

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

**Widya Parimita**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [widya\\_parimita@yahoo.com](mailto:widya_parimita@yahoo.com)

**Annissa Kus Aryani**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [annissakus@gmail.com](mailto:annissakus@gmail.com)

**Agung AWS Waspodo**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [awaspodo@gmail.com](mailto:awaspodo@gmail.com)

## **ABSTRACK**

*The purpose of this research is: 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. 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.*

*Keywords : Job Stress, Work Environment, Job Satisfaction.*

## **PENDAHULUAN**

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.

KPIP merupakan suatu Lembaga Negara yang bertugas menjamin masyarakat untuk mendapat informasi yang layak dan benar sesuai dengan hak asasi manusia. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Tenaga Ahli bagian Pemantauan pada tanggal 9 Oktober 2015, peneliti mendapat data keluarnya karyawan yang dapat dilihat di Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Karyawan keluar pada bagian pemantauan KPIP tahun 2013-2014**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan yang keluar</b>
2013	3 orang
2014	6 orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2015

Selain data keluar karyawan, peneliti juga mendapat data ketidakhadiran (absensi) karyawan pada bagian pemantauan tahun 2015 yang dapat dilihat di Table 2.

**Tabel 2.**  
**Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Pemantauan Tahun 2015**

<b>Bulan</b>	<b>Total ketidakhadiran Karyawan</b>
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 3.

**Tabel 3. Hasil Prariset**

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

Sumber : Pra riset data diolah, 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 pengang 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.

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.

### **Rumusan Masalah**

Bagaimana gambaran stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan bagian Pemantauan KPIP ?

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP ?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Pemantauan KPIP ?

## **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

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Hanni (2014:193) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Pendapat serupa menurut Fathoni (2006:128) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.

Pendapat lain menurut Badeni (2013:43) “kepuasan kerja sesungguhnya merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil dari penilaian positif pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

### **Stres Kerja**

Pengertian stres kerja menurut Luthans (2009:145) “stres kerja merupakan respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan perilaku untuk anggota organisasi”.

Menurut Robbins (2007:85) “stres kerja merupakan suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang”. Pendapat lain menurut Rivai (2011:880) “stres kerja adalah

suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:37) “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”.

Berdasarkan definisi stres kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah tanggapan seseorang terhadap situasi yang menekan secara fisik maupun psikis dalam pekerjaannya. Stres kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi luar organisasi, organisasi, individu, dan kelompok.

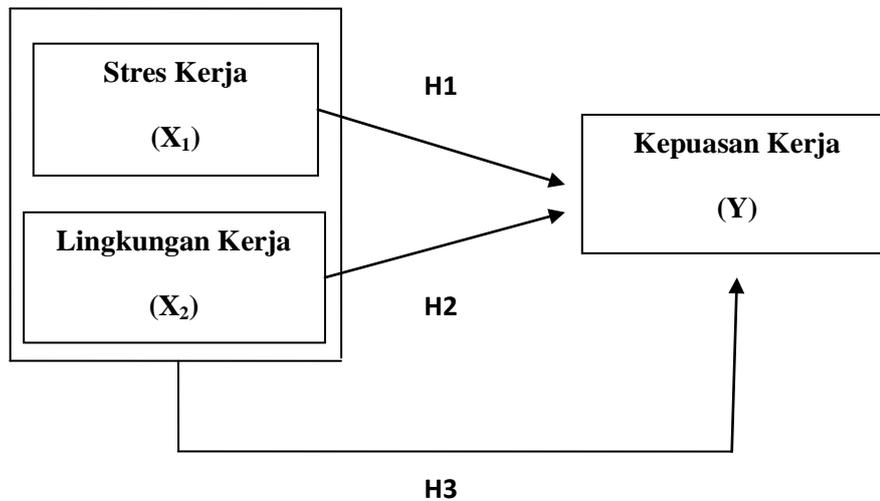
### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Komaruddin (2001:17) “lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya”. Pendapat lain menurut Mangkunegara (2005:105) “lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”.

Menurut Septianto (2012:20) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan”. Pendapat serupa menurut Dewa dan Subowo (2005:86) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa 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. Lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi fisik dan non fisik.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

### Hipotesis

Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>)

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<sub>2</sub>)

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<sub>3</sub>)

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.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory*. Datayang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuesioner, sedangkan data sekunder mengenai data jumlah karyawan diperoleh peneliti melalui KPIP.

Metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 responden dari total populasi yang berjumlah 76 karyawan dengan menggunakan rumus slovin dalam Umar (2008:65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{76}{1 + 76 (0.05)^2}$$
$$= 63.8 (64)$$

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.

## Uji Instrumen

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang diuji coba pada 30 responden karyawan bagian pemantauan KPIP. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk masing-masing butir pernyataan yang ada. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrumen dikatakan Valid. Metode yang digunakan pada pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi *productmoment* dengan ketentuan kevalidan instrument apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada  $N = 64$ . Sehingga didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah item sebelum diuji	Jumlah item tidak valid	Jumlah item valid
Stres Kerja	11	0	11
Lingkungan Kerja	8	0	8
Kepuasan Kerja	11	0	11

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menghasilkan nilai  $r_{hitung}$  tiap instrumennya lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dapat disimpulkan lihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,361

### 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 5.

**Tabel 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 (Y)	0.837	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Pada Table 5, hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* >0,6; untuk variabel stres kerja (0,921), lingkungan kerja (0,705), dan kepuasan kerja (0,837. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

### **Analisis Deskriptif**

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 kuisioner yang disebar kepada sampel yaitu 64 karyawan bagian pemantauan KPIP.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Priyatno (2010:71) menjelaskan uji normalitas digunakan untuk mengukur data skala ordinal, interval maupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi >0,05.

