

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. STOVIA GARUDA YAKSA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memproleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : RABIYU GENTA VIANDRY
NPM : 2105160251
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 09 September 2025 Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : RABIYU GENTA VIANDRY
NPM : 2105160251
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH MINISTRUNG-KERJA, PELATIHAN, DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SPOVIA GARUDA YAKSA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

Penguji II

Salman Farisi, S.Psi., M.M.

Pembinbing

Satria Mirsya Afhamly Nasution, S.E., M.Si.
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.

Assoc. Prof. Dr. Ade Ganawan, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : RABIYU GENTA VIANDRY
N P M : 2105160251
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PELATIHAN DAN
STRES KERJA SDM TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. STOVIA GARUDA YAKSA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Tugas Akhir

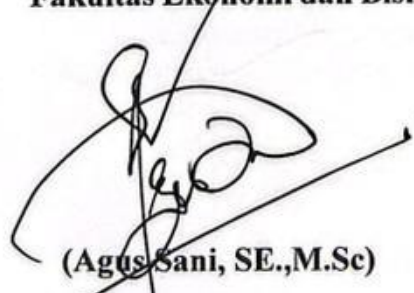


(Satria Mirsya Affandy Nasution, S.E., M.Si)

Diketahui/Disetujui
oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Agus Sani, SE., M.Sc)

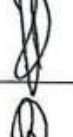
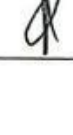


(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : RABIYU GENTA VIANDRY
NPM : 2105160251
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PELATIHAN DAN STRES
KERJA SDM TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
STOVIA GARUDA YAKSA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	PROPOSAL DITERIMA	30/07/2025	
BAB 2	Tambahkan Teori	05/08/2025	
BAB 3	—		
BAB 4	Tambahkan Jurnal	14/08/2025	
BAB 5	Tambahkan Kesimpulan	20/08/2025	
Daftar Pustaka	Mendecy	26/08/2025	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang meja hijau	01/09/2025	

Medan, Agustus 2025

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Agus Sani, SE., M.Sc)

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

(Satria Mirsyah Affandy Nasution, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN PROPOSAL

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Rabiyu Genta Viandry
NPM : 2105160251
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Stress Kerja SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.STOVIA GARUDA YAKSA

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juli 2025

Pembuat Pernyataan



Rabiyu Genta Viandry

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADAPT. STOVIA GARUDA YAKSA

RABIYU GENTA VIANDRY

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : Gentaviandry251@gmail.com

Permasalahan pada penelitian ini dapat dilihat dari rendahnya kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, minimnya pelatihan dan tingginya tingkat stress kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda dan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil sampel 55 orang. Adapun hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh positif signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh positif signifikan lingkungan kerja, pelatihan, stress kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pelatihan, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, TRAINING AND WORK STRESS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT. STOVIA GARUDA YAKSA

RABIYU GENTA VIANDRY

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

University of Muhammadiyah North Sumatra

Email: Gentaviandry251@gmail.com

The problems in this study can be seen from low employee job satisfaction, an uncondusive work environment, lack of training and high levels of work stress. The purpose of this study is to determine the influence of work environment, training and work stress on employee job satisfaction at PT. Stovia Garuda Yaksa both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with multiple linear analysis techniques and sampling techniques using the slovin formula with a sample of 55 people. The results of this study prove that there is a significant positive influence between the work environment on job satisfaction. There is a significant positive influence between training on job satisfaction. There is a significant negative effect of work stress on job satisfaction and a significant positive influence of work environment, training, and work stress on job satisfaction simultaneously at PT. Stovia Garuda Yaksa.

Keywords: Work Environment, Training, Work Stress, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan anugerahnya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Stovia Garuda Yaksa”**. Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini terwujud berkat bantuan, arahan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Superhero dan Panutanku, Ayahanda Hendri Syahputra, Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Pintu surgaku, Ibunda Endang Novitasari Beliau Sangat berperan penting dalam menyelesaikan program study penulis, beliau juga memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi, serta doa yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Adik satu-satunya yang paling penulis cintai, Affan Nazmi Viandry yang selalu menjadi alasan penulis untuk lebih keras lagi dalam berjuang. Di tengah kalut proses ini, tawa, semangat, serta doa dari adikku yang menjadi sumber inspirasi

dan motivasi. Adikku, aku tahu kamu hebat, namun selamanya diriku pasti berkulat tuk selalu jauhi mu dari dunia yang jahat, tumbuh lebih baik, cari panggilanmu, jadi lebih baik dibanding diriku.

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M. selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Satria Mirsyah Affandi Nst, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang bukan hanya membimbing secara akademik, tetapi juga menjadi pengarah, penyemangat, dan motivator yang luar biasa. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu, kesabaran, dan perhatian yang bapak berikan selama proses penulisan tugas akhir ini. Tanpa bimbingan dan dukungan bapak yang tulus, mungkin tugas akhir ini belum bisa selesai. Setiap nasihat dan motivasi dari bapak selalu menjadi penyemangat saat penulis merasa lelah. Terima kasih telah mempermudah setiap proses, selalu membuka pintu konsultasi dengan

lapang, dan memahami setiap kesulitan yang penulis hadapi. Bapak bukan hanya membimbing dengan ilmu, tetapi juga dengan hati. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan serta balasan terbaik untuk setiap kali kebaikan yang bapak berikan.

10. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi SE., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah banyak berjasa mendidik penulis selama masa perkuliahan.
11. Bapak dan Ibu dosen serta staff biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
12. Kepada sahabat-sahabat tongkrongan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih selalu membuat canda, tawa, dukungan, motivasi, dan doa kepada penulis selama mengerjakan tugas akhir. Sehat selalu dimanapun kalian berada, Walau tak sedarah, semoga selalu searah.
13. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan kuliah yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, angkatan 2021 terima kasih buat kebersamaan dan persahabatan kalian dalam suka dan duka selama dilapangan dan dikampus.
14. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang laki-laki sederhana dengan impian yang tinggi, namun sering kali sulit ditebak isi pikiran dan hati. Terima kasih kepada penulis tugas akhir ini yaitu diriku sendiri, Rabiyyu Genta Viandry. Anak pertama yang dikenal keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terima kasih telah turut hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan.

Terima kasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Jangan pernah lelah untuk tetap berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dirimu bersinar dimanapun tempatmu bertumpu. Aku berdoa, semoga langkah dari kaki kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi oleh orang-orang yang hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab.

Dengan selesainya penyusunan tugas akhir ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat yang baik, serta menjadi arahan dalam perjalanan pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini masih jauh dari sempurna, maka penulis sangat berterimakasih apabila diantara pembaca ada yang memberikan saran atau kritik yang membangun guna memperluas wawasan penulis sebagai proses pembelajaran diri.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2025
Penulis,

Rabiyu Genta Viandry
2105160251

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	12
2.1 Kajian Teori.....	12
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	12
2.1.1.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja	12
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.1.2 Lingkungan Kerja	16
2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	17
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	24
2.1.3 Pelatihan.....	28
2.1.3.1 Definisi Pelatihan	28
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan	29
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	30
2.1.3.4 Indiaktor Pelatihan	31
2.1.4 Stres Kerja.....	32

2.1.4.1 Definisi Stres Kerja	32
2.1.4.2 Dampak Dan Penyebab Stres Kerja	33
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	37
2.1.4.4 Indikator Stres Kerja	38
2.2 Kerangka Konseptual	40
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	40
2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	41
2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	42
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	43
2.2 Hipotesis	44
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Pendekatan Penelitian.....	46
3.2 Definisi Operasional.....	46
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	47
3.3.1 Tempat Penelitian	47
3.3.2 Waktu Penelitian.....	48
3.4 Populasi Dan Sampel.....	48
3.4.1 Populasi.....	48
3.4.2 Sampel	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.5.1 Uji Validitas.....	50
3.5.1 Uji Reliabilitas	52
3.6 Teknik Analisis Data	53
3.6.1 Regresi Linier Berganda	54
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	55
3.6.2.1 Uji Normalitas	55
3.6.2.2 Uji Multikolonieritas	55
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	55
3.6.3 Uji Hipotesis	56
3.6.3.1 Uji Parsial (Uji T).....	56
3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)	57

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi.....	58
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Deskripsi Data	59
4.1.1 Karakteristik Responden.....	59
4.1.2 Distribusi Jawaban	61
4.2 Analisis Data	68
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.2.1.1 Uji Normalitas.....	68
4.2.1.2 Uji Multikolonieritas	69
4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.2.2 Regresi Linier Berganda	70
4.2.3 Uji Hipotesis	71
4.2.3.1 Uji T (Uji Parsial).....	71
4.2.3.2 Uji F (Uji Simultan)	72
4.2.3.3 Koefisien Determinasi.....	73
4.3 Pembahasan	73
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	73
4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	74
4.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	75
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	76
BAB 5 PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran	78
5.3 Keterbatasan Penelitian	79
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra-survey Kepuasan Kerja.....	4
Tabel 1.2 Pra-survey Lingkungan Kerja	5
Tabel 1.3 Pra-survey Pelatihan	7
Tabel 1.4 Pra-survey Stres Kerja	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional	47
Tabel 3.2 Rincian Kegiatan.....	48
Tabel 3.3 Skala Likert	50
Tabel 3.4 Uji Validitas	51
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.2 Usia Responden.....	60
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	60
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	61
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Kepuasan Kerja	61
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja.....	63
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Pelatihan	65
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Stress Kerja.....	67
Tabel 4.9 Uji Multikolonieritas.....	69
Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.11 Uji Parsial.....	71
Tabel 4.12 Uji Simultan	72
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	44
Gambar 4.1 Uji Normalitas Probability Plot.....	68
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yaitu aset yang paling penting bagi organisasi yaitu dimana pada dasarnya berfungsi sebagai salah satu faktor aktivis pada setiap kegiatan yang berada diperusahaan. Suatu organisasi dapat memperoleh aktivitasnya guna untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Perlu adanya manajemen yang baik agar menciptakan sumber daya manusia yang baik, lantaran sumber daya manusia adalah modal yang paling utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan sumber daya lainnya dalam suatu organisasi. Organisasi dapat dikatakan baik jika memiliki sumber daya manusia yang baik.

Sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya (Potale & Uhing, 2015). Untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan adanya perhatian lebih dari manajemen tingkat atas, baik hal-hal yang menghambat maupun yang dapat mendukung pelaksanaan suatu sistem. SDM harus loyal terhadap organisasi dan mereka merasa puas dengan kerja yang dilakukan.

Kepuasan kerja merupakan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya yang diukur dengan beban kerja, gaji, rekan kerja, pemimpin dan lingkungan kerja (Puspitawati & Atmaja, 2020). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya

cenderung akan bekerja keras untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik pula (Ramadhanty & Djastuti, 2020).

Kepuasan kerja didasari atas perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya akan negatif apabila mereka merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan sangat berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya apabila mereka merasakan kompensasi yang didapat sesuai dengan harapan mereka (Puspitawati & Atmaja, 2020).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pelatihan. Pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerjanya dimasa silam (Yuniarsih, 2018). Berdasarkan pendapat (Akbar, 2017) dikemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja. Stres kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindarkan karena setiap manusia apabila kurang mampu menyelesaikan keinginan dengan keadaan yang ada serta pekerjaan yang menumpuk serta adanya deadline dari atasan, membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas karyawan menurun akibat stres kerja (Massie et al., 2018).

Dalam sebuah perusahaan perlu diperhatikan juga faktor yang dapat menjadi hambatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satunya

adalah tingkat stres kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami karyawan berbedabeda. Stress ditentukan pula oleh individunya sendiri. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya (Potale & Uhing, 2015).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan, ataupun pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan dapat memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan (Pane, 2020).

PT Stovia Garuda Yaksa (SVGY) adalah perusahaan eksportir kopi, terutama kopi hijau berkualitas tinggi. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 6 November 2020 dengan tujuan menjadi penyedia kebutuhan kopi yang bertanggung jawab secara lingkungan dan sosial, yaitu dengan semangat keberlanjutan sosial hijau, kata Stovia Coffee. Perusahaan ini lahir dari Koperasi Permata Gayo dan

dipunggawai oleh petani-petani muda Gayo.

Berdasarkan hasil observasi penulis menemukan masalah dimana masih rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, hal dapat dilihat dari karyawan karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan seringkali tidak dinilai baik oleh pimpinan dan beberapa divisi lainnya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra riset penulis dari 20 orang responden mengenai kepuasan kerja di PT Stovia Garuda Yaksa sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pra-survey Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini.	13	65	7	35
2	Merasa puas dengan peluang promosi yang tersedia di perusahaan.	16	80	4	20
3	Saya merasa puas dengan hubungan yang saya miliki dengan rekan kerja Anda.	12	60	6	60
4	Saya merasa puas dengan dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh penyelia.	14	70	6	30
5	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	14	70	6	30

Sumber: Data penelitian (2025)

Dalam survei yang dilakukan di PT Stovia Garuda Yaksa, 65% responden menyatakan puas dengan gaji yang mereka terima, sementara 35% lainnya tidak merasa puas. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan ekspektasi mereka. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan yang merasa dihargai melalui gaji yang kompetitif cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap perusahaan namun 35% karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diterima saat ini.

Hasil survei menunjukkan bahwa 80% responden merasa puas dengan peluang promosi yang tersedia di perusahaan, sementara 20% tidak merasa demikian. Angka ini mencerminkan bahwa PT Stovia Garuda Yaksa memberikan ruang yang cukup bagi karyawan untuk berkembang dan maju dalam karir mereka.

Sebanyak 60% responden merasa puas dengan hubungan yang mereka miliki dengan rekan kerja, sedangkan 40% lainnya tidak puas. Karyawan yang memiliki hubungan yang buruk antar rekan kerja dapat menyebabkan konflik dan penurunan produktivitas.

Hasil survei menunjukkan bahwa 70% responden merasa puas dengan dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh penyelia mereka, sementara 30% tidak merasa demikian. Dukungan dari atasan sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sebanyak 70% responden merasa puas dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan saat ini, sementara 30% tidak merasa puas. Kepuasan terhadap jenis pekerjaan sangat terkait dengan minat dan keterampilan karyawan. Namun, jika karyawan merasa terjebak dalam pekerjaan yang monoton atau tidak sesuai dengan aspirasi karir mereka, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Berikut fenomena yang terkait Lingkungan kerja yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Pra-survey Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	14	70	6	30
2	Saya merasa tingkat kebisingan di lingkungan kerja Anda mengganggu konsentrasi.	8	40	12	60
3	Saya merasa peraturan kerja yang ada di perusahaan sudah jelas dan mudah dipahami.	10	50	10	50
4	Saya merasa penerangan di tempat kerja cukup untuk mendukung aktivitas sehari-hari.	17	85	3	15
5	Saya merasa sirkulasi udara di lingkungan kerja baik dan nyaman.	11	55	9	45
6	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan PT. Stovia Garuda Yaksa.	16	80	4	20

Sumber : Data penelitian (2025)

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa Salah satu faktor penting yang memengaruhi lingkungan kerja adalah hubungan antar rekan kerja. Hasil

survei menunjukkan bahwa 70% responden merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka, sementara 30% lainnya tidak merasakan hal yang sama. Namun, penting untuk dicatat bahwa 30% responden yang merasa tidak memiliki hubungan baik dengan rekan kerja perlu mendapatkan perhatian. Hal ini dapat menjadi indikasi adanya masalah dalam dinamika tim atau komunikasi yang kurang efektif.

Survei juga menunjukkan bahwa 40% responden merasa bahwa tingkat kebisingan di lingkungan kerja mengganggu konsentrasi mereka, sementara 60% merasa sebaliknya. Kebisingan dapat menjadi faktor pengganggu yang signifikan dalam produktivitas kerja. Hasil survei menunjukkan bahwa 50% responden merasa bahwa peraturan kerja yang ada di perusahaan sudah jelas dan mudah dipahami, sedangkan 50% lainnya merasa sebaliknya. Kejelasan peraturan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan teratur. Ketidakjelasan dalam peraturan dapat menyebabkan kebingungan dan frustrasi di antara karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi motivasi dan kinerja.

Survei menunjukkan bahwa 85% responden merasa penerangan di tempat kerja mereka cukup untuk mendukung aktivitas sehari-hari, sedangkan 15% merasa sebaliknya. Penerangan yang baik sangat penting untuk kesehatan dan produktivitas karyawan. Selain itu, pencahayaan yang tepat juga dapat memengaruhi suasana hati dan motivasi karyawan. Hasil survei juga menunjukkan bahwa 55% responden merasa sirkulasi udara di lingkungan kerja mereka baik dan nyaman, sedangkan 45% merasa sebaliknya. Kualitas udara di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kenyamanan karyawan.

Berikut fenomena yang terkait Variabel Pelatihan yang dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1.3 Pra-survey Pelatihan

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa bahwa tujuan pelatihan yang diadakan jelas dan dapat dipahami.	13	65	7	35
2	Saya puas dengan kualifikasi dan kemampuan pelatih/instruktur yang mengajar selama pelatihan.	16	80	4	20
3	Materi pelatihan yang disampaikan relevan dan bermanfaat untuk pekerjaan saya.	12	60	8	40
4	Metode pelatihan yang digunakan (misalnya, ceramah, diskusi, praktik) efektif dalam membantu saya memahami materi.	16	80	4	20
5	Merasa bahwa interaksi dengan peserta lain selama pelatihan membantu meningkatkan pemahaman saya.	17	85	3	15

Sumber : Data penelitian (2025)

Dalam tabel yang disajikan, 65% responden merasa bahwa tujuan pelatihan yang diadakan jelas dan dapat dipahami, sementara 35% lainnya tidak. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memiliki pemahaman yang baik mengenai tujuan pelatihan. Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan pelatihan adalah kualifikasi dan kemampuan pelatih. Dalam survei ini, 80% responden menyatakan puas dengan kualifikasi dan kemampuan pelatih/instruktur yang mengajar, sedangkan 20% lainnya tidak. Pelatih yang berpengalaman dan terampil dapat menyampaikan materi dengan lebih efektif dan menarik, sehingga meningkatkan pemahaman peserta.

Relevansi materi pelatihan merupakan faktor penting lainnya yang mempengaruhi efektivitas pelatihan. Dalam survei ini, 60% responden merasa bahwa materi pelatihan yang disampaikan relevan dan bermanfaat untuk pekerjaan mereka, sementara 40% lainnya tidak. Angka ini menunjukkan bahwa ada tantangan dalam memastikan bahwa materi yang diajarkan belum sesuai dengan kebutuhan peserta. Dalam survei ini, 80% responden merasa bahwa metode

pelatihan yang digunakan efektif dalam membantu mereka memahami materi, sedangkan 20% merasa sebaliknya.

Efektivitas metode pelatihan sangat bergantung pada bagaimana metode tersebut disesuaikan dengan gaya belajar peserta. Interaksi antar peserta merupakan elemen penting dalam proses pembelajaran. Dalam survei ini, 85% responden merasa bahwa interaksi dengan peserta lain selama pelatihan membantu meningkatkan pemahaman mereka, sementara 15% merasa tidak. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas peserta merasakan manfaat dari berdiskusi dan bertukar pikiran dengan peserta lain.

