5%	31	48.4%	2	3.1%	2	3.1%
Total	10	7.8%	46	35.9%	64	50.0%	5	3.9%	3	2.3%
Rekan Kerja										
Saya merasa terbantu oleh rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	12	18.8%	17	26.6%	21	32.8%	3	4.7%	11	17.2%
Saya didukung oleh rekan kerja	7	10.9%	28	43.8%	23	35.9%	0	0.0%	6	9.4%
Total	19	14.8%	45	35.2%	44	34.4%	3	2.3%	17	13.3%
Total Kepuasan Kerja	99	14.1%	263	37.4%	242	34.4%	44	6.3%	56	8.0%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Ditinjau dari Tabel 4.5, dapat dilihat persentasi jawaban untuk dimensi pekerjaan itu sendiri, responden yang menjawab dengan jawaban

sangat tidak setuju sebesar 16,7%, tidak setuju sebesar 39,6%, netral 28,6%, setuju 8,3%, dan sangat setuju sebesar 6,8%. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden mengaku setuju bahwa pekerjaan dikantor tidak sesuai dengan persepsi mereka.

Dimensi kedua yaitu gaji, responden yang menjawab dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 10,9%, tidak setuju sebesar 42,4%, netral 28,9%, setuju 6,3%, dan sangat setuju sebesar 11,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa gaji yang mereka terima masih kurang sesuai dengan harapan mereka dan tidak mencukupi.

Dimensi ketiga yaitu promosi, responden yang menjawab dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 18,8%, tidak setuju sebesar 32,8%, netral 32,8%, setuju 9,4%, dan sangat setuju sebesar 6,3%. Hal ini menyatakan sebagian besar responden cenderung tidak setuju dengan pemberian promosi dari tempat mereka kerja.

Dimensi keempat yaitu pengawasan, responden yang menjawab dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 7,8%, tidak setuju sebesar 35,9%, netral 50,0%, setuju 3,9%, dan sangat setuju sebesar 2,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa tidak puas terhadap sikap atasan mereka yang kurang membimbing dan membantu dalam melakukan pekerjaan.

Dimensi terakhir yaitu rekan kerja, responden yang menjawab dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 14,8%, tidak setuju sebesar 35,5%, netral 34,4%, setuju 2,3%, dan sangat setuju sebesar 13,3%. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian responden cenderung tidak setuju bahwa rekan kerja mereka saling membantu dan mendukung.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 37,4%, selanjutnya netral sebesar 34,4%, diikuti dengan sangat tidak setuju sebesar 14,1%, lalu sangat setuju sebesar 8,0% dan setuju sebesar 6,3%.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasakan kepuasan kerja yang rendah.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov - Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Lingkungan Kerja
N		64	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28.23	43.09	21.11
	Std. Deviation	5.433	6.840	4.553
Most Extreme	Absolute	.107	.138	.096
Differences	Positive	.107	.112	.096
	Negative	-.075	-.138	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.856	1.104	.770
Asymp. Sig. (2-tailed)		.457	.174	.594

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Perhitungan SPSS 21.0, 2015

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas dengan SPSS dapat dilihat bahwa dengan taraf uji sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) semua variabel memiliki P-value (sig.) di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria

dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja
dengan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja * StresKerja	Between Groups	(Combined) Linearity	1133.134	21	53.959	3.120	.001
		Deviation from Linearity	596.910	1	596.910	34.515	.000
			536.225	20	26.811	1.550	.115
	Within Groups		726.350	42	17.294		
Total			1859.484	63			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4. 7 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja
dengan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
KepuasanKerja *	Between	(Combined)	908.411	16	56.776	2.806	.003
LingkunganKerja	Groups	Linearity	372.299	1	372.299	18.398	.000
		Deviation from Linearity	536.111	15	35.741	1.766	.070
	Within Groups		951.074	47	20.236		
	Total		1859.484	63			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,000 dan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity* < 0,05.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Prasyarat model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk

mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	StresKerja	.913	1.096
	LingkunganKerja	.913	1.096

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.9 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk stres kerja dan lingkungan kerja yaitu masing-masing sebesar 1.096. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas

			Correlations		
			Unstandardized Residual	StresKerja	LingkunganKerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1.000	.154	.111
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	.224	.384
		N	64	64	64
	StresKerja	Correlation	.154	1.000	-.174
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.224	.	.169
		N	64	64	64
	LingkunganKerja	Correlation	.111	-.174	1.000
Coefficient					
Sig. (2-tailed)		.384	.169	.	
	N	64	64	64	

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Pada Tabel 4.10, diketahui korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,224; korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.384. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hipotesis 1 (H1): Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

4.2.4.1.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H1 (Uji t)

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 1

H₀: Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H_a: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H₀ diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H₀ ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 21.0.