#### **Uji Linearitas**

Menurut Priyatno (2010:73), 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 0.05 (Priyatno, 2010: 73).

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi (Priyatno, 2010:81). Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Jika besar  $VIF < 5$  atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2010:83), uji heteroskedastisitas dilakukan 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.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Persamaan Regresi Linear Berganda**

Menurut Priyatno (2010: 61), 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 mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010:61). Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

$Y'$  : Variabel terikat

$a$  : Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4$  : Koefisien regresi

$X_1$  : Variabel bebas

$X_2$  : Variabel bebas

### Uji F

Menurut Priyatno (2010:67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ).

$H_0$ : 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.

Syarat:

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.

### Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2010:66), 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 terikat (Priyatno, 2010:66).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

**Tabel 6. Nilai Analisis Deskriptif**

	<b>Stres Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>
Sangat Tidak Setuju	3,0%	17,0%	14,1%
Tidak Setuju	7,2%	32,6%	37,4%
Netral	15,1%	30,3%	34,5%
Setuju	44,5%	9,8%	6,3%
Sangat Setuju	30,3%	10,4%	8,0%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Pada Tabel 6 dapat dilihat persentase jawaban yang diberikan oleh pararesponden yang menggambarkan setiap variabel. Pada variabel stres kerja, dapat dilihat bahwa jawaban yang diberikan responden didominasi dengan jawaban Setuju yaitu sebesar 44,5% dan Sangat Setuju dengan persentase 30,3%. Ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami responden cenderung tinggi. Pada variabel lingkungan kerja, hasil persentase terbesar berasal dari jawaban Tidak Setuju yaitu sebesar 32,6% yang menandakan bahwa lingkungan kerja tidak nyaman. Selanjutnya, pada variabel kepuasan kerja hasil persentase terbesar berasal dari jawaban Tidak Setuju yaitu sebesar 37,4% dan Netral yaitu 34,5%. Hal ini juga menandakan bahwa kepuasan kerja yang dialami responden cenderung rendah.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		KepuasanKerja	StresKerja	LingkunganKerja
N		64	64	64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	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.

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas dengan SPSS dapat dilihat bahwa dengan taraf uji sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) variabel kepuasan kerja memiliki *P-value* (sig.) 0,457, variabel stres kerja memiliki *P-value* (sig.) 1,174, dan variabel lingkungan kerja memiliki *P-value* (sig.) 0,594 di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

### Uji Linearitas

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Nilai Signifikansi
Stres Kerja * Kepuasan Kerja	0,000
Lingkungan Kerja * Kepuasan Kerja	0,000

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Dari Tabel 8, masing-masing variabel X memiliki nilai signifikansi yaitu variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,000; dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar

0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai Nilai signifikansi < 0,05.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	StresKerja	.913	1.096
	LingkunganKerja	.913	1.096

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 9 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk stres kerja dan lingkungan kerja yaitu masing-masing sebesar 1.096.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 10. Hasil 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
	StresKerja	Correlation Coefficient	.154	1.000	-.174
		Sig. (2-tailed)	.224	.	.169
		N	64	64	64
	LingkunganKerja	Correlation Coefficient	.111	-.174	1.000
		Sig. (2-tailed)	.384	.169	.
		N	64	64	64

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Pada Tabel10, diketahui korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikasi 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.

### Uji Hipotesis

#### Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

**Tabel 11. Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

Tabel 11 menunjukkan 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  $t_{hitung} < t_{tabel}$  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 12. Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana**

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

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

Tabel 12 menunjukkan 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,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian lingkungan kerjai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

**Tabel 13. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

Sumber: Perhitungan SPSS 21, 2015

#### Hipotesis 1 ( $H_1$ )

$H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP.

$H_a$  : Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP.

Berdasarkan Tabel 13, 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 negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede pada tahun 2015 bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2 ( $H_2$ )

$H_0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP.

$H_a$  : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemantauan KPIP.

Tabel 13 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 positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo pada tahun 2014 bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Tabel 13, juga dapat diperoleh persamaan regresi linier 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.

Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Tukimin pada tahun 2014 dan Queentarini pada tahun 2012 bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 14. Hasil Uji F**

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

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja X<sub>2</sub>, StresKerja X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: KepuasanKerja Y

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>)

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.

Pada Tabel 14. diperoleh  $F_{hitung}$  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,  $F_{hitung} (20,929) > F_{tabel} (3.15)$  Signifikasi 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. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoki pada tahun 2015 bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara bersamasama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## Hasil Analisis Determinasi

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

**Tabel 15. Hasil Analisis Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 <sup>a</sup>	.407	.388	4.252

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X<sub>2</sub>, Stres Kerja X<sub>1</sub>

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2015

Dari Tabel 15, nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,388 atau (38,8%). Hal ini menunjukkan bahwa 38,8% kepuasan kerja dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 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) Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan bagian pemantauan KPIP. (2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian pemantauan KPIP. (3) Stres kejadian lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### Saran

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

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Dewo, Subowo. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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 BPFE.
- Hasibuan, Melayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yuwono*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mukti wibowo DKK. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Jakarta: Gaya Media.
- 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.
- Suwatno dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organizational*. Yogyakarta: Andi Offset.
- 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*.