Berikut fenomena yang terkait Variabel Stres Kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1.4 Pra-survey Stres Kerja

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa bahwa jumlah pekerjaan yang harus selesaikan dalam waktu tertentu seringkali melebihi kemampuan saya.	14	70	6	30
2	Saya merasa bingung mengenai peran dan tanggung jawab saya dalam pekerjaan saya saat ini.	12	60	8	40
3	Saya merasa bahwa masalah pribadi saya (seperti masalah keluarga atau kesehatan) sering mengganggu kinerja saya di tempat kerja	11	55	9	45

Sumber : Data penelitian (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa karyawan merasa bahwa jumlah pekerjaan yang harus mereka selesaikan dalam waktu tertentu seringkali melebihi kemampuan mereka. Dari 20 responden, 14 orang (70%) menjawab "Ya". menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa tertekan oleh beban kerja mereka. Pertanyaan kedua menyoroti kebingungan mengenai peran dan tanggung jawab. Sebanyak 12 responden (60%) mengaku merasa bingung tentang peran mereka di tempat kerja. Kebingungan mengenai peran ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan meningkatkan tingkat stres. Pertanyaan ketiga berfokus pada dampak

masalah pribadi terhadap kinerja di tempat kerja. Sebanyak 11 responden (55%) mengakui bahwa masalah pribadi, seperti masalah keluarga atau kesehatan, sering mengganggu kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa stres tidak hanya berasal dari lingkungan kerja, tetapi juga dari faktor-faktor eksternal yang dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas.

Secara keseluruhan, hasil survei ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan masalah yang signifikan di kalangan karyawan. Dengan 70% responden merasa terbebani oleh beban kerja, 60% bingung tentang peran mereka, dan 55% terpengaruh oleh masalah pribadi, jelas bahwa ada kebutuhan mendesak untuk intervensi yang dapat mengurangi stres kerja. Hal ini dapat mencakup program manajemen stres, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan manajemen waktu, dan dukungan untuk menangani masalah pribadi. Dengan memahami dan mengatasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian dengan judul ***“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kepuasan kerja pegawai dimana beberapa karyawan kurang puas dengan bidang pekerjaan saat ini.

2. Sebagian karyawan merasa tingkat kebisingan di lingkungan kerja mengganggu konsentrasi.
3. Sebagian besar karyawan merasa materi pelatihan yang disampaikan tidak relevan dan kurang bermanfaat.
4. Mayoritas karyawan merasa tertekan oleh beban kerja yang mereka terima.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Stovia Garuda Yaksa, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada lingkungan kerja, pelatihan, stress kerja dan kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa?.
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Stovia Garuda Yaksa?.
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Stovia Garuda Yaksa?.
4. Apakah lingkungan kerja, pelatihan dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Stovia Garuda Yaksa?.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kpeuaan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bsecara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang lingkungan kerja, pelatihan, stress kerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Stovia Garuda Yaksa.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut (Sabrina, 2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Pendapat (Luthans, 2012) kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Sedangkan pendapat (Handoko, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.1.1.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu: Kepuasan kerja di dalam pekerjaan, Kepuasan kerja di luar pekerjaan, Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan menurut (Umar, 2010) kepuasan kerja dapat digolongkan sebagai berikut: Kepuasan kerja dengan

produktivitas, Kepuasan kerja dengan absensi. Kepuasan kerja dengan efek lainnya. Kepuasan kerja dengan turnover. Menurut (Afandi, 2016) jenis jenis kepuasan kerja: Aspek psikologis, Aspek fisik. Aspek sosial, Aspek finansial. Sedangkan (Umar, 2010) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu : Keamanan kerja. Kesempatan untuk maju dan berkembang. Gaji Kondisi kerja. Komunikasi.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Affandi, 2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (Value attainment)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (Equity)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (Organization Culture)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, lingkungan kerja, kepribadian, tingkat stress kerja, pelatihan dan pengembangan serta lamanya mengabdikan pada perusahaan tersebut (Affandi, 2018). Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi, keadilan perusahaan serta budaya kerja dalam perusahaan (Wiliandari, 2019).

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Affandi, 2018) meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Menurut (Luthans, 2014) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka.

2. Kepuasan dengan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan.

3. Kepuasan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama antar rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran serta bantuan kepada sesama rekan kerja.

4. Kepuasan dengan penyelia

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi

yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik. Gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan mempunyai kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Nirvandhi et al., 2023).

Adapun menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Sunyoto, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas

bekerja. Sedangkan menurut (Simanjuntak, 2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan dari terori diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat serta menyangkut bagian komponn yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja yang nantinya akan mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2019), secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi jadi:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

Adapun Jenis-jenis lingkungan kerja menurut (Mangkunegara, 2017) terbagi menjadi 3 yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi:

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruan kerja.

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan maka anggota perusahaan akan beriteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi:

a. Rasa Bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

b. Keletihan Dalam Bekerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over dan kecelakaan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang (Prakoso et al., 2014).

Menurut (Sedarmayanti, 2019) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

Penerangan/cahaya di tempat kerja

1. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
2. Kelembaban di tempat kerja

3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja
5. Getaran mekanis di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karna pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas(meter/detik) dan frekuensi getarnya(getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tiak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauanyang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga

dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Menurut (Nitisemito, 2014) hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam

bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan Terhadap Keamanan.

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7. Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2014) mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu:

1. Hubungan Karyawan
2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
3. Peraturan Kerja

4. Penerangan
5. Sirkulasi Udara
6. Keamanan

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas:

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan itu dapat meningkatkan prtoduktivitas kerja.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepegapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Menurut (Robbins, 2014) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu :

1. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa

pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar

di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

5. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Definisi Pelatihan

Menurut (Rivai & Sagala, 2016) Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar bertujuan untuk memperoleh serta meningkatkan keterampilan diluar dari sistem pendidikan yang ada dalam waktu singkat menggunakan metode yang mengutamakan praktek daripada teori. Sedangkan menurut (Trisyanti et al., 2018) pelatihan adalah konsep terencana yang terintegrasi, yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperluka untuk meningkatkan kinerja pekerjaan. Suatu program pelatihan harus direncanakan serta disusun secara tepat agar sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun perusahaan, hal tersebut agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang bersamaan dengan tujuan karyawan secara individu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Dalam dunia kerja salah satu cara untuk dapat meningkatkan mutu pegawainya yaitu dengan pelatihan. (Sadili, 2019). Lebih lanjut (Simamora, 2019) menjelaskan

bahwa pelatihan merupakan salah satu dari pelajaran dengan diadakannya proses belajar agar bisa berkembang dan juga memperoleh keterampilan di luar system yang ada. Pelatihan adalah salah satu tahap belajar yang didalamnya mendapatkan peningkatan keahlian, peraturan, konsep, dan juga sikap agar kinerja pegawai meningkat. Sementara, (S. P. Hasibuan, 2014) berkata pelatihan adalah bagian dari salah satu pelajaran/ilmu atau pembelajaran yang didalamnya dapat meningkatkan dan juga memperoleh keterampilan di luar sistem pendidikan, tapi dengan waktu yang rata – rata singkat dan mengutamakan pelatihan langsung daripada teori.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Pelaksanaan Pelatihan memiliki beberapa tujuan. Menurut (Suparyadi, 2020) bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan antara lain:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindarkan keusangan (obsolscence).
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Berbedad dengan manfaat diatas, beberapa manfaat pelatihan menurut (Rivai, 2018) yaitu:

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah sendiri

2. Membantu menghilangkan rasa takut untuk tugas baru.
3. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lainnya.
4. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
5. Membantu menangani konflik, sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) yaitu :

1. Efektivitas, Materi program yang diperlukan,
Efektivitas pelatihan merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Efektivitas pelatihan dapat diukur dari sejauh mana peserta pelatihan mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam situasi nyata.
2. Prinsip-prinsip pembelajaran,
Pemahaman tentang cara orang belajar dapat membantu instruktur untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif
3. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas,
Fasilitas yang memadai dapat mendukung proses belajar dan menciptakan lingkungan yang kondusif.
4. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan,
Memahami kemampuan dan preferensi peserta dapat membantu instruktur untuk menyesuaikan metode pengajaran dan materi yang disampaikan.

5. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

instruktur yang memiliki pengetahuan mendalam tentang materi dan keterampilan pengajaran yang baik akan lebih efektif dalam menyampaikan informasi kepada peserta

Adapun menurut (Elizar & Tanjung, 2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

1. Materi,

Materi harus relevan dengan kebutuhan peserta dan tujuan pelatihan

2. Metode pelatihan,

Pemilihan metode pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterlibatan peserta dan efektivitas pembelajaran.

3. Prinsip

Prinsip-prinsip seperti relevansi, keterlibatan, dan umpan balik sangat penting dalam merancang program pelatihan yang efektif.

2.1.3.4 Indiaktor Pelatihan

Menurut (Suparyadi, 2020) ada lima indikator pelatihan, lima indicator tersebut yaitu :

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, karena pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan karyawan.

2. Pelatih/Instruktur

Tingkat profesional pelatih merupakan sebuah keharusan.

3. Materi Pelatihan

Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki berbagai macam materi yang akan diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

4. Metode Pelatihan

Setiap karyawan memiliki kekuatan dan kelemahan sehingga perusahaan harus menyeleksi dan memonitor metode yang sesuai dengan tingkat kemampuan, melihat hal-hal yang dibutuhkan karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.

