

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA
PT. TRANS NUSANTARA SEJAHTERA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : ERNITA
NPM : 1405160151
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 . (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ERNITA
N P M : 1405160151
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. TRANS NUSANTARA SEJAHTERA

Dinyatakan : (B/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. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.)

Penguji II

(HASTINA FEBRIATY, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ERNITA

NPM : 1405160151

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. TRANS NUSANTARA
SEJAHTERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2018

Disetujui Oleh :
Pembimbing Skripsi

H. RAHMAT BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN / SKRIPSI

Nama : Ernita
NPM : 1405160151
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data 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 siding meja hijau secepat – cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “ Penetapan Proposal / Makalah / Skripsi Dan Penghujukan Dosen Pembimbing ” dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah pernyataan ini saya perbuat dengan kasadaran sendiri.

Medan, 2017

Pembuat Pernyataan



NB :

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

NAMA : ERNITA
NPM : 1405160151
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. TRANS
NUSANTARA SEJAHTERA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10/2/18	Diterima	P	
	- Perbaiki sesuai petunjuk	P	
16/3/18	Revisi	P	

Medan, Februari 2018

Dosen Pembimbing Skripsi

Diketahui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

H. RAHMAT BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ABSTRAK

ERNITA (1405160151), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan, apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan, dan apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Trans Nusantara Sejahtera yang berjumlah 25 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik sensus sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sample penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan karyawan (Y) pada PT. Trans Nusantara Sejahtera di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 3.403 jika dibandingkan dengan t_{tabel} 1.717 maka dihasilkan $3.403 > 1.717$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai $0.003 < 0.05$ terhadap kepuasan karyawan. Stres kerja terhadap kepuasan karyawan di peroleh t_{hitung} 2.306 jika dibandingkan dengan t_{tabel} 1.717 maka dihasilkan $2.306 > 1.717$, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dengan nilai $0.031 < 0.05$ terhadap kepuasan karyawan. Secara bersamaan X_1, X_2 berpengaruh terhadap Y dari hasil uji F_{hitung} sebesar 112.441 jika dibandingkan dengan F_{tabel} 4.28 maka dihasilkan F_{hitung} 112.441 $> F_{tabel}$ 4.28, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dengan nilai $0.000 < 0.05$ terhadap kepuasan karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT dan salam junjungan Nabi Muhammad SAW atas berkah dan ridho Nya telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. skripsi yang berjudul : “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera**” yang di ajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan, dukungan dari berbagai pihak untuk penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi tingginya kepada :

1. Untuk yang teristimewa Ayahanda Kamal dan Ibunda saya tercinta Erlina serta Abanganda Haris Andika, Kakanda Eliza Wahyuni, Adik - Adik saya Khoiri, Irma Yani, Yulia, M. Riski Ramadhan yang saya sayangi yang sampai saat ini telah memberi do'a, semangat dan dukungan baik yang mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E, M.si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifudin Hsb, S.E, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak H. Rahmat Bahagia Siregar, S.E, M.Si, selaku pembimbing saya yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Pimpinan, staff pegawai PT. Trans Nusanatara Sejahtera yang telah banyak bekerja sama dengan penulis dalam memperoleh data-data yang diperlukan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada para sahabat seperjuanganku, Arni Suciati S.M., Sri Mayranti, S.M., Rati Irwanti, S.M., Neli Agustina, S.M., Vebby Yulica Putri, S.M., Yunita Sari. S.M.
11. Terima kasih Kepada Teman-teman manajemen A Malam.

12. Terima kasih kepada teman-teman Anak Kos Kece 45, Sri Mayranti S.M., Rahmadani,S.P., Rima Alkarimah,S.E, Indah Sahfitri, Kiki Prisilia S,Pd, Kiki Febrina Saragih, Putri, Chairun Nisa, Ayu, Sindy, Dewi, Intan yang telah memberikan bantuan, motivasi, saran-saran dan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak untuk kesempurnaannya di masa yang akan datang.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Aamiin.

Wassalamu'alikum Wr. Wb

Medan, Februari 2018

ERNITA
1405160151

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Mamfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Landasan Teori.....	6
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	6
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	7
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	8
c. Indikator Lingkungan Kerja	9
2. Stres Kerja.....	13
a. Pengertian Stres Kerja	13
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres	14
c. Indikator-Indikator Stres Kerja	15
d. Dampak Stres Kerja	16
3. Kepuasan.....	17
a. Pengertian Kepuasan	17
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan	18

c. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	19
d. Dampak Kepuasan Kerja	19
B. Kerangka konseptual.....	21
C. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Defenisi Oprasional.....	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sample	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. HASIL PENELITIAN	38
B. PEMBAHASAN	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. KESIMPULAN	60
B. SARAN.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	21
Gambar II.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan.....	22
Gambar II.3 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	35
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	36
Gambar IV.1 Pengujian Histogram Normalitas	48
Gambar IV.2 Pendekatan Grafik Normalitas	49
Gambar IV.3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas	52