Tabel 4.11
Uji t Variabel Stres Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.627	3.626		13.134	.000
	StresKerja	-.450	.083	-.567	-5.414	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan Tabel 4.11, variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -5.414. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $64-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,998 dengan demikian $r_{hitung} < r_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel stres kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Untuk H1

Berdasarkan Tabel 4,11, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis pertama seperti berikut ini:

$$Y' = 47,627 + -0,450X_1$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 47,627, dengan demikian, jika nilai variabel stres kerja (X_1) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 47,627. Koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) sebesar -0,450. Artinya, jika nilai variabel stres kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,450. Karena koefisien variabel X_1 bernilai negatif, artinya terjadi pengaruh negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

4.2.4.1.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.12

Hasil Analisis Determinasi Stres Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.310	4.513

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Dari Tabel 4.12, nilai R^2 sebesar 0,321 atau (32,1%). Hal ini menunjukkan bahwa 32,1% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor stres

kerja sedangkan sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.4.2 Hipotesis 2 (H2): Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

4.2.4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H2 (Uji t)

Uji hipotesis kedua sama dengan seperti uji hipotesis pertama yaitu dengan melakukan analisis regresi linear sederhana (uji t). Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2

H₀: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_a: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H₀ diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H₀ ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Adapun untuk menguji hipotesis yang kedua ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 21.0.

Tabel 4.13
Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.965	2.925		5.799	.000
LingkunganKerja	.534	.136	.447	3.940	.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.965	2.925		5.799	.000
LingkunganKerja	.534	.136	.447	3.940	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan Tabel 4.13, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,940. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $64-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t tabel sebesar 1,998 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, **H₀ ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian lingkungan kerjai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Untuk H2

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis kedua seperti berikut ini:

$$Y' = 16,965 + 0.534X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 16,965, dengan demikian jika nilai variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai 0, maka

variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 16,965. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.534. Artinya, jika nilai variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.534. Karena koefisien variabel X_2 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

4.2.4.2.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Determinasi Lingkungan kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.187	4.898

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja
Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Dari Tabel 4.14, nilai R^2 sebesar 0,200 atau (20%). Hal ini menunjukkan bahwa 20% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 80% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.796	4.994		7.367	.000
	StresKerja	-.378	.082	-.476	-4.611	.000
	LingkunganKerja	.366	.123	.307	2.973	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan Tabel 4.15, variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar -4,611. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $64-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1,998 dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel stres kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.15 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,973, serta nilai signifikansi sebesar 0.004. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

4.2.5.1 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 3:

H_0 : Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_a : Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16

Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	756.722	2	378.361	20.929	.000 ^a
	Residual	1102.762	61	18.078		
	Total	1859.484	63			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X₂, Stres Kerja X₁

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Y

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21, 2015

Pada Tabel 4.16, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 20,929. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $64-2-1= 61$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,15 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

4.2.5.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H3

Berdasarkan Tabel 4,15, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y' = 36,796 + -0.378X_1 + 0.366X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 36,796, hal ini berarti tanpa adanya variabel independen, kepuasan kerja sudah mencapai 36,796. Selanjutnya, koefisien regresi stres kerja sebesar -0.378 dan bertanda negatif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel stres kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0.378 dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.366 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.366 dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.2.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.388	4.252

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X_2 , Stres Kerja X_1
Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 21, 2015

Dari Tabel 4.17, nilai R^2 sebesar 0,407 atau (40,7%). Hal ini menunjukkan bahwa 40,7% kepuasan kerja dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 21.0, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Maka stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP

Stres kerja karyawan terbukti mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP. Apabila stres kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka kepuasan kerja pun menurun. Begitu juga sebaliknya apabila stres kerja rendah maka kepuasan kerja akan naik. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel stres kerja yang diukur menggunakan dimensi luar organisasi, individu, organisasi, dan kelompok. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban setuju 44,5% dan sangat setuju 30,3 % hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja cukup tinggi yang dialami karyawan.