5. Peserta Pelatihan

Beberapa orang yang ikut serta dalam pelatihan yang terseleksi terlebih dahulu berdasarkan persyaratan dan kualifikasi tertentu yang sesuai, serta memiliki kemauan dan semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut eustress sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress.

Menurut (Buchanan & Huczynski, 2019 hal 185) bahwa Setiap orang tentu pernah mengalami stres, termasuk juga karyawan di suatu perusahaan. Setiap kondisi yang membutuhkan respons adaptif dikenal dengan stresor. Dengan

kata lain stresor merupakan penyebab dari stres, yang mana di suatu perusahaan banyak sekali faktor yang akan menyebabkan stres. Stres pada karyawan banyak ragamnya, dapat berasal dari individu, kelompok, organisasi, serta lingkungan. Stresor ini tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, karena akan mengganggu kelangsungan hidup seseorang.

Menurut (Rivai, 2014 hal 442) Antecedent Stres, adalah faktor penyebab stres yang memengaruhi karyawan. Penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dan kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. Stres kerja adalah kejadian atau kondisi lingkungan yang berpotensi menyebabkan stres. Kepribadian individu seringkali menentukan sejauh mana stresor berpotensi menjadi pemicu stres yang nyata. (Johns & Saks, 2019 hal 27).

Menurut (Wijaya, 2017 hal 276) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Lazarus & Folkman (2013) stres dapat berwujud atau berbentuk fisik (seperti polusi udara) dan dapat juga berkaitan dengan lingkungan sosial (seperti interaksi sosial). Pikiran dan perasaan individu sendiri yang dianggap sebagai suatu ancaman baik yang nyata maupun imajinasi dapat juga menjadi stressor. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan faktor-faktor penyebab stres yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang.

2.1.4.2 Dampak Dan Penyebab Stres Kerja

Stres muncul dalam sejumlah cara dan mempunyai dampak yang negatif maupun positif bagi orang yang mengalami. Pada umumnya para ahli membagi

kedalam tiga area dampak stres yang negatif yaitu, stres yang berdampak pada gejala fisiologis, psikologis dan perilaku.

Menurut (Robbins & Judge, 2017 hal 245) membagi dampak stres ke dalam tiga kategori sebagai berikut :

1. Gejala Fisiologis Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Riset memandu kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologis Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain seperti : ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
3. Gejala Perilaku Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktifitas, absensi, dan tingkat pengeluaran karyawan. Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Menurut (Margiati, 1999) Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain :

1. Bekerja melewati batas kemampuan
2. Keterlambatan masuk kerja yang sering
3. Ketidakhadiran pekerjaan

4. Kesulitan membuat keputusan
5. Kesalahan yang sembrono
6. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
7. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain
9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat
10. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Banyak hal yang dapat menyebabkan stres, kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut dengan Stressors. Menurut (Wibowo, 2014) mengatakan ada 2 kelompok penyebab stres yaitu Organizational Stressor dan Life Stressor.

1. *Organizational Stressor*

Pendorong stres pada tingkat organisasional, dapat dikelompokkan menjadi:

a. *Task Demands*

Tuntutan tugas adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan spesifik yang harus diwujudkan karyawan.

b. *Physical Demands*

Tuntutan fisik adalah stres yang berkaitan dengan pengaturan fisik pekerjaan, seperti penerangan serta kebutuhan fisik saat bekerja.

c. *Role Demands*

Tuntutan peran adalah stres yang berkaitan dengan peran yang diharapkan dilakukan oleh pekerja.

d. *Interpersonal demands*

Tuntutan hubungan antarpribadi adalah stres yang berkaitan dengan tekanan kelompok, gaya kepemimpinan, dan konflik antar kepribadian.

2. Life Stressors Stres

Dalam organisasi dapat pula dipengaruhi oleh kejadian diluar organisasi. Life stressor dapat dikelompokkan menjadi :

- a. Life Change Sesuatu perubahan yang berarti dalam situasi personal atau pekerjaan orang. Terlalu banyaknya perubahan kehidupan selama periode waktu pendek dapat menimbulkan masalah kesehatan.
- b. Life Trauma Sesuatu pergolakan dalam kehidupan individu yang mengubah sikap, perilaku, dan emosi. Trauma kehidupan utama yang dapat menyebabkan stres termasuk masalah perkawinan, masalah kesulitan keuangan, dan masalah kesehatan yang pada awalnya tidak berhubungan dengan stres.

Sedangkan penyebab stres menurut (Wibowo, 2014) terdapat 4 macam tingkatan, yaitu:

1. Tingkat individual yang mencakup :

Konflik peran, kelebihan peran, ambiguitas peran, tanggung jawab terhadap orang, gangguan, langkah perubahan.

2. Tingkat kelompok yang mencakup :

Perilaku manajerial, kurangnya kekompakan, konflik antar kelompok, dan ketidaksesuaian status.

3. Tingkat organisasional yang mencakup Budaya, teknologi, struktur, politik, kurangnya peluang karir, dan defisiensi umpan balik.
4. Tidak berkaitan dengan dengan pekerjaan mencakup : Perawatan orang tua dan anak, ekonomi, kurangnya mobilitas, pekerjaan sukarela, dan kualitas kehidupan.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) faktor penyebab terjadinya stres kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan juga dapat disebabkan antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
2. Waktu kerja yang mendesak.
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
4. Iklim kerja yang tidak sehat.
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
6. Konflik kerja.

7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja

2.1.4.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2008) Indikator Stres Kerja yang digunakan adalah :

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan Tugas yaitu stres kerja yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Pengukuran variabel tuntutan tugas terdiri dari : Ketersediaan sistem informasi yang bisa diperoleh oleh karyawan, Kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan, serta Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

2. Tuntutan Peran

Tuntutan peran yaitu stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari : Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan, Disiplin ilmu yang berbeda-beda pada suatu bidang pekerjaan, Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, Beban pekerjaan yang ditanggung karyawan.

3. Tuntutan Pribadi

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari : Hubungan karyawan dengan supervisi, Hubungan karyawan dengan rekan

kerja, Hubungan karyawan dengan keluarga, pengawasan yang dilakukan oleh supervisi (atasan), Keahlian yang dimiliki oleh supervisi.

Menurut (T. H. Handoko, 2015) Indikator Stres Kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang berlebihan yaitu adanya tugas terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stress bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2. Tekanan atau desakan waktu Tekanan atau desakan waktu yaitu terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

Pegawai biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya kemampuan berksitan dengan keahlian, dan waktu yang dimiliki: dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu yang ditetapkan atasan

Menurut (Anoraga, 2013) Indikator atau Instrumen penelitian untuk stres kerja yaitu:

1. Kebingungan peran Karyawan merasa bingung dalam peran yang harus ia lakukan dalam bekerja di perusahaan.
2. Konflik peran Adanya konflik atau pertentangan antara peran yang ada di perusahaan.
3. Ketersediaan waktu Waktu yang tersedia kurang. Karyawan dituntut untuk lembur dalam bekerja.

4. Kelebihan beban kerja Karyawan tidak mampu bekerja dengan beban kerja yang lebih berat dari yang seharusnya ia lakukan.
5. Pengembangan karir Karyawan bercita-cita agar karirnya berkembang namun belum bisa mencapainya sehingga karyawan merasa stres dan tertekan.
6. Tanggung jawab Karyawan dituntut untuk memiliki tanggung jawab yang tinggi

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Serdamayanti, 2017).

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pada pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan (Nitisemito, 2011). Hasil penelitian (Marbun & Jufrizen, 2022) dan

(Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Hubungan antara pelatihan dan kepuasan kerja telah menjadi topik yang banyak diteliti oleh para akademisi dan praktisi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Noe, 2017), pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Dalam konteks ini, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pelatihan yang mereka terima.

Salah satu cara untuk menganalisis hubungan ini adalah melalui model hubungan sebab-akibat. Misalnya, ketika karyawan mengikuti pelatihan yang relevan dengan tugas mereka, mereka merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan kepuasan kerja. Sebuah studi oleh (Salas et al., 2012) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan kepuasan kerja.

Selain itu, penting untuk mempertimbangkan jenis pelatihan yang diberikan. Pelatihan yang bersifat teknis mungkin tidak memiliki dampak yang sama dengan pelatihan yang berfokus pada pengembangan soft skills, seperti komunikasi dan kepemimpinan. Sebuah studi oleh (Brown & Sitzmann, 2011)

menunjukkan bahwa pelatihan yang mencakup pengembangan soft skills cenderung menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan harapan karyawan agar dapat memberikan dampak yang maksimal terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh (Saks & Belcourt, 2016) melakukan meta-analisis terhadap berbagai studi yang meneliti hubungan antara pelatihan dan kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dan kepuasan kerja, dengan efek yang lebih besar pada karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung pembelajaran.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Nasution, 2017) stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja.

Stres Kerja tidak selamanya berpengaruh negatif terhadap perusahaan dan karyawan. Banyaknya perusahaan yang membuat kriteria dalam pemilihan karyawan sebelum karyawan diterima di perusahaan yang salah satunya sering disebutkan yakni dapat bekerja dibawah tekanan. Hal ini dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan dapat diharapkan menghasilkan yang terbaik. Dan bagi karyawan

jika tidak mengalami stres kerja atau tekanan didalam perusahaan maka karyawan banyak yang berleha-leha atau terlena dengan kondisi lingkungan perusahaan.