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kepuasan Kerja (Y)	25
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja (X_1)	25
Tabel III.3 Indikator Stres Kerja (X_2).....	26
Tabel III.4 Waktu Penelitian	27
Tabel III.5 Skala Likert	29
Tabel IV.1 Skala Likert	38
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	39
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Usia	40
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	40
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Masa Kerja	41
Tabel IV.6 Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	42
Tabel IV.7 Penyajian Data Variabel Stres Kerja (X_2)	43
Tabel IV.8 Penyajian Data Variabel Kepuasan Karyawan (Y)	45
Tabel IV.9 Regresi Linear Berganda	46
Tabel IV.10 Multikolinieritas.....	50
Tabel IV.11 Variabel Entred.....	53
Tabel IV.12 Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	54
Tabel IV.13 Uji t Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	55
Tabel IV.14 Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan.....	56
Tabel IV.15 Koefisien Determinasi	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja karena kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manager atau pimpinan. Untuk itu, manager perlu memahami apa yang harus dilakukan agar menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kepuasan dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja lebih optimal. Menurut Nitisemito (2015, hal. 38) mengemukakan bahwa :“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti kebisingan,terlalu padat, ventilasi yang kurang, ruangan yang pengap, musik yang tidak enak didengar, ruangan yang kurang menarik, ruangan yang terlalu dingin dan suasana kerja yang kadang menegangkan serta situasi kerja yang tidak kondusif lainnyayang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan yang bekerja. Jika karyawan merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan lebih mudah untuk melakukan aktivitas kerja, sehingga performansi kerja karyawan lebih efektifdan prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara semua karyawan, hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.Lingkungan kerja yang kurang mendukung lebih rentan terhadap kurangnya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan . Selain lingkungan faktor lain yang menyebabkan menurunnya kepuasan karyawan adalah stress kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi psikis karyawan. Karyawan yang mengalami stres akan membuat karyawan menjadi mudah marah, agresif, tidak rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.Munculnya Sumber stres kerja disebabkan oleh berbagai sumber stres di mana kondisi perusahaan yang menuntut profesionalitas yang tinggi dari karyawannya, dimana Kebijakan perusahaan mengharuskan setiap karyawan untuk mengetahui alur pekerjaan perusahaan itu sendiri. Hal itu baik karena akan menciptakan karyawan yang *multitalent* serta dapat melakukan segala jenis pekerjaan perusahaan tersebut. Tetapi di sisi lain, beban kerja yang diberikan kepada karyawan secara berlebihan diluar batas kemampuan karyawan dapat menyebabkan hasil kerja

yang tidak efektif yang pada akhirnya berimbas pada kejenuhan karyawan ditambah lagi hubungan sosial rekan kerja dan atasan, adanya kebijakan yang mengharuskan karyawan untuk tetap bekerja dan menghadiri kegiatan tambahan meskipun hari libur. Tuntutan profesionalitas yang tinggi dari perusahaan menimbulkan beban kerja yang berat bagi karyawan. Hal itu menjadi penyebab mengapa hampir setiap perusahaan membuat job deskripsi masing-masing karyawan. Hal ini berbanding terbalik terhadap perusahaan PT. TNS.

Peneliti mengambil objek penelitian pada perusahaan PT. Trans Nusantara Sejahtera (TNS) Medan. PT. TNS merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi. Kegiatan yang dilakukan PT. Trans Nusantara Sejahtera adalah bongkar muat, menyelesaikan dokumen - dokumen yang diperlukan, menyelesaikan biaya-biaya yang timbul akibat bongkar muat dan lain lain. Dari hasil pra riset yang dilakukan di PT. Trans Nusantara Sejahtera terdapat beberapa masalah seperti lingkungan yang berisik, suhu yang dingin, pantulan cahaya yang mengakibatkan mata sakit, ditambah lagi stress kerja dari beban kerja yang berlebihan yang diberikan atasan kepada karyawan melebihi kemampuan karyawannya yang mengakibatkan karyawan mengalami stress sedang dan ringan, akibat lingkungan dan stress kerja yang di rasakan oleh karyawan berimbas kepada tingkat kepuasan yang di dapat oleh karyawan dalam perusahaan.

Dengan dasar pemikiran di atas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan memilih judul skripsi **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah di perusahaan khususnya dengan Lingkungan Kerja dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Trans Nusantara Sejahtera sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang tidak mendukung aktivitas kerja karyawan yang mengganggu seperti kebisingan, suhu yang dingin.
2. Terlalu banyak pekerjaan menumpuk membuat karyawan menjadi stres menyebabkan kepuasan karyawan menurun pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.
3. Kurangnya kesadaran pimpinan terhadap lingkungan dan stress kerja yang dirasakan oleh karyawan yang berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan.

C. Batasan masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan, dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

2. Rumusan masalah

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera?

D. Tujuan Penelitian dan Mamfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.
- b) Mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.
- c) Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

2. Mamfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan.

2) Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Mamfaat Praktis

Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, sehingga diharapkan dapat melakukan perubahan yang lebih baik lagi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kepuasan

a. Pengertian kepuasan

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer, untuk itu manajer harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis (Edi Sutrisno, 2015,hal.78).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (moh.Asd,2015,hal.23). Sementara itu, Vecchio (2007,hal.299) menyatakan kepuasan kerja adalah sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan .

Pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan lain-lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan menyebabkan ketidakpuasan kerja menurut As'ad (2015,hal.77) sebagai berikut :

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pendanaan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan menurut caugemi dan claypool (2015,hal.78).

- 1) Kebijakan perusahaan
- 2) Supervisor
- 3) Kondisi kerja
- 4) Gaji

c. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Luthas (2015,hal.43) mengemukakan ada lima indikator kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2) Kepuasan terhadap gaji

Berapa besar imbalan financial yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/adil dibandingkan dengan imbalan di organisasi lain.

3) Kepuasan terhadap promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

4) Kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi)

Kemampuan penyelia memberi bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5) Kepuasan terhadap rekan kerja.

Seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dan secara sosial memberi dukungan.

d. Dampak Kepuasan Kerja

1) Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat di naikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antar produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom (2012,hal.81), mengatakan bahwa produktivitas di pengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator di samping kepuasan kerja. Lawler dan Porter menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja

mempersiapkan bahwa ganjaran instrinsik misalnya gaji yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan di asosikan dengan prestasi kerja yang unggul.

2) Dampak Terhadap Ketidakpuasan dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Robbins (2015,hal.81), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat di ungkapkan ke dalam berbagai macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebageian tanggung jawab mereka.

