

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA
(Studi Kasus pada Unit Kantor Pos Medan 20000)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH

NAMA : MUHAMMAD GILANG ADRIANSYAH
NPM : 1605160273
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2021**

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad Gilang Adriansyah
NPM : 1605160273
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
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, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan Oktober 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 07 Agustus 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, meninjau, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD GILANG ADRIANSYAH
 NPM : 1605160273
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PT POS WILKONDA (STUDI KASUS PADA UNIT KANTOR POS WILKONDA)

Dinyatakan : Sah, dapat dipertanggungjawabkan, dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pengetahui :
 Ketua Panitia : (Signature)
 Sekretaris : (Signature)
 Anggota I : (Signature)
 Anggota II : (Signature)

(Assoc. Prof. Dr. H. M. M. Sidiq, S.E., M.Si) (RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M.)

UMSU

Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si (Signature)
 Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt Mukhtar Basri BA No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :
Nama Lengkap : MUHAMMAD GILANG ADRIANSYAH
NPM : 1605160273
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT POS INDONESIA (STUDI KASUS
PADA UNIT KANTOR POS MEDAN 20000)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi

Medan, Mei 2021

Pembimbing

DR. Hj. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui Oleh

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

ABSTRAK

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Kantor Pos Medan 20000

MUHAMMAD GILANG ADRIANSYAH

Program Studi Manajemen

E-Mail : muhammad.gilang27@gmail.com

Stres kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Pos Indonesia Unit Kantor Pos Medan 20000, baik secara parsial maupun simultan, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan sample sebanyak 56 orang. Untuk memperoleh data pendukung, penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa metode angket. Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (Uji t) dan hipotesis uji simultan (Uji F). Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Unit Kantor Pos Medan 20000 adalah positif dan signifikan; (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Unit Kantor Pos Medan 20000 adalah positif dan signifikan; (3) Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Unit Kantor Pos Medan 20000 adalah positif dan signifikan. Nilai R Square sebesar 0.399 atau sama dengan 39.9%, memperlihatkan kontribusi stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia 20000.

Kata kunci : stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

The Effect of Job Stress and Working Environment on Employee Job Satisfaction of Medan 20000 Post Office Unit

MUHAMMAD GILANG ADRIANSYAH

Program Studi Manajemen

E-Mail : muhammad.gilang27@gmail.com

Job Stress and Working Environment are one of employee Job Satisfaction influencing factors. This research aims to find out Job Stress and Working Environment influence on Job Satisfaction, on Medan 20000 Post Office Unit, both partialy and simultaneously, with the employee itself as the research population and namely 56 employee as the sample. Questionnaire method were used during the data collecting process. Collected data were analyzed using multiple linear regression analysis with partial and simultaneous test in hypothesis testing process. Findings in this research shows that: (1) Job Stress has a positive and significant influence on Job Satisfaction; (2) Working Environment has a positive and significant influence on Job Satisfaction; (3) both Job Stress and Working Environment have a positive and significant influence on Job Satisfaction. R Square value of 0.399 or equal to 39.9%, shows job stress and working environment contribution on PT Pos Indonesia Medan 20000 post office unit employee job satisfaction.

Key words : Job stress, working environment, job satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh,

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, serta sholawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam, sehingga penulis mendapat kemudahan serta kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Studi Kasus pada Unit Kantor Pos Medan20000)”** yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan, fasilitas yang berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih dan rasa hormat penulis kepada :

1. Ayahanda tercinta Darwin dan Ibunda Syahriah atas semua do'a, bimbingan, kasih sayang, dan dukungan moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini;
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

4. Bapak Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman S.Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah rela meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan membina dalam penyelesaian penelitian ini
9. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing akademik yang telah rela memberikan arahan dan nasehat di bidang akademik;
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan Proposal ini
11. Seluruh Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam hal administrasi
12. Kepala kantor, Wakil kepala kantor, Manajer, dan seluruh Karyawan PT Pos Indonesia Unit Kantor Pos Medan 20000 yang telah banyak membantu dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini

13. Teman-teman dan para sahabat sekalian yang selalu mendo'akan, membantu, dan memberikan semangat kepada penulis.

Akhir kata penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi menambah pengetahuan penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi penulis dan para pembaca.