Namun jika karyawan tidak mampu atau tidak tahan dengan kondisi beban kerja yang banyak maka karyawan tersebut bisa saja mengalami stres sehingga berdampak pada kesehatannya yang menjadikan kinerja juga rendah. Penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, Susi & Daulay, 2021) (Lesmana & Ananda, 2021), (Siswadi, et al., 2021), (Ratnasari & Rahmawati, 2021), (Farisi & Utari, 2020), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Tanjung & Putri, 2021), (Nasution, 2017), (Takahindangen, 2020) (Firdaus et al., 2021) dan (Kurnain, 2019) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

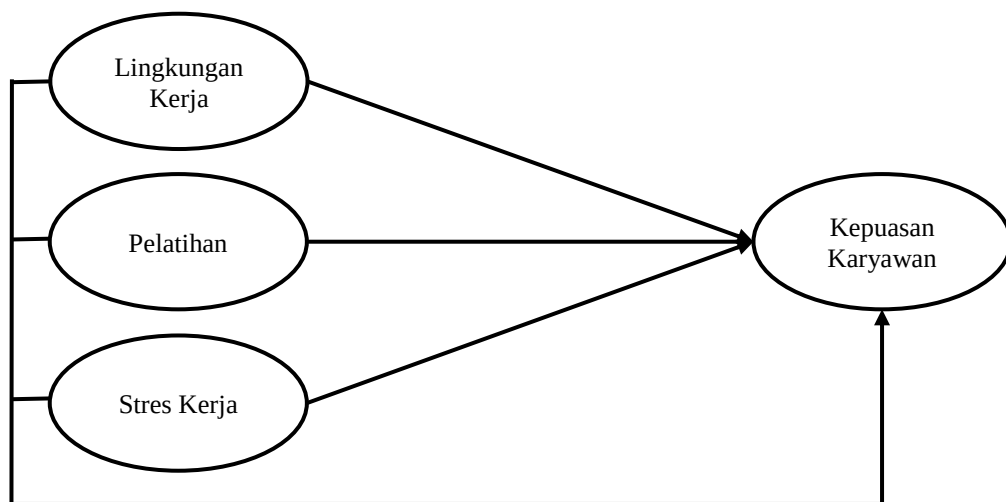
Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif, seperti ruang kerja yang nyaman, dukungan dari rekan kerja, dan manajemen yang responsif, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik mengalami peningkatan kepuasan kerja yang berkontribusi pada penurunan angka turnover karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja sangat signifikan.

Lebih lanjut, faktor pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga memberikan rasa percaya diri yang lebih besar dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa ketiga faktor ini-lingkungan kerja, pelatihan, dan stres kerja-saling berinteraksi dan

memengaruhi satu sama lain. Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi tingkat stres, sementara pelatihan yang baik dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi stres.

Secara keseluruhan, hubungan antara lingkungan kerja, pelatihan, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah kompleks dan saling terkait. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan ketiga faktor ini secara holistik dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan diatas, maka digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban

sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.
3. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.
4. Lingkungan kerja, pelatihan dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Stovia Garuda Yaksa.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. pendekatan assosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. (Sunyoto, 2014)	1. Hubungan Karyawan 2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja 3. Peraturan Kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi Udara 6. Keamanan (Sunyoto, 2014)	<i>Likert</i>
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah konsep terencana yang terintegrasi, yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan. (Trisyanti et al., 2018)	1. Tujuan Pelatihan 2. Pelatih/Instruktur 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Peserta Pelatihan (Suparyadi, 2020)	<i>Likert</i>
Stres Kerja (X3)	Stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. (Wijaya, 2017)	1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan Pribadi (Robbins & Judge, 2017)	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi (Luthans, 2014)	1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan dengan promosi 3. Kepuasan dengan rekan kerja 4. Kepuasan dengan penyelia 5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (Luthans, 2014)	<i>Likert</i>

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan dengan membuat kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Stovia Garuda Yaksa yang beralamat Jln. Ikhlhas No. 2A Bromo Ujung Medan, Sumatra Utara Indonesia, ASIA. Pos Kode; 20228.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan April 2025 sampai Agustus 2025. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Rincian Kegiatan

No	Kegiatan	Bulan															
		Apr 2025				Mei 2025				Jun 2025				Jul 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																
2	Riset Awal																
3	Penyusunan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Pengumpulan Data																
7	Penulisan Tugas Akhir																
8	Bimbingan Tugas Akhir																
9	Sidang Meja Hijau																

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Stovia Garuda Yaksa sebanyak 120 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : *Margin of error* (10%)

Setelah dijabarkan rumus slovin untuk menentukan sampel penelitian yang tepat, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0.10)^2} = 54,55 \text{ (Dibulatkan 55)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin diatas, maka sampel pada penelitian ini adalah 55 orang karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian. Adapun Teknik

pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan daftar pernyataan-pernyataan tertulis untuk memperoleh data yang disebarkan kepada seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Menurut (Rizal & Ihsan, 2021) “angket merupakan sekumpulan pernyataan/pernyataan yang menghendaki jawaban dari responden”.

Pengumpulan data untuk semua variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar instrument berupa kuesioner kepada responden. Instrument disusun dengan mengacu pada kajian teoritis yang diturunkan kedalam definisi operasional penelitian, dilanjutkan dengan menentukan indikator setiap variabel, kemudian menyusun kisi-kisi instrument yang berisi indikator dan item-item instrument penelitian. Instrument disusun dengan menggunakan skala *likert* dengan menyediakan lima alternatif jawaban sebagai berikut :

Tabel 3 3 Skala Likert

PERNYATAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrument menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrument untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Rusiadi et al., 2014).

Adapun pengujian Validitas data dengan menggunakan Pearson Product moment menurut Sahir (2021) Menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Sahir (2021)

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

N = Jumlah Subjek

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$ = Jumlah total skor X

$\sum Y$ = Jumlah total skor Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat Y

Menurut Supriadi (2021) kaidah keputusan untuk menentukan valid tidaknya suatu instrumen adalah :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti instrumen valid.
- Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid.

Adapun hasil dari Uji Validitas yang penulis lakukan terhadap 38 Instrumen pernyataan yang telah penulis buat adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung} > r_{tabel}$		Keterangan
		r_{hitung}	r_{tabel}	
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,767	0,265	Valid
	Y.2	0,738	0,265	Valid
	Y.3	0,784	0,265	Valid
	Y.4	0,729	0,265	Valid
	Y.5	0,776	0,265	Valid
	Y.6	0,553	0,265	Valid
	Y.7	0,786	0,265	Valid
	Y.8	0,599	0,265	Valid
	Y.9	0,523	0,265	Valid
	Y.10	0,521	0,265	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X1.1	0,684	0,265	Valid
	X1.2	0,577	0,265	Valid
	X1.3	0,572	0,265	Valid
	X1.4	0,515	0,265	Valid

	X1.5	0,640	0,265	Valid
	X1.6	0,762	0,265	Valid
	X1.7	0,581	0,265	Valid
	X1.8	0,640	0,265	Valid
	X1.9	0,619	0,265	Valid
	X1.10	0,644	0,265	Valid
	X1.11	0,570	0,265	Valid
	X1.12	0,636	0,265	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,460	0,265	Valid
	X2.2	0,706	0,265	Valid
	X2.3	0,620	0,265	Valid
	X2.4	0,689	0,265	Valid
	X2.5	0,639	0,265	Valid
	X2.6	0,758	0,265	Valid
	X2.7	0,761	0,265	Valid
	X2.8	0,626	0,265	Valid
	X2.9	0,705	0,265	Valid
	X2.10	0,726	0,265	Valid
Pelatihan (X2)	X3.1	0,834	0,265	Valid
	X3.2	0,822	0,265	Valid
	X3.3	0,840	0,265	Valid
	X3.4	0,744	0,265	Valid
	X3.5	0,791	0,265	Valid
	X3.6	0,686	0,265	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah penulis lakukan, hasil menunjukan nilai r_{hitung} keseluruhan item lebih besar dari nilai r_{tabel} . Maka dapat diambil kesimpulan seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

3.5.1 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi (Sahir, 2021). Untuk mengukur reliabilitas data penelitian yaitu dengan cara uji Cronbach Alpha. Adapun rumus Cronbach Alpha menurut Sahir (2021) yang dimaksud adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

Sumber : (Sahir, 2021)

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum Si$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

St = Varian total

Menurut Soesana et al (2023) rentang Nilai Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut :

- $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah.
- $\alpha = 0.50$ sampai $\alpha < 0.70$ maka reliabilitas moderat.
- $\alpha > 0.70$ maka reliabilitas mencukupi (standar ukuran reliabilitas).
- $\alpha > 0.80$ maka reliabilitas kuat.
- $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna.

Adapun hasil uji reliabilitas yang telah penulis lakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Minimum	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,862	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,850		Reliabel
Pelatihan (X2)	0,857		Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,816		Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas yang telah penulis lakukan, seluruh item pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Maka, seluruh item pernyataan dikatakan reliabel (reliabilitas kuat).

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis Data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan

dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2014). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS). SPSS adalah sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pengoperasiannya (Handayani et al., 2023). Berikut ini metode dan langkah langkah untuk menganalisis data dengan SPSS pada penelitian ini :

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Jika hanya terdapat satu buah variabel independen dan 1 buah variabel dependen regresi yang digunakan adalah regresi sederhana. Jika terdapat lebih dari satu buah variabel independen dan hanya ada 1 buah variabel dependen regresi yang digunakan adalah regresi berganda (Juliandi et al., 2014).