3) Dampak Terhadap Kepuasan Kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser (2015,hal.82) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan

lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau kepuasan karyawan dalam bekerja. Pengertian lingkungan kerja menurut Alex s. Nitisemito (2015,hal.38) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan. “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan” (Sutrisno,2009, hal 118). Berdasarkan pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja adalah :

- 1) Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
- 2) Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Menurut sedermayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan terbagi menjadi dua yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, menurut Alex S Nitisemito (2015, hal.38) yaitu :

a. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

b. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

c. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau

perusahaan.

d. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawannya.

c. Indikator Lingkungan Kerja

1) Indikator lingkungan kerja fisik Menurut sedermayanti (2001) adalah sebagai berikut :

a) Penerangan Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelencaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c) Kelembaban

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

d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. 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. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia.

f. Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- Konsentrasi dalam bekerja
- Datangnya kelelahan
- Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-Bauan di tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan

penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya.

i. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik

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

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah

satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

1. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

m. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Adalah interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

2) Indikator lingkungan non fisik menurut Alex s. Nitisemito

- a) Hubungan karyawan dengan atasan
- b) Suasana kerja
- c) Tersedianya fasilitas kerja

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan dari pada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulus dan respon. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan

psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Danang Sunyoto, 2015, hal 54). Menurut Luthas (2015,hal.47) stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan , serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negative. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan . Dengan menurunnya stres yng dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi (bertentangan) antara kesempatan, hambatan, permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Definisi ini cukup rumit namun pada dasarnya ada tiga kreteris penting dari stres yaitu akibat kesempatan , adanya hambatan dan adanya demand (permintaan).

b. Faktor-faktor mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor menurut Dwiyanti (2014,hal.310) adalah sebagai berikut :

- 1) Tidak adanya dukungan sosial, stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan social mereka.
- 2) Tidak adanya kesempatan berprestasi dalam pembuatan keputusan

dikantor.

- 3) Kondisi lingkungan kerja, lingkungan kondisi fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu dingin atau panas.
- 4) Manajemen yang tidak sehat, banyak orang yang stress dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis yakni seorang pimpinan yang sangat sensitive.
- 5) Tipe kepribadian, seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B . Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya atau tidak sabaran.
- 6) Peristiwa/kejadian pribadi, stress kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan seperti kematian, perceraian, anak sakit dll.

c. Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins (2013, hal. 38) dibagi menjadi tiga aspek yaitu:

- 1) Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a) Cepat tersinggung
 - b) Tidak komunikatif
 - c) Lelah mental
- 2) Indikator pada fisik, meliputi :
 - a) Mudah lelah secara fisik
 - b) Pusing kepala

- 3) Indikator pada perilaku, meliputi :
 - a) Menunda atau menghindari pekerjaan
 - b) Perilaku sabotase
 - c) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)

d. Dampak Stres Kerja

Menurut Lili Basmala dkk, (2015, hal.52) dampak stres kerja ialah :

- 1) Dampak subjektif
Kekhawatiran / kegelisahan, kelesuan, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.
- 2) Dampak perilaku
Akibat stres berdampak pada perilaku pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.
- 3) Dampak kognitif
Ketidakmampuan dalam mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian, sangat peka terhadap kritik / kecaman dan hambatan mental.
- 4) Dampak fisiologis
Sakit kepala, migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.
- 5) Dampak organisasi
Produktivitas menurun / rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

B. Kerangka Konseptual

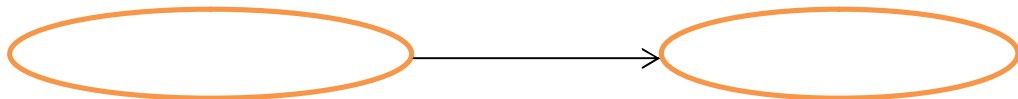
Kerangka merupakan sebuah konsep yang mana menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Lingkungan Kerja merupakan suatu hal yang penting diperhatikan bagi organisasi. Lingkungan kerja diperlukan karena dengan ini tujuan organisasi dapat dicapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang rendah, berpengaruh kepada kepuasan karyawan. Menurut Nitisemito (2015:38) mengemukakan bahwa : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti kebersihan, musik dan lain-lain”.

Hasil penelitian menurut pendapat Nitisemito dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, artinya apabila lingkungan kerja baik maka kepuasan karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Apabila lingkungan kerja karyawan menurun maka kepuasan kerja karyawan akan menurun pula.

Berdasarkan dari uraian dan teori tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.



Gambar II.1
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Stres kerja merupakan segala sesuatu yang di alami oleh karyawan yang dimana ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi nerveos. Oleh karena penanganan stres kerja harus di lakukan dengan baik dan berkesinambungan dengan dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kepuasan karyawan.

Hasil penelitian sindi larasati oleh Rahmila Sari (2012) variabel stres kerja secara simulasi dan parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian dan teori tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

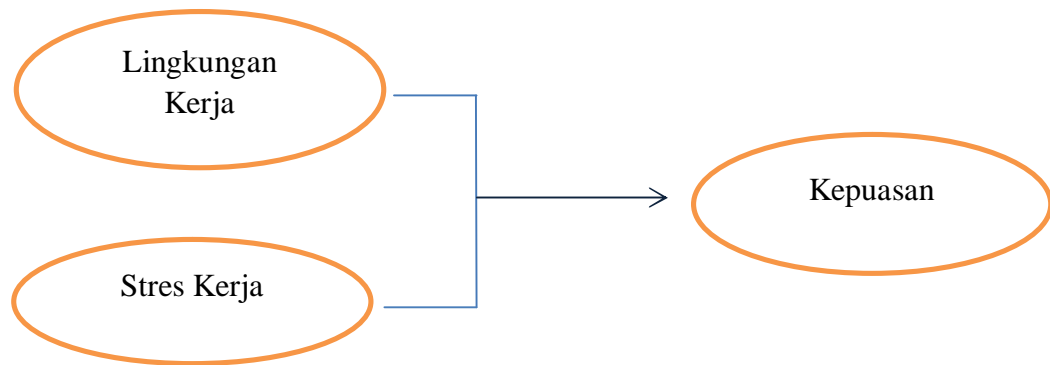


Gambar II.2
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Apabila kepuasan karyawan rendah, maka lingkungan kerja dan stres kerja akan menunjukkan hasil yang tidak baik, atau hasil dari 2 komponen (lingkungan kerja dan stres kerja) yang rendah. Dari hasil penelitian terdahulu yang menurut yoanisa mahardiani (2013), menyimpulkan bahwa “ secara simultan terdapat

pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar II.3
Kerangka Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Dari masalah yang dikemukakan diatas,hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera?
2. Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera?
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera?