Hasil uji t pada variabel stres kerja juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dilihat berdasarkan $t_{hitung} (-5,414) < t_{tabel} (1,998)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Sama halnya menurut Putri dan Kusdi bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini selaras dengan hasil penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga berkontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP. Apabila lingkungan kerja yang didapatkan karyawan tidak baik, maka kepuasan

kerja karyawan akan menurun. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel lingkungan kerja yang diukur menggunakan dimensi fisik dan non fisik.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju 32,6% dan netral 30,3 % hasil ini menunjukkan responden merasa tidak adanya lingkungan kerja yang nyaman di perusahaan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti jika lingkungan kerja nyaman dan baik maka kepuasan kerja akan naik sedangkan jika lingkungan kerja tidak nyaman maka kepuasan kerja akan turun.

Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja juga menunjukkan H_0 pada hipotesis kedua juga ditolak yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai $t_{hitung} (3,940) > t_{tabel} (1,998)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Menurut Siti dan Aziz lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini selaras dengan hasil dari penelitian ini, yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Ridwan dan Esti (2014), Yokki (2015), Mega (2012). Berdasarkan penelitian tersebut, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja karena memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki signifikansi $< 0,05$.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dilihat dari F_{tabel} sebesar 3,15 dan F_{hitung} sebesar 20,929 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000 dengan demikian lebih kecil dari 0,05 sehingga membuktikan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,407 hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP adalah sebesar 40,7%. Sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bagian Pemantauan Komisi Penyiaran Indonesia Pusat”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan bagian pemantauan KPIP adalah:
 - a. Stres kerja pada karyawan bagian pemantauan KPIP tergolong tinggi.
 - b. Lingkungan kerja pada karyawan bagian pemantauan KPIP tergolong rendah
 - c. Kepuasan kerja pada karyawan bagian pemantauan KPIP tergolong rendah.
2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan bagian pemantauan KPIP. Jika stres kerja tinggi maka kepuasan kerja akan turun, sebaliknya jika stres kerja rendah maka kepuasan kerja akan tinggi.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian pemantauan KPIP. Jika lingkungan kerja nyaman dan baik maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi,

sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka kepuasan kerja akan turun.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk Komisi Penyiaran Indonesia Pusat:

1. Untuk variabel stres kerja saran yang diberikan untuk KPIP yaitu; Pertama, perusahaan harus mengurangi beban kerja yang berlebih untuk karyawan. Kedua, Perusahaan harus memberikan waktu istirahat tambahan agar karyawan tidak jenuh selama melakukan pekerjaan. Ketiga, perusahaan melakukan pelatihan tentang teknologi dan sosialisasi terkait standar kerja perusahaan.

2. Untuk variabel lingkungan kerja, perusahaan disarankan untuk menciptakan ruang kerja khusus yang nyaman dan memadai agar tercipta suasana yang kondusif dan dapat mendukung segala kegiatan karyawan dalam melakukan pekerjaan

3. Untuk variabel kepuasan kerja, saran yang diberikan untuk KPIP yaitu; Pertama, perusahaan melakukan outbound yang dapat meningkatkan teamwork. Kedua, perusahaan harus melakukan rotasi agar karyawan dapat mengenal satu dengan yang lainnya. Ketiga, perusahaan harus memberikan tunjangan khusus kepada setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Baraba, Ridwan. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo Dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. *segmen jurnal dan bisnis*.
- Dhania, Rahma. 2010. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Medical Presentatif Kota Kudu. *Jurnal. Vol, 1 No. 1*,
- Fawzy, Azziza. 2012. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi Pada PT.Marubeni Ray. *Jurnal Universitas Gunadarma*.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF E.
- Hasibuan, Melayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- J. Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mukti wibowo DKK. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk.Kandatel Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*.
- Nadeem Bhatti. 2014. Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction among University Teachers in Pakistan. *Journal International Business Research*.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Jakarta: Gaya Media.
- Penggabean, Mutiara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Putri, Cahaya. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis Rsud Ibnu Sina Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.