Adapun rumus yang digunakan untuk melihat analisis regresi linear berganda menurut Sahir (2021) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Sumber : Sahir (2021)

Keterangan :

Y = Variabel dependen

X₁, X₂ = Variabel independen

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis Regresi Linear Berganda. Uji Asumsi Klasik yang dimaksud adalah :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak Juliandi et al (2014). Metode grafik yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah dengan melihat grafik Normal Probability Plot (P-plot). Adapun kriteria pengujian normalitas menggunakan metode P-plot Menurut Gujarati (2003) yaitu : Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala Multikolinearitas. Uji Multikolinearitas menggunakan VIF – Varian Inflation Factor . Gejala Multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen, gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen (Nugraha, 2022). Adapun kriteria pengujiannya menurut Arifin (2021) Variabel yang dinilai dapat menyebabkan Multikolinearitas dapat diketahui melalui nilai toleransi yang lebih kecil dari 0.1 atau nilai VIF yang lebih besar dari nilai 10.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menyatakan dalam regresi dimana varian dari residu tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Pola yang tidak sama ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varian dari residul (Nugraha, 2022). Menurut Iba & Wardhana (2024) Heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui Scatterplot, di mana titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola khusus, dan distribusinya muncul di atas atau di bawah nol pada sumbu Y. Pengamatan Scatterplot memberikan indikasi sebagai berikut: Pola teratur seperti gelombang atau variasi lebar yang konsisten menandakan adanya masalah Heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebar di kedua sisi angka nol pada sumbu Y tanpa pola yang jelas, maka tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Parsial (Uji T)

Sahir (2021) Menjelaskan, Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

$H_0 : t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel Independent.

$H_1 : t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Dalam mencari besarnya t_{tabel} , apabila menggunakan alpha (α) 0,05 atau 5% dengan df (n-k) dua sisi maka besarnya t tabel adalah $\alpha/2$ df(n-k) (Indartini & Mutmainah, 2024). Adapun n yang dimaksud adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel (bebas + terikat).

Kriteria lain untuk menguji hipotesis secara parsial dengan menggunakan angka signifikansi menurut Limbongan (2021) adalah sebagai berikut :

1. Jika angka signifikansi hasil riset $< 0,05$, maka H_0 ditolak.
2. Jika angka signifikansi hasil riset $> 0,05$, maka H_0 diterima.

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% (Sahir, 2021). Dalam menentukan nilai f_{tabel} , terlebih dahulu harus menentukan nilai df_1 (pembilang) dan df_2 (penyebut). Adapun rumus menentukan nilai f_{tabel} menurut Junaidi (2014) adalah : $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Adapun Kriteria dan Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini Menurut Sahir (2021) Adalah :

1. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak).
2. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).

H_a : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

H_0 : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Adapun kriteria lain dengan menggunakan angka signifikansi menurut Limbongan (2021) adalah sebagai berikut :

1. Jika angka signifikansi hasil riset $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

2. Jika angka signifikansi hasil riset $> 0,05$, maka H_0 diterima.

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan r^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021).

Adapun rumus untuk melakukan uji Koefisien determinasi menurut Sahir (2021) adalah sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Sumber : Sahir (2021)

Keterangan :

KP = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y), 12 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Pelatihan (X2), dan 6 pernyataan untuk variabel Stress Kerja (X3). Angket tersebut disebarakan kepada 55 orang karyawan PT. Stovia Garuda Yaksa sebagai sampel penelitian melalui google form dengan opsi jawaban menggunakan skala likert.

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 55 orang karyawan PT. Stovia Garuda Yaksa, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	42	76,4%
2	Perempuan	13	23,6%
Total		55	100%

Sumber : Data Penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-laki berjumlah 42 orang (76,4%) dan responden dengan jenis kelamin Perempuan berjumlah 13 orang (23,6%). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada PT. Stovia Garuda Yaksa adalah berjenis kelamin Laki-laki dengan jumlah 42 orang (76,4%).

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-25 Tahun	5	9,1%
2	26-30 Tahun	13	23,6%
3	31-35 Tahun	18	32,7%
4	36-40 Tahun	12	21,8%
5	41-50 Tahun	5	9,1%
6	> 51 Tahun	2	3,7%
Total		55	100%

Sumber : Data Penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan usia 20-25 tahun berjumlah 5 orang (9,1%), responden dengan usia 26-30 tahun berjumlah 13 orang (23,6%), responden dengan usia 31-35 tahun berjumlah 18 orang (32,7%), responden dengan usia 36-40 tahun berjumlah 12 orang (21,8%), responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 5 orang (9,1%) dan responden dengan usia lebih dari 51 tahun berjumlah 2 orang (3,7%). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada PT. Stovia Garuda Yaksa adalah berusia 31-35 tahun dengan jumlah 18 orang (32,7%).

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SLTA/Sederajat	46	83,6%
2	Diploma	1	1,9%
3	Sarjana	6	10,9%
4	> Magister	2	3,6%
Total		55	100%

Sumber : Data Penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat berjumlah 46 orang (83,6%), responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 1 orang (1,9%), responden dengan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 6 orang (10,9%), dan responden dengan pendidikan terakhir > Magister berjumlah 2 orang (3,6%).

pendidikan terakhir Magister atau lebih tinggi berjumlah 2 orang (3,6%). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada PT. Stovia Garuda Yaksa adalah memiliki pendidikan terakhir SLTA/Sederajat dengan jumlah 46 orang (83,6%).

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	17	30,9%
2	6-10 Tahun	20	36,4%
3	> 11 Tahun	18	32,7%
Total		55	100%

Sumber : Data Penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 17 orang (30,9%), responden dengan lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 20 orang (36,4%), dan responden dengan lama bekerja lebih dari 11 Tahun berjumlah 18 orang (32,7%). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada PT. Stovia Garuda Yaksa memiliki lama bekerja 6-10 Tahun dengan jumlah 20 orang (36,4%).

4.1.2 Distribusi Jawaban

Berdasarkan penyebaran angket yang penulis lakukan pada PT. Stovia Garuda Yaksa, diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Stress Kerja (X3). Skor jawaban dari angket yang telah diberikan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban Kepuasan Kerja (Y)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	35	35	64	1	2	0	0	0	0	55	100
2	21	38	33	60	1	2	0	0	0	0	55	100

3	23	42	30	55	2	4	0	0	0	0	55	100
4	19	35	33	60	3	5	0	0	0	0	55	100
5	20	36	34	62	1	2	0	0	0	0	55	100
6	16	29	36	65	3	5	0	0	0	0	55	100
7	13	24	41	75	1	2	0	0	0	0	55	100
8	27	49	24	44	3	5	1	2%	0	0	55	100
9	24	44	28	51	3	5	0	0	0	0	55	100
10	15	27	35	64	5	9	0	0	0	0	55	100

Berdasarkan tabel 4.5 diatas mengenai skor jawaban Kepuasan Kerja, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama variabel kepuasan kerja, 19 responden (35%) menjawab sangat setuju, 35 responden (64%) menjawab setuju, 1 responden (2%) menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan kedua variabel kepuasan kerja, 21 responden (38%) menjawab sangat setuju, 33 responden (60%) menjawab setuju, 1 responden (2%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan ketiga variabel kepuasan kerja, 23 responden (42%) menjawab sangat setuju, 30 responden (55%) menjawab setuju, 2 responden (4%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan keempat variabel kepuasan kerja, 19 responden (35%) menjawab sangat setuju, 33 responden (60%) menjawab setuju, 3 responden (5%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan kelima variabel kepuasan kerja, 20 responden (36%) menjawab sangat setuju, 34 responden (62%) menjawab setuju, 1 responden (2%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan keenam variabel kepuasan kerja, 16 responden (29%) menjawab sangat setuju, 36 responden (65%) menjawab setuju, 3 responden (5%) menjawab kurang setuju.

7. Pada pernyataan ketujuh variabel kepuasan kerja, 13 responden (24%) menjawab sangat setuju, 41 responden (75%) menjawab setuju, 1 responden (2%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan variabel kepuasan kerja, 27 responden (49%) menjawab sangat setuju, 24 responden (44%) menjawab setuju, 3 responden (5%) menjawab kurang setuju, 1 responden (2%) menjawab tidak setuju.
9. Pada pernyataan kesembilan variabel kepuasan kerja, 24 responden (44%) menjawab sangat setuju, 28 responden (51%) menjawab setuju, 3 responden (5%) menjawab kurang setuju.
10. Pada pernyataan kesepuluh variabel kepuasan kerja, 15 responden (27%) menjawab sangat setuju, 35 responden (64%) menjawab setuju, 5 responden (9%) menjawab kurang setuju.

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban Lingkungan Kerja (X1)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	40	32	58	1	2	0	0	0	0	55	100
2	22	40	26	47	7	13	0	0	0	0	55	100
3	20	36	30	55	5	9	0	0	0	0	55	100
4	24	44	29	53	2	4	0	0	0	0	55	100
5	30	55	21	38	4	7	0	0	0	0	55	100
6	26	47	26	47	3	5	0	0	0	0	55	100
7	20	36	33	60	2	4	0	0	0	0	55	100
8	22	40	29	53	4	7	0	0	0	0	55	100
9	22	40	31	56	2	4	0	0	0	0	55	100
10	25	45	27	49	3	5	0	0	0	0	55	100
11	23	42	28	51	2	4	1	2	1	2	55	100
12	19	35	29	53	7	13	0	0	0	0	55	100

Berdasarkan tabel 4.6 diatas mengenai skor jawaban Lingkungan Kerja, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama variabel lingkungan kerja, 22 responden (40%) menjawab sangat setuju, 32 responden (58%) menjawab setuju, dan 1 responden (2%) menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan kedua variabel lingkungan kerja, 22 responden (40%) menjawab sangat setuju, 26 responden (47%) menjawab setuju, dan 7 responden (13%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan ketiga variabel lingkungan kerja, 20 responden (36%) menjawab sangat setuju, 30 responden (55%) menjawab setuju, dan 5 responden (9%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan keempat variabel lingkungan kerja, 24 responden (44%) menjawab sangat setuju, 29 responden (53%) menjawab setuju, dan 2 responden (4%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan kelima variabel lingkungan kerja, 30 responden (55%) menjawab sangat setuju, 21 responden (38%) menjawab setuju, dan 4 responden (7%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan keenam variabel lingkungan kerja, 26 responden (47%) menjawab sangat setuju, 26 responden (47%) menjawab setuju, dan 3 responden (5%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh variabel lingkungan kerja, 20 responden (36%) menjawab sangat setuju, 33 responden (60%) menjawab setuju, dan 2 responden (4%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan variabel lingkungan kerja, 22 responden (40%) menjawab sangat setuju, 29 responden (53%) menjawab setuju, dan 4 responden (7%) menjawab kurang setuju.