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Sugiono (2007, hal. 89) penelitian asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variable atau lebih.

Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, (Sugiono, 2016,hal. 8).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variable dari satu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat atau Dependen Variable (Y)

Menurut Sugiono (2007,hal.4) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Kepuasan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan mereka yakin seharusnya mereka terima (Robbins, 2007,hal.299).

Tabel III.1**Tabel Indikator Kepuasan (Y)**

No.	Indikator Kepuasan
1.	Pekerjaan itu sendiri
2.	Gaji
3.	Kesempatan Promosi
4.	Prestasikerja
5	Rekan kerja

Sumber :Luthas (2006)

2. Variabel bebas atau Independen variabel

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, hal.39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Lingkungan Kerja (X_1)

Menurut Alex S. Nitisemito (2015,hal.38) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Indikatorlingkungankerjamenurutsedemaryanti(2015)danNitisemito (1992.Hal,159) adalah sebagai berikut :

Tabel III.2**Indikator LingkunganKerja (X_1)**

No.	Indikatorlingkungankerja
1.	Penerangan
2.	Suhu

3.	Kelembaban
4.	Kebisingan
5.	Sirkulasi udara
6.	Hubungan karyawan dengan atasan
7.	Suasana kerja
8.	Tersedianya fasilitas kerja

Sumber :Sedermayanti (2015),Nitisemito (1992.Hal,159)

b) Stres Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2015, hal.54) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Indikator lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2015) adalah sebagai berikut :

Tabel III.3

Indikator Stres Kerja (X₂)

No.	Indikator stres Kerja
1.	Gejala Psikologis
2.	Gejala Fisik
3.	Gejala Perilaku

Sumber : Robbins (2013)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah di PT. Trans Nusantara Sejahtera, di Jl. Kapt Rahmad Budin, Lingk. XI, Kel. Terjun, Kec. Medan Marelan, No.18.

2) Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset			■																	
2	Penyusunan proposal				■	■	■														
3	Perbaikan proposal						■	■													
4	Seminar proposal								■												
5	Pengumpulan data									■	■										
6	Penyusunan skripsi											■	■	■	■						
7	Bimbingan skripsi													■	■	■	■				
8	Meja hijau																	■			

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016,hal.215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah seluruhkaryawan PT. Trans Nusantara Sejahtera.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti, untuk menentukan sampel seluruh populasi diambil semua untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel seperti ini disebut juga sampel jenuh. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Trans Nusantara Sejahtera untuk periode 2017 sebanyak 25 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti ,dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurkan/ mendukung didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pernyataan (*Quesioner*)

Questioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pernyataan dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai yang dijadikan sampel. Lembar questioner yang

diberikan kepada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”.

Tabel III.5

Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2016,hal.142) menyatakan questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip – prinsip penulisan angket seperti isidan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket.

a) Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengetahui kelayakan, untuk mengetahui kelayakan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk penelitian cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. (Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal.76)

Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 77)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x y$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha,05$)
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha,05$ (Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal.79)

b) Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal. 80) uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang

handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Menurut Arikunto dalam Juliandi, Irfan dan Manurung (2015, hal. 82) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan (*Cronbach alpha*), dikatakan reliabel bila hasil $\alpha \geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) $\geq 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Ghozali dalam Juliandi, Irfan dan Manurung. 2015, hal. 80).

F. Teknik Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka, model matematika dan statistika yang diklarifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu guna mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS 17.0 for windows. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas. Dimana dalam penelitian ini,

teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja terhadap kepuasan.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur pengaruh satu variabel dan variabel lainnya (Husein Umar, 2007:115). Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan stress kerja terhadap kepuasan karyawan. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan :

Y : kepuasan

a : konstantan

X1 : lingkungan

X2 : stres kerja

b1-b2 : Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan Residual (error)

2. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a) Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu

pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik meyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a) Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 17.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun pengujiannya sebagai berikut

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono. 2016, hal.184)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

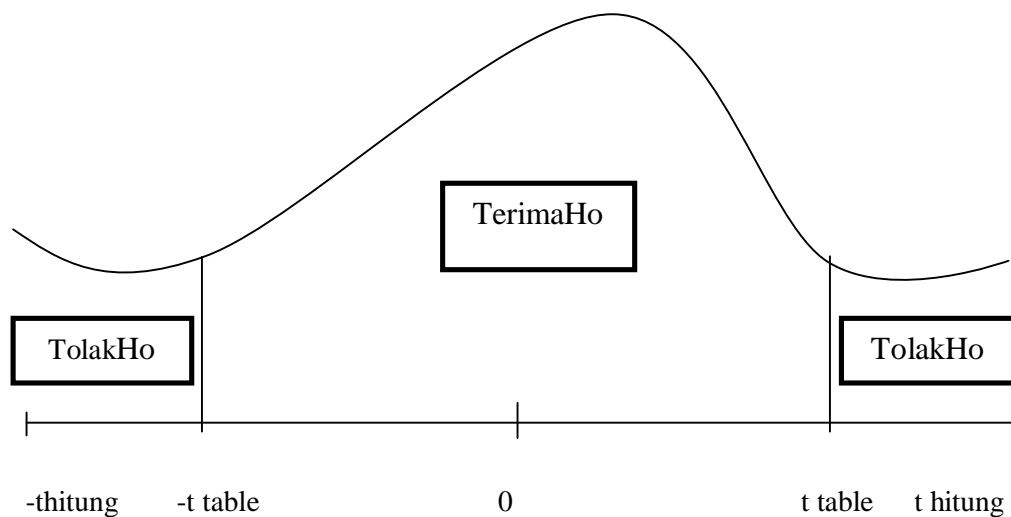
r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Hipotesis dalam penelitian ini:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

(Sugiono.2016, Hal.185)

b) Uji f

Uji statistik f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan

amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS 17.0)*.