- Riadi, Edi. 2014. *Metode Statistika Parametrik dan Nonparametrik*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Rivai, Veithzal., dan Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert, N Lussier. 2010. *Human Relation Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Rumdiningsih. 2011. Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Frisianflag Indonesia. *Skripsi*. Universitas Negeri Jakarta.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organizational*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen, P Robbins., dan Timothy A Judge., 2007. *Organizational Behavior*. Edisi 12. USA: Prentice Hall.
- Setiawan, Tonny. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Platinum.
- Suwarto, F.X. 2010. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yoky, Prayogo.2015. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rsi Sultan Agung Semarang. *Skripsi Universitas Islam Negeri Semarang*.

LAMPIRAN

Lampiran 1

 <i>Building Future Leaders</i>	KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220 Telp/Fax.: Rektor (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II: 4893918, PR III: 4892926, PR IV: 4893982, BAUK: 4750930, BAAK: 4759081, BAPSI: 4752180 Bag. UHTP: Telp. 4893726, Bag. Keuangan: 4892414, Bag. Kepegawaian: 4890536, HUMAS: 4898486 Laman : www.unj.ac.id	
Nomor	5582/UN39.12/KM/2015	30 September 2015
Lamp.	-	
Hal	Permohonan Izin Observasi	
Yth Kepala Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Pusat Gedung Bapetan Lt 6 Jl. Gajah Mada No.8 Jakarta Pusat		
Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta		
N a m a	Annissa Kus Aryani	
Nomor Registrasi	8215128208	
Program Studi	Manajemen	
Fakultas	Ekonomi Universitas Negeri Jakarta	
No. Telp/HP	081280132080	
Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka observasi penulisan Skripsi.		
Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.		
Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan,		
 Drs Syaifullah NIP 195702161984031001		
Tembusan : 1. Dekan Fakultas Ekonomi 2. Kaprog / Jurusan Manajemen		

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Jakarta, Desember 2015

Assalamualaikum Wr. Wb.

Responden yang terhormat,

Bersamaan dengan kuesioner ini, saya mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan dalam memperoleh data yang saya perlukan guna menyelesaikan penulisan skripsi saya.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya, sesuai dengan fakta yang terjadi. **Jawaban yang telah diberikan tidak ada yang dianggap benar atau salah dan tidak akan memengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu/Saudara/i.** Pengisian kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penelitian. Untuk itu, saya menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian.

Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Annissa Kus Aryani

KUESIONER

I. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : < 20 20-30 >30

Pendidikan : SMA D3 S1 S2

Masa Kerja : 1 tahun 1-5 tahun >5 tahun

II. Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda atas pernyataan dibawah ini. Angka 1 – 5 menunjukkan tingkat persetujuan anda atas setiap pernyataan dibawah ini.

KETERANGAN: STS = Sangat Tidak Setuju
SS = Sangat Setuju

Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mudah marah di tempat kerja					
2	Saya kesulitan mengikuti perkembangan teknologi					
3	Saya kesulitan dalam memenuhi standar kerja					
4	Saya dapat memenuhi standar kerja					
5	Saya memiliki beban kerja berlebih					
6	Waktu istirahat saya cukup					
7	Saya kurang memiliki waktu istirahat ditempat kerja					
8	Pekerjaan saya monoton					
9	Pekerjaan saya membuat saya jenuh					
10	Saya kurang kerjasama antar divisi					
11	Saya mempunyai konflik dengan karyawan lain					

Lingkungan kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
12	Saya memiliki ruang kerja khusus					
13	Saya memiliki ruang kerja yang nyaman					
14	Saya tidak nyaman dengan ruang kerja yang disediakan					
15	Ruang gerak saya leluasa					
16	Saya tidak terganggu dengan suara berisik					
17	Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja					
18	Saya menjalin hubungan harmonis dengan atasan					
19	Saya menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja					

Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
20	Pekerjaan saya menarik					
21	Saya diberi kesempatan untuk belajar					
22	Saya tidak memiliki kesempatan belajar					
23	Saya memperoleh gaji sesuai yang dengan kebutuhan					
24	Saya memperoleh tunjangan kerja					
25	Saya memiliki kesempatan untuk naik jabatan					
26	Saya merasa tidak ada keadilan dalam kenaikan jabatan					
27	Atasan saya membantu dalam melaksanakan pekerjaan					
28	Saya diatur oleh atasan dalam melaksanakan pekerjaan					
29	Saya merasa terbantu oleh rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan					
30	Saya didukung oleh rekan kerja					