9. Pada pernyataan kesembilan variabel lingkungan kerja, 22 responden (40%) menjawab sangat setuju, 31 responden (56%) menjawab setuju, dan 2 responden (4%) menjawab kurang setuju.
10. Pada pernyataan kesepuluh variabel lingkungan kerja, 25 responden (45%) menjawab sangat setuju, 27 responden (49%) menjawab setuju, dan 3 responden (5%) menjawab kurang setuju.
11. Pada pernyataan kesebelas variabel lingkungan kerja, 23 responden (42%) menjawab sangat setuju, 28 responden (51%) menjawab setuju, 2 responden (4%) menjawab kurang setuju, 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju.
12. Pada pernyataan keduabelas variabel lingkungan kerja, 19 responden (35%) menjawab sangat setuju, 29 responden (53%) menjawab setuju, dan 7 responden (13%) menjawab kurang setuju.

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Pelatihan

Alternatif Jawaban Pelatihan (X2)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	35	33	60	2	4	0	0	1	2	55	100
2	23	42	27	49	5	9	0	0	0	0	55	100
3	20	36	33	60	1	2	1	2	0	0	55	100
4	20	36	30	55	5	9	0	0	0	0	55	100
5	27	49	27	49	1	2	0	0	0	0	55	100
6	21	38	31	56	3	5	0	0	0	0	55	100
7	22	40	27	49	5	9	1	2	0	0	55	100
8	24	44	29	53	0	0	0	0	2	4	55	100
9	22	40	29	53	4	7	0	0	0	0	55	100
10	22	40	31	56	1	2	1	2	0	0	55	100

Berdasarkan tabel 4.7 diatas mengenai skor jawaban Pelatihan, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama variabel pelatihan, 19 responden (35%) menjawab sangat setuju, 33 responden (60%) menjawab setuju, 2 responden (4%) menjawab kurang setuju, dan 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan kedua variabel pelatihan, 23 responden (42%) menjawab sangat setuju, 27 responden (49%) menjawab setuju, dan 5 responden (9%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan ketiga variabel pelatihan, 20 responden (36%) menjawab sangat setuju, 33 responden (60%) menjawab setuju, 1 responden (2%) menjawab kurang setuju, dan 1 responden (2%) menjawab tidak setuju.
4. Pada pernyataan keempat variabel pelatihan, 20 responden (36%) menjawab sangat setuju, 30 responden (55%) menjawab setuju, dan 5 responden (9%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan kelima variabel pelatihan, 27 responden (49%) menjawab sangat setuju, 27 responden (49%) menjawab setuju, dan 1 responden (2%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan keenam variabel pelatihan, 21 responden (38%) menjawab sangat setuju, 31 responden (56%) menjawab setuju, dan 3 responden (5%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh variabel pelatihan, 22 responden (40%) menjawab sangat setuju, 27 responden (49%) menjawab setuju, 5 responden (9%) menjawab kurang setuju, dan 1 responden (2%) menjawab tidak setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan variabel pelatihan, 24 responden (44%) menjawab sangat setuju, 29 responden (53%) menjawab setuju, dan 2 responden (4%) menjawab sangat tidak setuju.

9. Pada pernyataan kesembilan variabel pelatihan, 22 responden (40%) menjawab sangat setuju, 29 responden (53%) menjawab setuju, dan 4 responden (7%) menjawab kurang setuju.
10. Pada pernyataan kesepuluh variabel pelatihan, 22 responden (40%) menjawab sangat setuju, 31 responden (56%) menjawab setuju, 1 responden (2%) menjawab kurang setuju, dan 1 responden (2%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Stress Kerja

Alternatif Jawaban Stress Kerja (X2)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	49	22	40	4	7	2	4	0	0	55	100
2	26	47	25	45	3	5	1	2	0	0	55	100
3	26	47	15	27	13	24	0	0	1	2	55	100
4	27	49	18	33	8	15	1	2	1	2	55	100
5	23	42	25	45	6	11	0	0	1	2	55	100
6	21	38	22	40	11	20	1	2	0	0	55	100

Berdasarkan tabel 4.8 diatas mengenai skor jawaban Stress Kerja, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama variabel stress kerja, 27 responden (49%) menjawab sangat setuju, 22 responden (40%) menjawab setuju, 4 responden (7%) menjawab kurang setuju, dan 2 responden (4%) menjawab tidak setuju.
2. Pada pernyataan kedua variabel stress kerja, 26 responden (47%) menjawab sangat setuju, 25 responden (45%) menjawab setuju, 3 responden (5%) menjawab kurang setuju, dan 1 responden (2%) menjawab tidak setuju.
3. Pada pernyataan ketiga variabel stress kerja, 26 responden (47%) menjawab sangat setuju, 15 responden (27%) menjawab setuju, 13 responden (24%) menjawab kurang setuju, dan 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan keempat variabel stress kerja, 27 responden (49%) menjawab sangat setuju, 18 responden (33%) menjawab setuju, 8 responden (15%)

menjawab kurang setuju, 1 responden (2%) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju.

5. Pada pernyataan kelima variabel stress kerja, 23 responden (42%) menjawab sangat setuju, 25 responden (45%) menjawab setuju, 6 responden (11%) menjawab kurang setuju, dan 1 responden (2%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan keenam variabel stress kerja, 21 responden (38%) menjawab sangat setuju, 22 responden (40%) menjawab setuju, 11 responden (20%) menjawab kurang setuju, dan 1 responden (2%) menjawab tidak setuju.

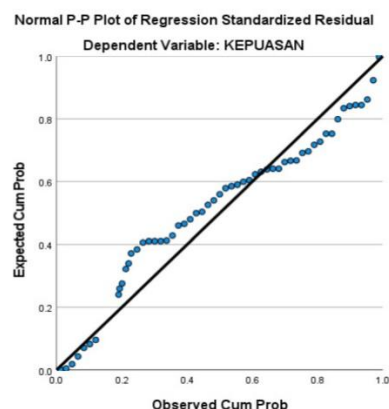
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis Regresi Linear Berganda. Uji Asumsi Klasik yang telah penulis lakukan dapat dilihat sebagai berikut :

4.2.1.1 Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas menggunakan metode P-plot dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 4.1 Uji Normalitas Probability Plot
Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Adapun hasil dari uji Multikolonieritas menggunakan VIF – Varian Inflation dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.365	2.742
	Pelatihan	.301	3.324
	Stress Kerja	.698	1.433

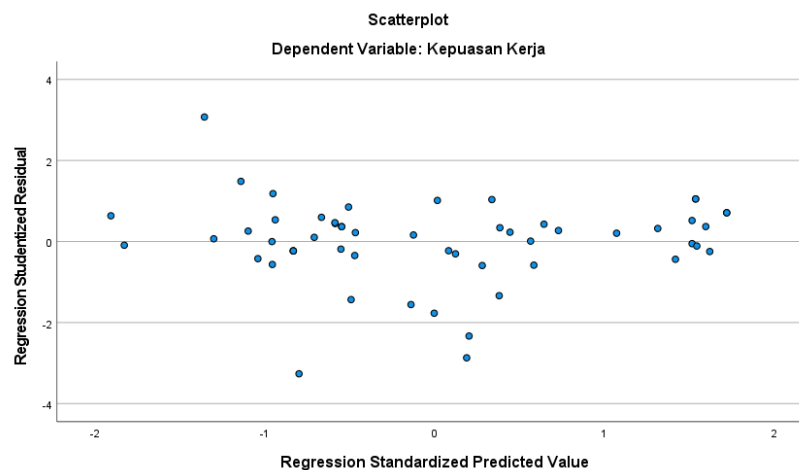
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji Multikolonieritas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance pada variabel lingkungan kerja adalah $0.365 > 0,1$ dan nilai VIF $2,742 < 10$, nilai tolerance pada variabel Pelatihan adalah $0.301 > 0,1$ dan nilai VIF $3,324 < 10$, dan nilai tolerance pada variabel stress kerja adalah $0.698 > 0,1$ dan nilai VIF $1,433 < 10$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, pelatihan dan stress kerja terbebas dari masalah Multikolonieritas.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian Heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 4 (2025)

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Adapun hasil dari analisis Linier Berganda yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.640	2.906		2.974	.004
	Lingkungan Kerja	.264	.090	.325	2.944	.005
	Pelatihan	.598	.105	.691	5.691	.000
	Stress Kerja	-.202	.077	-.209	-2.617	.012

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel hasil uji linier berganda di atas, maka diperoleh model regresi penelitian sebagai berikut :

$$Y = 8,640 + 0,264 + 0,598 + -0,202$$

Berdasarkan model regresi penelitian diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Jika lingkungan kerja, pelatihan, dan stress kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kepuasan kerja bernilai sebesar 8,640.
2. Jika lingkungan kerja ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,264 atau 26,4%.
3. Jika pelatihan ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,598 atau 59,8%.
4. Jika stress kerja ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja sebesar 0,202 atau 20,2%.