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Arfan,dkk, 2014,hal.199)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

$(R_{yx1 \ x2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variable satu dengan variable lainnya. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk pernyataan (angket) yang terdiri dari 7 item pernyataan untuk variable Lingkungan Kerja (X_1), 7 item pernyataan untuk variable Stres Kerja (X_2) dan 7 item pernyataan variable Kepuasan Karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 25 orang karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera sebagai sampel penelitian. System penilaian dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 5 (lima) tanggapan pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV.1 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangatsetuju (SS)	5
Setuju (S)	4
KurangSetuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Zuliandi.2015, hal 70)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada table di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variable Lingkungan Kerja (X_1), Stres kerja (X_2) maupun Kepuasan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian , maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1. Hasil data angket penelitian yang disebarakan kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah di uji dan di sajikan dalam bentuk tabel frekuensi sesuai tabel berikut :

a. Karakteristik Identitas Responden

Identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karekteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa bekerja dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	9	36 %
Laki-laki	16	64 %
Total	25	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden PT. Trans Nusantara Sejahtera berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang (64%) dan responden berjenis

kelamin perempuan sebanyak 9 orang (36%). Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden
Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
24-30	4	16 %
31-40	9	36 %
>40	12	48 %
Total	25	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel yang di atas menunjukkan bahwa karakteristik data usia responden pada kelompok usia dengan rentang 24-30 tahun sebanyak 4 orang (16 %), pada kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang (36 %), dan pada kelompok usia >40 tahun sebanyak 12 orang (48%). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden di dominasi pada kelompok dengan rentang usia > 40 tahun.

Tabel IV. 4
Karakteristik Responden
Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	21	84 %
S1	4	16 %
Total	25	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik data tingkat pendidikan responden pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 21 orang (84%) dan responden pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 4 orang (16%). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden di dominasi pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 21 orang (84%).

Tabel IV. 5
Karakteristik Responden
Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1-3	15	60%
>4	10	40%
Total	25	100%

Sumber data Primer yang diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik data pada kelompok responden yang memiliki masa bekerja dengan kategori pada rentang 1-3 tahun sebanyak 15 orang (60%), dengan masa kerja >4 tahun sebanyak 10 orang (40%). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa mayoritas responden pada PT. Trans Nusantara Sejahtera memiliki masa kerja pada rentang 4 tahun.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan kepuasan karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan pernyataan jawaban dengan penilaian skala likert pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Lingkungan Kerja (X_1) yang diragukan dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6
Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0%	9	36%	10	40%	6	24%	0	0%	25	100%
2.	0	0%	11	44%	5	20%	9	36%	0	0%	25	100%
3.	0	0%	12	48%	9	36%	4	16%	0	0%	25	100%
4.	0	0%	10	40%	10	40%	5	20%	1	4%	25	100%
5.	0	0%	15	60%	7	28%	3	12%	0	0%	25	100%
6.	0	0%	10	40%	9	36%	6	24%	0	0%	25	100%
7.	0	0%	11	44%	10	40%	4	16%	0	0%	25	100%

Sumber : Data diolah, 2018

- a) Jawaban responden tentang Kebisingan dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang (40%).
- b) Jawaban responden tentang ventilasi dan penerangan ruang kerja saat ini sudah memadai mayoritas responden menjawab tidak setuju 11 orang (44%).
- c) Jawaban responden tentang hubungan antar karyawan selama ini sangat baik mayoritas menjawab setuju 12 orang (48%).

- d) Jawaban responden tentang ditempat kerja saya selama ini jarang terjadi konflik mayoritas menjawab kurang setuju 10 orang (40%).
- e) Jawaban responden tentang para karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju 15 orang (60%).
- f) Jawaban responden tentang sangat jarang terjadi konflik di antara para karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan mayoritas responden menjawab tidak setuju 10 orang (40%).
- g) Jawaban responden tentang perusahaan telah menggunakan teknologi yang memadai mayoritas responden menjawab setuju 11 orang (44%).

2) Variabel Stress Kerja(X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel stres kerja (X_2) yang diragukan dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7
Penyajian Data Variabel Stres Kerja (X_2)

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0%	10	40%	8	32%	7	28%	0	0%	25	100%
2.	0	0%	8	32%	2	8%	15	60%	0	0%	25	100%
3.	0	0%	10	40%	8	32%	7	28%	0	0%	25	100%
4.	0	0%	8	32%	9	36%	8	32%	0	0%	25	100%
5.	0	0%	8	32%	3	12%	14	56%	0	0%	25	100%
6.	0	0%	9	36%	10	40%	6	24%	0	0%	25	100%
7.	0	0%	10	40%	8	32%	7	28%	0	0%	25	100%

Sumber : Data diolah, 2018

- a) Jawaban responden tentang saya tidak mengerti dengan jelas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas saya mayoritas responden menjawab setuju 10 orang (40%).
- b) Jawaban responden tentang saya sering tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya mayoritas responden menjawab tidak setuju 15 orang (60%).
- c) Jawaban responden tentang pekerjaan menuntut saya untuk segera diselesaikan mayoritas responden menjawab setuju 10 orang (40%).
- d) Jawaban responden tentang beban pekerjaan saya terlalu berat mayoritas responden menjawab kurang setuju 9 orang (36%).
- e) Jawaban responden tentang saya merasa bigung atas tanggung jawab pekerjaan mayoritas responden menjawab tidak setuju 14 orang (56%).
- f) Jawaban responden tentang pekerjaan membuat saya menyelesaikan tugas- tugas yang seharusnya dikerjakan secara berbeda mayoritas responden menjawab kurang setuju 10 orang (40%).
- g) Jawaban responden tentang hubungan antar karyawan dalam perusahaan harus diperhatikan mayoritas responden menjawab setuju 10 orang (40%).