Lampiran 3

Data Mentah

a. Stres Kerja (X_1)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
1	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	47
2	4	4	3	5	4	5	4	4	4	2	3	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
4	4	5	4	4	4	4	1	3	1	5	3	38
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	48
6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
7	2	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	48
8	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46
9	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	2	44
10	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	47
11	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	46
12	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	45
14	5	5	3	4	4	4	1	4	5	4	2	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	44
17	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	43
18	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	38
20	2	2	4	5	4	5	5	3	4	3	3	40
21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	40
22	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	46
23	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	48
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
25	5	4	5	5	4	5	2	4	4	3	3	44
26	4	5	4	4	5	3	1	3	5	4	5	43
27	4	2	4	3	4	5	4	3	4	3	5	41
28	4	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	25
29	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	46
30	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
31	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	38
32	5	5	2	5	4	4	5	5	4	3	4	46

b. Lingkungan Kerja

No.	12	13	14	15	16	17	18	19	Total
1	5	3	3	3	3	3	3	3	26
2	3	5	5	1	2	3	2	3	24
3	2	2	2	2	2	2	2	2	16
4	3	5	2	2	3	3	2	3	23
5	3	4	2	2	3	3	3	3	23
6	1	1	5	1	1	2	1	3	15
7	3	3	2	3	1	2	3	2	19
8	2	3	3	3	3	3	2	3	22
9	2	3	1	3	2	2	1	3	17
10	3	2	3	3	2	3	3	3	22
11	1	1	2	3	5	4	5	4	25
12	1	1	5	3	1	4	1	4	20
13	5	3	1	1	5	1	2	1	19
14	2	1	1	2	1	2	2	2	13
15	3	3	3	3	2	3	2	2	21
16	2	5	5	1	4	2	1	3	23
17	1	3	2	2	3	2	3	3	19
18	2	2	2	2	1	2	2	2	15
19	2	2	4	1	1	2	3	2	17
20	4	4	4	4	2	3	1	3	25
21	4	4	5	5	5	2	5	5	35
22	1	4	4	4	4	3	1	1	22
23	3	3	3	2	3	3	3	3	23
24	2	2	2	2	2	2	2	3	17
25	2	5	1	2	2	3	2	2	19
26	2	2	2	2	4	1	3	5	21
27	1	1	5	1	2	2	5	3	20
28	2	5	4	5	5	5	4	5	35
29	2	1	1	2	4	5	2	3	20
30	2	3	2	2	2	3	2	3	19
31	2	2	2	3	1	1	1	3	15
32	2	4	5	2	4	2	3	2	24
33	3	3	4	2	1	2	2	2	19
34	4	4	3	1	1	2	1	3	19
35	2	3	3	2	3	3	2	2	20
36	2	5	5	3	3	4	5	3	30

37	2	3	3	2	5	5	3	2	25
38	3	2	4	2	1	3	1	3	19
39	3	2	2	3	4	3	2	1	20
40	3	3	2	3	5	4	5	5	30
41	3	5	5	2	3	3	1	3	25
42	1	3	2	3	2	3	2	3	19
43	3	1	2	2	4	5	5	5	27
44	3	2	2	2	3	1	4	3	20
45	2	2	2	2	2	3	3	2	18
46	2	1	2	4	1	3	1	3	17
47	2	1	1	1	2	2	2	3	14
48	3	2	3	3	4	2	3	2	22
49	3	2	3	3	3	3	3	3	23
50	2	3	1	2	5	3	3	3	22
51	2	2	5	1	3	2	1	3	19
52	1	1	5	5	5	1	2	3	23
53	4	4	4	4	4	5	1	1	27
54	1	4	4	4	3	3	3	3	25
55	1	2	1	2	2	1	4	2	15
56	2	3	3	3	4	2	5	2	24
57	1	2	1	2	1	2	2	2	13
58	1	4	5	1	2	5	2	2	22
59	3	1	2	2	2	2	2	3	17
60	3	4	2	2	4	1	3	4	23
61	1	1	5	1	5	1	5	2	21
62	3	3	3	3	3	2	4	3	24
63	3	1	4	1	1	2	3	3	18
64	2	3	1	3	1	3	2	2	17