4.2.3 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Uji T (Uji Parsial)

Hasil Pengujian hubungan variabel bebas lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2) dan stress kerja (X3) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.640	2.906		2.974	.004
	Lingkungan Kerja	.264	.090	.325	2.944	.005
	Pelatihan	.598	.105	.691	5.691	.000
	Stress Kerja	-.202	.077	-.209	-2.617	.012

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji T atau uji parsial pada tabel 4.11 diatas, maka dapat

ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,974 > t_{tabel} 2,008$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.
2. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $5,691 > t_{tabel} 2,008$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dibuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Stovia Garuda Yaksa.
3. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-2,617 < t_{tabel} 2,008$ dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Sehingga dapat dibuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Stovia Garuda Yaksa.

4.2.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Hasil Pengujian hubungan variabel bebas lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2) dan stress kerja (X3) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577.515	3	192.505	58.233	.000 ^b
	Residual	168.594	51	3.306		
	Total	746.109	54			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan						

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji F atau uji simultan pada tabel 4.12 diatas, maka dapat

ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai f_{hitung} sebesar $58,233 > f_{tabel} 2,79$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.

4.2.3.3 Koefisien Determinasi

Hasil dari analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.761	1.81818
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square dari koefisien determinasi sebesar 0,774 atau 77,4%. Artinya variabel kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan sebesar 77,4% oleh variabel lingkungan kerja (X1), pelatihan, dan stress kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 22,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa dengan nilai t_{hitung} sebesar

$2,974 > t_{\text{tabel}} 2,008$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Serdamayanti, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Nitisemito (2011), Marbun & Jufrizen (2022), Astuti & Iverizkinawati (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika lingkungan kerja kondusif baik dari segi hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, ketersediaan fasilitas, maupun suasana fisik ruang kerja karyawan cenderung merasa dihargai dan diperhatikan sehingga timbul rasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menimbulkan stres, menurunkan produktivitas, dan menyebabkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif menjadi faktor penting dalam membangun kepuasan kerja yang berkelanjutan.

4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,691 > t_{\text{tabel}} 2,008$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pelatihan merupakan salah satu aspek

penting dalam pengembangan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Hubungan antara pelatihan dan kepuasan kerja telah menjadi topik yang banyak diteliti oleh para akademisi dan praktisi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Noe, 2017), pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Dalam konteks ini, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pelatihan yang mereka terima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Salas et al (2012), Brown & Sitzmann (2011), dan Saks & Belcourt (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan merasa lebih percaya diri, mampu bekerja lebih efisien, serta memiliki peluang untuk berkembang secara profesional. Hal ini menimbulkan rasa dihargai oleh perusahaan dan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Selain itu, pelatihan juga memperjelas peran dan tanggung jawab karyawan, sehingga dapat mengurangi kebingungan atau stres kerja. Oleh karena itu, pelatihan yang berkelanjutan dan relevan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan.

4.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stress kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,617

$< t_{\text{tabel}} 2,008$ dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Menurut (Nasution, 2017) stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Lesmana & Ananda (2021), Siswadi, et al (2021), Ratnasari & Rahmawati (2021), Farisi & Utari (2020), Manihuruk & Tirtayasa (2020), Tanjung & Putri (2021), dan Nasution (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tekanan yang berlebihan dalam pekerjaan dapat menurunkan kenyamanan, motivasi, dan semangat kerja. Ketika karyawan mengalami beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, konflik di lingkungan kerja, atau tuntutan yang tidak seimbang, mereka cenderung merasa tertekan dan tidak puas dengan pekerjaannya. Kondisi ini tidak hanya mengganggu kesehatan mental dan fisik, tetapi juga menurunkan kinerja dan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola dan meminimalkan sumber-sumber stres kerja agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja, pelatihan, dan stress kerja secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa dengan nilai f_{hitung} sebesar $58,233 > f_{\text{tabel}} 2,79$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana

yang nyaman dan mendukung, sementara pelatihan yang tepat mampu meningkatkan kompetensi serta kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Meskipun stres kerja dapat muncul dalam aktivitas sehari-hari, namun jika dikelola dengan baik dan didampingi oleh lingkungan kerja serta pelatihan yang memadai, maka stres tersebut tidak selalu berdampak negatif. Sebaliknya, tekanan kerja yang terkontrol justru dapat menjadi dorongan untuk bekerja lebih produktif. Oleh karena itu, meskipun stres kerja hadir, kombinasi dari lingkungan yang positif dan pelatihan yang efektif tetap mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki peran penting dalam menciptakan keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan yang diberikan kepada karyawan. Dengan menyediakan pelatihan yang berkelanjutan, membangun lingkungan kerja yang sehat, serta memiliki sistem manajemen stres yang baik, perusahaan dapat membantu karyawan menghadapi tekanan kerja tanpa mengorbankan kepuasan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.
2. Hasil analisis data menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.
3. Hasil analisis data menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.
4. Hasil analisis data menyatakan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan stress kerja secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stovia Garuda Yaksa.

5.2 Saran

1. Perusahaan perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki fasilitas kerja, memperkuat hubungan antar karyawan, dan membangun komunikasi yang terbuka antara manajemen dan staf.
2. Pelatihan harus menjadi program rutin dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi. Pelatihan yang terarah tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membantu karyawan merasa dihargai dan diberdayakan, sehingga berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja.

3. Perusahaan perlu melakukan identifikasi terhadap sumber stres dan mengambil langkah-langkah preventif, seperti pengaturan beban kerja yang seimbang, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta menyediakan dukungan psikologis atau program konseling jika diperlukan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Stovia Garuda Yaksa, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan karakteristik, budaya kerja, atau bidang usaha yang berbeda.
2. Data dikumpulkan dalam jangka waktu tertentu, sehingga tidak memperhitungkan kemungkinan perubahan kondisi kerja, peraturan perusahaan, atau dinamika karyawan yang bisa memengaruhi kepuasan kerja di waktu yang berbeda.
3. Beberapa responden memiliki kesibukan dalam menjalankan tugas pekerjaannya, sehingga menyebabkan keterlambatan atau bahkan kelalaian dalam mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Anoraga, P. (2013). *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Arifin, M. B. U. B. (2021). *Buku Ajar Statistik Pendidikan* (T. Multazam & M. D. K. Wardana (eds.); 1st ed.). UMSIDA Press.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). *Organizational behaviour*. Pearson UK.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31–42.
- Firdaus, M., Prathivi, S. B., & Salim, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Petugas Administrasi Di Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau. *Journal of Hospital Administration and Management*, 2(1), 13–21.
- Gujarati, D. N. (2003). *Basic Econometrics* (A. Bright (ed.); 4th ed.). Gary Burke.
- Handayani, Susi & Daulay, R. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Handayani, M., Jayadilaga, Y., Fitri, A. U., Rachman, D. A., Fajriah Istiqamah, N., Diah, T., Pratiwi, A. P., & Kas, R. (2023). Sosialisasi dan Pengenalan Aplikasi Pengolahan Data SPSS pada Mahasiswa Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan. *Jurnal Informasi Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 24–32. <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/jipm>
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Edisi 2). BPFE.

- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0* (M. Pradana (ed.); 1st ed.). CV.Eureka Media Aksara.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (H. Warnaningtyas (ed.); 1st ed.). Penerbit Lakeisha.
- Johns, G., & Saks, A. (2019). *Revel for Organizational Behaviour: Understanding and Managing Life at Work*. Pearson Education Canada.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (F. Zulkarnain (ed.); 1st ed.). UMSU PRESS.
- Junaidi. (2014). Membaca dan Menggunakan Tabel Distribusi F dan Tabel Distribusi t. *Jurnal Statistika*, 1(1), 1–4.
- Kurnain, D. F. (2019). Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kediri. *SKETSA BISNIS*, 6(2), 87–98.
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan: Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630.
- Limbongan, Y. (2021). *Statistika Dan Perancangan Percobaan* (Bourgouis Paongan (ed.); 5th ed.). UKI Toraja Press.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior* (Andi (ed.)).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>

- Marbun, M. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Margiati, L. (1999). Stres kerja: Penyebab dan alternatif pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, Dan Politik*, 3(1), 71–80.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 41–49.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 226–241. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.209>
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik : Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik* (M. A. Susanto (ed.); 1st ed.). Pradina Pustaka.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 1–10.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 14(2), 1–10.
- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–10.
- Ratnasari, S. D., & Rahmawati, R. (2021). Pengaruh narsisme dan job stressor terhadap workplace deviance dan kinerja karyawan (studi pada karyawan bank

- panin cabang malang). *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 6(1), 141–153.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, F., & Ihsan, M. (2021). *Metodologo Penelitian Kuantitatif Pendidikan Kejuruan* (Pertama). CV. Merdeka Kreasi Group.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadayana*. Prehallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Rusiadi, Subrianto, N., & Hidayat, R. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. USU Press.
- Sabrina, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umsu Press.
- Sadili, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.); 1st ed.). Penerbit KBM Indonesia. www.karyabaktimakmur.co.id
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPP STIM YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2021). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34. <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v22i1.5627>
- Soesana, A., Subakt, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Abdul Karim (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (19th ed.). Alfabeta, CV. www.cvalfabeta.com
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.

- Supriadi, G. (2021). *Statistik Penelitian Pendidikan* (1st ed.). UNY Press.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1, 104.
- Takahindangen, H. (2020). Pengaruh Stressor Individu Dan Stressor Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 342–350.
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 891–901.
- Trisyanti, S., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat. *Journal of Management*, 4(4), 1–14.
- Umar, H. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. SUN.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.