3) Variabel Stress Kepuasan Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel kepuasan karyawan (Y) yang diragukan dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.8
Penyajian Data Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

No	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	0	0%	10	40%	8	32%	7	28%	0	0%	25	100%
2.	0	0%	6	24%	4	16%	15	60%	0	0%	25	100%
3.	0	0%	8	32%	3	12%	14	56%	0	0%	25	100%
4.	0	0%	7	28%	10	40%	8	32%	0	0%	25	100%
5.	0	0%	12	48%	4	16%	9	36%	0	0%	25	100%
6.	1	4%	13	52%	11	44%	0	0%	0	0%	25	100%
7.	0	0%	10	40%	8	32%	7	28%	0	0%	25	100%

Sumber : Data diolah, 2018

- a) Jawaban responden tentang saya puas dengan gaji yang saya terima dari pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju 10 orang (40%).
- b) Jawaban responden tentang saya sangat ramah dalam bergaul dengan dengan satu atau lebih dengan rekan kerja saya mayoritas responden menjawab tidak setuju 15 orang (60%).
- c) Jawaban responden tentang saudara pernah diajak berdialog dengan pimpinan mengenai karir saudara mayoritas responden menjawab tidak setuju 14 orang (56%).
- d) Jawaban responden tentang saya puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan sendiri mayoritas responden menjawab kurang setuju 10 orang (40%).
- e) Jawaban responden tentang saya pernah dipromosikan kejenjang jabatan yang lebih tinggi selama saya bekerja mayoritas responden menjawab kurang setuju 12 orang (48%).

- f) Jawaban responden tentang karyawan selama ini sudah bekerja sesuai dengan job des mayoritas responden menjawab setuju 13 orang (52%).
- g) Jawaban responden tentang saya puas dengan kebebasan untuk melakukan apa yang saya inginkan dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju 10 orang (40%).

c. Hasil Analisis Data Penelitian

Analisis data penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan sub bab yang merupakan deskripsi data. Data yang di analisis di mulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk mengambil kesimpulan.

1) Analisis Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.414	1.839		.769	.450
	LINGKUNGANKERJA	.605	.178	.579	3.403	.003
	STRESKERJA	.296	.128	.392	2.306	.031

a. Dependent Variable: KEPUASANKARYAWAN

Berdasarkan data tabel Coefficients di atas pada kolom (*Under standardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua predictor (lingkungan kerja dan stress kerja) adalah :

$$Y = \beta + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Maka diperoleh nilai $Y = 1.414 + 0.605X_1 + 0,296X_2$

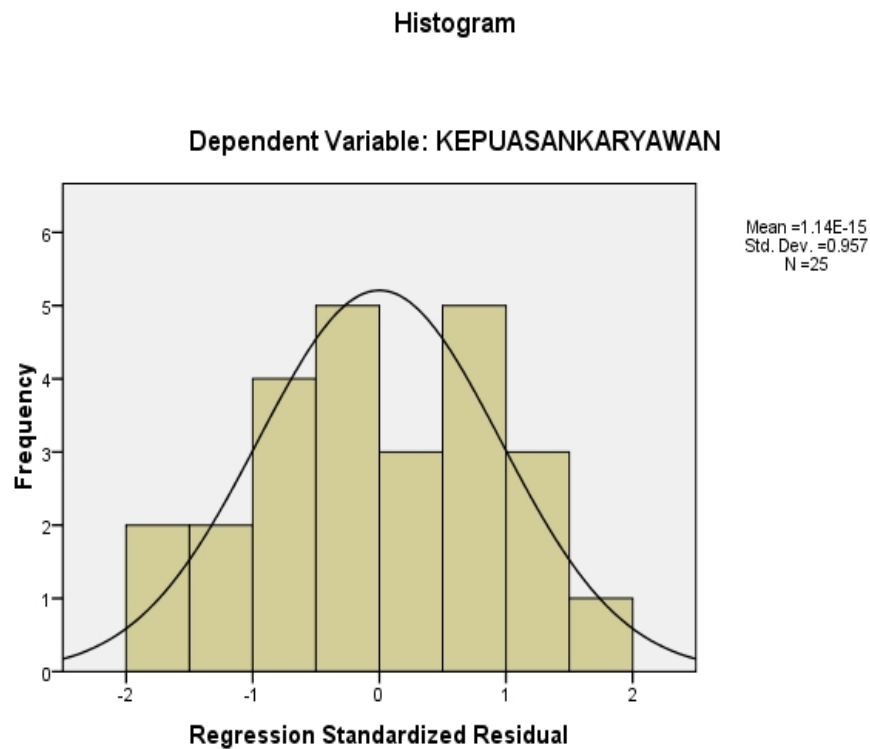
Nilai persamaan sebelumnya menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Stres kerja) memiliki koefisien yang positif, dengan pengertian bahwa variabel bebas mempunyai hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Kepuasan Karyawan). Koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) memberikan nilai sebesar 0.605 yang berarti bahwa jika stres kerja dikelola dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka kepuasan karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu juga koefisien stress kerja (X_2) memberikan nilai sebesar 0,296 yang berarti bahwa jika kepuasan dikelola dengan baik dengan asumsi nilai pada variabel lain tetap, maka variabel kepuasan karyawan akan mengalami peningkatan.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada dua cara untuk melihat apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Cara pengujiannya :

- a) Pada grafik histogram, dikatakan variabel berdistribusi normal atau tidak jika terbentuk lonceng yang melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut ini :