c. Kepuasan Kerja

No.	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total
1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	30
2	1	1	5	5	4	4	4	1	1	2	1	29
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	32
5	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	27
6	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	28
7	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	26
8	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30
9	2	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	19
10	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	27
11	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
12	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	29
13	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	21
14	3	3	1	1	1	1	2	3	2	5	2	24
15	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	30
16	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	33
17	5	1	2	2	1	1	3	3	3	2	2	25
18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	24
19	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
20	4	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	26
21	1	2	1	5	5	1	4	4	2	1	1	27
22	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	5	33
23	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	1	25
24	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	21
25	4	3	2	3	2	1	5	3	3	1	2	29
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	31
27	4	2	3	3	2	5	2	3	2	5	2	33
28	1	1	5	4	4	5	1	2	2	5	5	35
29	4	2	2	2	2	5	2	3	2	3	3	30
30	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	23
31	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	19
32	5	1	2	3	2	5	2	3	3	2	3	31
33	4	2	3	2	2	5	1	3	3	1	3	29
34	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	26
35	1	1	3	2	2	3	3	2	3	1	2	23

36	4	2	2	2	2	1	1	2	3	5	2	26
37	4	3	2	2	2	2	5	2	2	5	2	31
38	2	3	2	3	5	4	2	3	3	1	2	30
39	2	3	3	4	5	3	3	3	3	2	3	34
40	3	5	2	2	1	1	1	3	2	5	2	27
41	2	5	3	2	1	3	2	3	1	2	3	27
42	2	5	3	3	2	5	1	1	2	3	3	30
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	33
44	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	24
45	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	25
46	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	29
47	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	16
48	2	2	1	2	5	3	1	2	3	3	2	26
49	2	2	2	5	2	4	4	1	1	2	2	27
50	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	28
51	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	26
52	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	1	27
53	5	4	4	5	4	4	1	1	4	5	5	42
54	2	3	4	4	5	1	3	4	4	5	2	37
55	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	21
56	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
57	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	21
58	1	2	2	5	5	4	1	2	2	1	3	28
59	1	2	3	3	3	3	2	4	1	1	2	25
60	2	4	5	5	5	4	1	2	5	5	2	40
61	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	49
62	1	5	2	2	2	4	2	3	2	2	2	27
63	1	1	5	4	3	1	3	3	3	1	3	28
64	1	1	2	2	4	3	3	3	3	5	2	29

Lampiran 4

Data Uji Validitas

No.	r hitung	r tabel	p-value	Keterangan
Stres Kerja (X₁)				
1	0.775	0,361	0.000	Valid
2	0.732	0,361	0.000	Valid
3	0.903	0,361	0.000	Valid
4	0.778	0,361	0.000	Valid
5	0.827	0,361	0.000	Valid
6	0.696	0,361	0.000	Valid
7	0.811	0,361	0.000	Valid
8	0.793	0,361	0.000	Valid
9	0.647	0,361	0.000	Valid
10	0.624	0,361	0.000	Valid
11	0.836	0,361	0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)				
12	0.407	0,361	0.025	Valid
13	0.487	0,361	0.006	Valid
14	0.616	0,361	0.000	Valid
15	0.596	0,361	0.001	Valid
16	0.672	0,361	0.000	Valid
17	0.586	0,361	0.001	Valid
18	0.550	0,361	0.002	Valid
19	0.646	0,361	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)				
20	0.623	0,361	0.000	Valid
21	0.748	0,361	0.000	Valid
22	0.726	0,361	0.000	Valid
23	0.500	0,361	0.005	Valid
24	0.547	0,361	0.002	Valid
25	0.801	0,361	0.000	Valid
26	0.490	0,361	0.006	Valid
27	0.638	0,361	0.000	Valid
28	0.709	0,361	0.000	Valid
29	0.571	0,361	0.001	Valid
30	0.606	0,361	0.000	Valid

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X_1)	0.921	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0.705	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X_3)	0.837	Reliabel