Aamiin Ya Rabbal'alamiin,

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Penulis

Muhammad Gilang Adriansyah
1605160273

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.1 Identifikasi Masalah	5
1.2 Batasan Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kepuasan Kerja	8
2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	8
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	10
2.1.1.3 Dampak Kepuasan Kerja	13
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.1.2 Stres Kerja.....	18
2.1.2.1 Definisi Stres Kerja	18
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	20
2.1.2.3 Dampak Stres Kerja.....	23
2.1.2.4 Indikator Stres Kerja.....	24
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	26
2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja	26
2.1.3.2 Fungsi Lingkungan Kerja	28
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	29

2.2 Kerangka Berpikir	30
2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	30
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	31
2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	32
2.3 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Pendekatan Penelitian	35
3.2 Definisi Operasional Variabel	35
3.2.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variabel</i>)	35
3.2.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variabel</i>).....	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.3.1 Tempat Penelitian.....	38
3.3.2 Waktu Penelitian	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	39
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.5.1 Uji Validitas	41
3.5.2 Uji Reliabilitas	43
3.6 Teknik Analisis Data.....	44
3.6.1 Regresi Linear Berganda	44
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	45
3.6.2.1 Uji Normalitas	45
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	45
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas	46
3.6.3 Uji Hipotesis	46
3.6.3.1 Uji t (Uji Signifikansi Individual)	46
3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan).....	47
3.6.4 Uji Determinasi	48

BAB IV HASIL PENELITIAN	49
4.1 Deskripsi Data.....	49
4.1.1 Karakteristik Responden.....	49
4.1.1.1 Jenis Kelamin	49
4.1.1.2 Usia.....	50
4.1.1.3 Tingkat Pendidikan.....	51
4.1.1.4 Lama Masa Bekerja.....	51
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian.....	52
4.1.2.1 Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	52
4.1.2.2 Variabel Stres Kerja (X1)	54
4.1.2.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)	57
4.1.3 Regresi Linear Berganda	59
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	60
4.1.4.1 Uji Normalitas	61
4.1.4.2 Uji Multikolinearitas	62
4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	63
4.1.5 Uji Hipotesis	64
4.1.5.1 Uji t (Parsial).....	64
4.1.5.2 Uji F (Simultan)	65
4.1.5.3 Uji Determinasi	66
4.2 Analisis Data.....	67
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	67
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	68
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	69
BAB V PENUTUP	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	71
5.3 Keterbatasan Penelitian	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	31
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	32
Gambar II.3 Paradigma Penelitian.....	33
Gambar III.1 Kriteria Penarikan Kesimpulan pada Uji t	47
Gambar III.2 Kriteria Penarikan Kesimpulan pada Uji F	48
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual	61
Gambar IV.2 Histogram Hasil Uji Normalitas.....	62
Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas	64

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Stres Kerja	36
Tabel III-2 Indikator Lingkungan Kerja	37
Tabel III-3 Indikator Kepuasan Kerja.....	38
Tabel III-4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	39
Tabel III-5 Skala Likert pada Kuesioner.....	41
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	42
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	42
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	43
Tabel III-9 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel IV-1 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV-2 Distribusi Responden berdasarkan Usia.....	50
Tabel IV-3 Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan	51
Tabel IV-4 Distribusi Responden berdasarkan Lama Masa Bekerja.....	51
Tabel IV-5 Skor Angket pada Variabel Kepuasan Kerja.....	52
Tabel IV-6 Skor Angket pada Variabel Stres Kerja	54
Tabel IV-7 Skor Angket pada Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel IV-8 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel IV-9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
Tabel IV-10 Hasil Uji t	65
Tabel IV-11 Hasil Uji F	66
Tabel IV-12 Hasil Uji Determinasi.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor vital dalam organisasi dengan keterampilan, pemahaman, dan inovasi untuk dapat berfikir, berkomunikasi, serta bertindak dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik bersifat teknis ataupun manajerial untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan suatu perusahaan (Putri, 2015). Dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan, dibutuhkan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Upaya organisasi dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperoleh melalui pengelolaan dan pemberdayaan terhadap aspek kemampuan individu, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi sumber daya manusia.