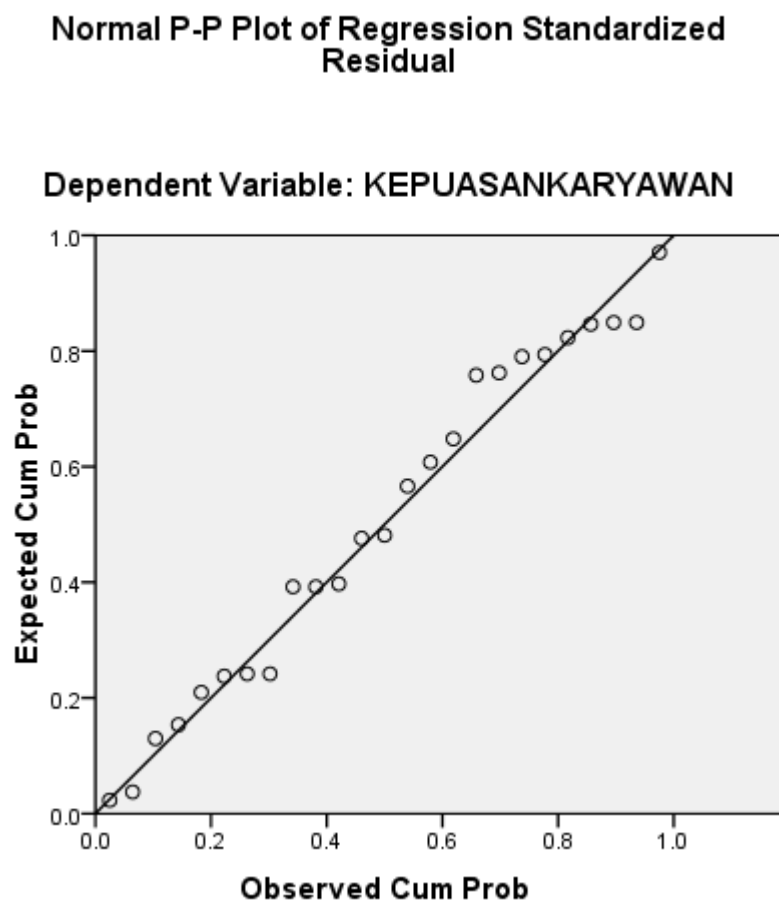


Gambar IV.1
Pengujian Histogram Normalitas

Pada grafik histogram Gambar IV.1 terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut seimbang ke kiri dan ke kanan dan membuat pola lonceng.

- b) Apabila plot dari keduanya terbentuk linear maka berindikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang terletak selain di ujung-ujung plot masih berbentuk linear, meskipun ujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data adalah

berdistribusi normal. Berikut hasil Normal P-Plot of Regression Standardized Residual :



Gambar IV.2
Pendekatan Grafik Normalitas

Pada Gambar IV.2 dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dari hasil analisis *collinearity* statistik. Dengan tujuan multikolineritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa H_0 diterima apabila nilai $VIF < 10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan H_0 ditolak apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV. 10
Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.414	1.839		.769	.450		
LINGKUNGAN KERJA	.605	.178	.579	3.403	.003	.140	7.148
STRES KERJA	.296	.128	.392	2.306	.031	.140	7.148

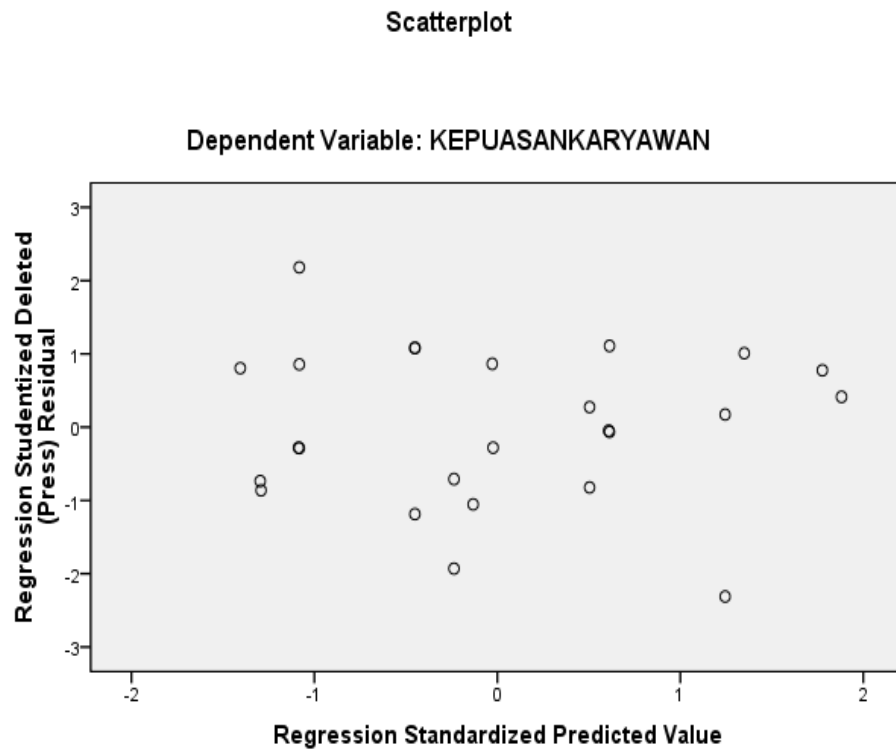
a. Dependent Variable: KEPUASANKARYAWAN

Berdasarkan tabel uji multikolineritas di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) memiliki nilai collinearity statistic VIF 7.148 nilai tersebut dapat dipahami dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independen dalam penelitian.

c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah varian dependen mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplo*” pada output data seperti berikut :



Gambar IV.3
Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat dipahami bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas variabel penelitian ini terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hasil pengolahan menggunakan SPSS pada multiple regression analysis tentang pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Trans Nusantara Sejahtera maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.11
Variabel Entered

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRESKERJA, LINGKUNGANK ERJA ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Pada Tabel IV. 11 dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen dimasukkan dalam analisis ini, atau dengan kata lain tidak ada variabel independen yang digunakan, atau yang disebut metode enter.