Lampiran 6

Analisis Deskriptif

a. Stres Kerja (X₁)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Luar organisasi										
Saya mudah marah di tempat kerja	5	7.8%	6	9.4%	7	10.9%	30	46.9%	16	25.0%
Saya kesulitan mengikuti perkembangan teknologi	1	1.6%	6	9.4%	12	18.8%	25	39.1%	20	31.3%
Total	6	4.7%	12	9.4%	19	14.8%	55	43.0%	36	28.1%
Organisasi										
Saya kesulitan dalam memenuhi standar kerja	1	1.6%	7	10.9%	15	23.4%	25	39.1%	16	25.0%
Saya dapat memenuhi standar kerja	0	0.0%	1	1.6%	7	10.9%	28	43.8%	28	43.8%
Saya memiliki beban kerja berlebih	1	1.6%	1	1.6%	5	7.8%	44	68.8%	13	20.3%
Total	2	1.0%	9	4.7%	27	14.1%	97	50.5%	57	29.7%
Individu										
Waktu istirahat saya cukup	1	1.6%	2	3.1%	4	6.3%	25	39.1%	32	50.0%
Saya kurang memiliki waktu istirahat ditempat kerja	5	7.8%	4	6.3%	3	4.7%	34	53.1%	18	28.1%
Pekerjaan saya monoton	0	0.0%	6	9.4%	7	10.9%	28	43.8%	23	35.9%
Pekerjaan saya membuat saya jenuh	6	9.4%	3	4.7%	8	12.5%	30	46.9%	17	26.6%
Total	12	4.7%	15	5.9%	22	8.6%	117	45.7%	90	35.2%
Kelompok										
Saya kurang kerja sama antar divisi	1	1.6%	7	10.9%	19	29.7%	20	31.3%	17	26.6%
Saya mempunyai konflik dengan karyawan lain	0	0.0%	8	12.5%	19	29.7%	24	37.5%	13	20.3%
Total	1	0.8%	15	11.7%	38	29.7%	44	34.4%	30	23.4%
Total Stres Kerja	21	3.0%	51	7.2%	106	15.1%	313	44.5%	213	30.3%

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Fisik										
Saya memiliki ruang kerja khusus	13	20.3%	25	39.1%	20	31.3%	4	6.3%	2	3.1%
Saya memiliki ruang kerja yang nyaman	13	20.3%	16	25.0%	18	28.1%	10	15.6%	7	10.9%
Saya tidak nyaman dengan ruang kerja yang disediakan	10	15.6%	20	31.3%	12	18.8%	9	14.1%	13	20.3%
Ruang gerak saya leluasa	12	18.8%	26	40.6%	18	28.1%	5	7.8%	3	4.7%
Saya tidak terganggu dengan suara berisik	14	21.9%	16	25.0%	14	21.9%	11	17.2%	9	14.1%
Total	62	19.4%	103	32.2%	82	25.6%	39	12.2%	34	10.6%
Non Fisik										
Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja	8	12.5%	23	35.9%	23	35.9%	4	6.3%	6	9.4%
Saya menjalin hubungan harmonis dengan atasan	13	20.3%	22	34.4%	17	26.6%	4	6.3%	8	12.5%
Saya menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja	4	6.3%	19	29.7%	33	51.6%	3	4.7%	5	7.8%
Total	25	13.0%	64	33.3%	73	38.0%	11	5.7%	19	9.9%
Total Lingkungan Kerja	87	17.0 %	167	32.6 %	155	30.3%	50	9.8%	53	10.4 %

c. Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pekerjaan itu sendiri										
Pekerjaan saya menarik	14	21.9%	20	31.3%	14	21.9%	12	18.8%	4	6.3%
Sayadiberi kesempatan untuk belajar	13	20.3%	27	42.2%	18	28.1%	2	3.1%	4	6.3%
Saya tidak memiliki kesempatan belajar	5	7.8%	29	45.3%	23	35.9%	2	3.1%	5	7.8%
Total	32	16.7%	76	39.6%	55	28.6%	16	8.3%	13	6.8%
Gaji										
Sayamemperoleh gaji sesuai yang dengan kebutuhan	4	6.3%	26	40.6%	23	35.9%	4	6.3%	7	10.9%
Sayamemperoleh tunjangan kerja	10	15.6%	28	43.8%	14	21.9%	4	6.3%	8	12.5%
Total	14	10.9%	54	42.2%	37	28.9%	8	6.3%	15	11.7%
Promosi										
Saya memiliki kesempatan untuk naik jabatan	13	20.3%	16	25.0%	21	32.8%	8	12.5%	6	9.4%
Saya merasa tidak ada keadilan dalam kenaikan jabatan	11	17.2%	26	40.6%	21	32.8%	4	6.3%	2	3.1%
Total	24	18.8%	42	32.8%	42	32.8%	12	9.4%	8	6.3%
Pengawasan										
Atasan saya membantu dalam melaksanakan pekerjaan	5	7.8%	22	34.4%	33	51.6%	3	4.7%	1	1.6%
Saya diatur oleh atasan dalam melaksanakan pekerjaan	5	7.8%	24	37.5%	31	48.4%	2	3.1%	2	3.1%
Total	10	7.8%	46	35.9%	64	50.0%	5	3.9%	3	2.3%
Rekan Kerja										
Saya merasa terbantu oleh rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	12	18.8%	17	26.6%	21	32.8%	3	4.7%	11	17.2%
Saya didukung oleh rekan kerja	7	10.9%	28	43.8%	23	35.9%	0	0.0%	6	9.4%
Total	19	14.8%	45	35.2%	44	34.4%	3	2.3%	17	13.3%
Total Kepuasan Kerja	99	14.1%	263	37.4%	242	34.4%	44	6.3%	56	8.0%

Lampiran 7

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Lingkungan Kerja
N		64	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28.23	43.09	21.11
	Std. Deviation	5.433	6.840	4.553
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.138	.096
	Positive	.107	.112	.096
	Negative	-.075	-.138	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.856	1.104	.770
Asymp. Sig. (2-tailed)		.457	.174	.594

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja * StresKerja	Between	(Combined)	1133.134	21	53.959	3.120	.001
	Groups	Linearity	596.910	1	596.910	34.515	.000
		Deviation from Linearity	536.225	20	26.811	1.550	.115
	Within Groups		726.350	42	17.294		
Total			1859.484	63			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja * LingkunganKerja	Between	(Combined)	908.411	16	56.776	2.806	.003
	Groups	Linearity	372.299	1	372.299	18.398	.000
		Deviation from Linearity	536.111	15	35.741	1.766	.070
	Within Groups		951.074	47	20.236		
Total			1859.484	63			

c. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	StresKerja	.913	1.096
	LingkunganKerja	.913	1.096

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

d. Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	StresKerja	LingkunganKerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.154	.111
		Sig. (2-tailed)	.	.224	.384
		N	64	64	64
		<hr/>			
StresKerja	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.154	1.000	-.174
		Sig. (2-tailed)	.224	.	.169
		N	64	64	64
		<hr/>			
LingkunganKerja	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.111	-.174	1.000
		Sig. (2-tailed)	.384	.169	.
		N	64	64	64
		<hr/>			

Lampiran 8

Analisis Linier Regresi Berganda

a. Hasil Analisis Linear Berganda (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.796	4.994		7.367	.000
	StresKerja	-.378	.082	-.476	-4.611	.000
	LingkunganKerja	.366	.123	.307	2.973	.004

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	756.722	2	378.361	20.929	.000 ^a
	Residual	1102.762	61	18.078		
	Total	1859.484	63			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Stres Kerja X1

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Y

Lampiran 9

Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.388	4.252

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Stres Kerja X1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti memiliki nama lengkap Annissa Kus Aryani. Peneliti terlahir sebagai anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Jhonny Mamangkey dan Kusriniati pada 12 September 1994. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orangtua di Jalan.Kp Baru Raya I, Kelapa Dua Wetan, Ciracas, Jakarta Timur.

Semasa hidupnya, peneliti telah melewati bangku pendidikan sejak umur lima tahun, bermula di TK Hubaya I dari tahun 1999 hingga 2000. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikannya di SD Negeri Percontohan Cibubur 11 dari tahun 2000 hingga 2006, lalu melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 91 Jakarta dari 2006 sampai 2009 dan selanjutnya melanjutkan di SMA Negeri 106 Jakarta lulus pada tahun 2012. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada jurusan manajemen mulai tahun 2012 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2016, dengan memilih konsentrasi / peminatan manajemen sumber daya manusia.