3) Uji t

Uji statistic t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel independen individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.12
Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.414	1.839		.769	.450
	LINGKUNGAN KERJA	.605	.178	.579	3.403	.003
	STRES KERJA	.296	.128	.392	2.306	.031

a. Dependent Variable: KEPUASANKARYAWAN

1) Pengeruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai

coefficients : $t_{hitung} = 3.403$ $t_{tabel} = 1,717$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ø Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,

Ø Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) perolehan $t_{hitung} = 3.403$ dengan pengertian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 1.717$ dengan nilai signifikan sebesar $0.003 < 0,05$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Y) pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

2. Pengeruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Tabel IV.13
Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.414	1.839		.769	.450
	LINGKUNGERJA	.605	.178	.579	3.403	.003
	STRESKERJA	.296	.128	.392	2.306	.031

a. Dependent Variable: KEPUASANKARYAWAN

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolahan coefficients : $t_{hitung} = 2.306$ dan $t_{tabel} = 1.717$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ø Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,

Ø Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Stres kerja (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) perolehan $t_{hitung} = 2.306$ dengan pengertian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 1.717$ dengan nilai signifikan sebesar $0,031 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel stress kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Y) pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

c. Uji F

Uji statistic (F simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Independen) secara bersama-sama memiliki hubungan dan pengaruh secara

signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Maka hipotesis tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistic sebagai berikut :

- Ø Ho : $p = 0$ (Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y),
- Ø Ho : $p \neq 0$ (Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y),

Kriteria hipotesis :

- Ø Tolak Ho jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05
- Ø Terima Ho jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikan sebesar 0,05

Tabel IV.14
Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.598	2	96.299	112.441	.000 ^a
	Residual	18.842	22	.856		
	Total	211.440	24			

a. Predictors: (Constant), STRESKERJA, LINGKUNGANKERJA

b. Dependent Variable: KEPUASANKARYAWAN

$F_{tabel} = Df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$, $Df_2 = n - k = 25 - 2 = 23$ adalah 4.28 $F_{hitung} = 112.441$

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} =$ Ho ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)
- b. $F_{hitung} < F_{tabel} =$ Ho diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

Berdasarkan data tabel uji F dengan kriteria sebelumnya diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $112.441 > F_{tabel} = 4.28$, sedangkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

4. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi merupakan besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan R squarese sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.15
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.903	.92544

b. Predictors: (Constant), STRESKERJA, LINGKUNGERJA

c. Dependent Variable: KEPUASANKARYAWAN

Berdasarkan hasil perhitungan regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.911. Hal ini memiliki arti bahwa 91.1% variabel kepuasankaryawan dapat di pengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya 8.9% dapat di pengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

B. Pembahasan

Hasil pengujian dari seluruh variabel dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat, namun secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat di tunjukkan dari banyaknya tanggapan yang tinggi dari responden.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) perolehan $t_{hitung} = 3.403$ dengan pengertian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 1.717$ dengan nilai signifikan sebesar $0.003 < 0,05$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Y) pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Stres kerja (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) perolehan $t_{hitung} = 2.306$ dengan pengertian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 1.717$ dengan nilai signifikan sebesar $0,031 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel stress kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Y) pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

Oleh karena itu hal-hal yang dapat menyebabkan terjadinya stress kerja adalah adanya tugas-tugas yang diberikan terkadang terlalu sulit dan kompleks, mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin cepat diselesaikan, perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang di miliki karyawan. Hal-hal

inihlah sehingga menyebabkan stress kerja yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan data tabel uji F dengan kriteria sebelumnya diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $112.441 > F_{tabel} = 4.28$, sedangkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) pada PT. Trans Nusantara Sejahtera.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan karyawan dengan sampel 25 orang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Trans Nusantara Sejahtera, lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan karyawan (Y) pada PT. Trans Nusantara Sejahtera di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 3.403 jika dibandingkan dengan t_{tabel} 1.717 maka dihasilkan $3.403 > 1.717$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan dengan nilai $0.003 < 0.05$ terhadap kepuasan karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Trans Nusantara Sejahtera, Stres kerja (X_2) terhadap kepuasan karyawan (Y) di peroleh t_{hitung} 2.306 jika dibandingkan dengan t_{tabel} 1.717 maka dihasilkan $2.306 > 1.717$, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berpengaruh signifikan dengan nilai $0.031 < 0.05$ terhadap kepuasan karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Trans Nusantara Sejahtera, di peroleh uji F_{hitung} sebesar 112.441 jika dibandingkan dengan F_{tabel} 4.28 maka dihasilkan F_{hitung} $112.441 > F_{tabel}$ 4.28, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja sama-sama berpengaruh signifikan dengan nilai $0.000 < 0.05$ terhadap kepuasan karyawan.

B. Saran

1. Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Namun hal ini masih kurang dimaksimalkan oleh PT. Trans Nusantara Sejahtera. Oleh karena itu diharapkan untuk terus meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini dapat dilakukan terus menerus dengan memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
2. Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel stress kerja memberikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu PT. Trans Nusantara Sejahtera diharapkan untuk mengatasi stres kerja karyawan terutama untuk tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan terkadang terlalu sulit dan kompleks. Hal ini dapat dilakukan dengan memberi kemudahan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan PT. Trans Nusantara Sejahtera perlu memperbaiki lingkungan kerja, dan mengurangi beban kerja yang dapat menyebabkan stres pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada PT.
- Noor Juliansyah, (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Kencana
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada PT
- Sutrisno, Edi, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Sugiono, (2016). *Metode Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Bismala, Lila, dkk, (2015). *Perilaku Organisasi*, Medan : UMSU PRESS
- Sugiono, (2007). *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Juliadi, Azuar dan Irfan, (2015), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan : UMSU PRESS
- Sunyoto, Danang, (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Buku Seru PT
- Dwi septianto, (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang* Jurnal
- Uzzah Roni Amalia, I Wayan Suwendra, (2016). *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal MSDM Vol 4 Tahun 2016