Kepuasan kerja individu akan mencerminkan perasaan sumber daya manusia terhadap pekerjaan, aspek-aspek individual, maupun aspek-aspek pekerjaan itu sendiri, dan akan berdampak pada sikap terhadap pekerjaan serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkup kerja yang dijalankan. Unsur kepuasan kerja dalam aspek individu yang terpenuhi sesuai dengan nilai yang dianut, akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Sudarma, 2012). Kepuasan kerja didasarkan kepada nilai-nilai dalam tiap individu, sehingga terdapat tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Bila banyak aspek dalam pekerjaan dapat memenuhi keinginan yang bersifat individual secara sepadan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan akan semakin meningkat (Adnan et al., 2019).

Pandangan Colquitt, LePine, dan Wesson dalam (Wibowo, 2015, p. 134) menyatakan, ada dua unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu pemenuhan nilai (*value fulfillment*) dan kepuasan kerja atas pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with the work itself*). *Value fulfillment* diperoleh apabila pekerja merasakan bahwa nilai yang mereka inginkan terpenuhi, tetapi tergantung kepada *value-percept* yang dimiliki tiap individu yang menjadi tolak ukur apakah suatu pekerjaan dapat memenuhi hal yang dijadikan nilai bagi individu.

Selain dari unsur *value fulfillment*, kepuasan kerja juga mengandung unsur *satisfaction with the work itself*. Unsur ini melibatkan persepsi keadaan psikologis yang membuat suatu pekerjaan dianggap memuaskan. Terdapat tiga macam reaksi keadaan psikologis, yaitu 1) *meaningfulness of work*, mengacu pada taraf di mana karyawan melihat pekerjaannya akan memiliki hasil yang berharga dan bermanfaat bagi karyawan tersebut; 2) *responsibility for outcomes*, taraf di mana karyawan secara pribadi merasa bertanggungjawab serta dapat mempertanggungjawabkan hasil dari pekerjaan mereka; dan 3) *knowledge of results*, taraf di mana karyawan menyadari seberapa baik atau buruk pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

Terdapat beberapa teori yang menyimpulkan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, salah satunya *factor theory* yang menyatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada dua jenis faktor, yaitu *motivators factor* yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, pengakuan, promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri, dan *hygiene factor* yang tidak memiliki keterkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, melainkan berhubungan dengan kondisi

di sekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, keamanan, kualitas pengawasan, kebijakan, dan hubungan dengan orang lain.

Tidak terpenuhinya *motivator factor* yang terkait dengan pekerjaan, akan menimbulkan suatu reaksi dari stressor yang menyebabkan terjadinya ketegangan psikis atau psikologis karena keamanan yang dirasakan individu terancam, yang dapat menimbulkan stres kerja (Finney 2013:3) dalam (Saputra & Adnyani, 2019). Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi jiwa seseorang, karena tekanan atau tuntutan yang tidak seimbang. Kondisi ketegangan tersebut dapat berujung pada perilaku, kondisi fisik seseorang dan jalan berpikir. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang yang berinteraksi secara positif dengan sekitar, baik dalam ruang lingkup pekerjaan maupun diluarnya.

Hygiene factor terkandung dalam lingkungan kerja dan berhubungan dengan unsur-unsur atau berbagai ragam elemen yang berada di sekitar karyawan, yang dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pelaksanaan perusahaan. Dalam hubungannya dengan unsur pekerjaan, lingkungan kerja akan mempengaruhi efisiensi karyawan dan akan membuat karyawan tidak senang apabila dari segi keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan tidak terkandung di dalam lingkungan kerja.

PT Pos Indonesia unit kantorpos Medan 20000 merupakan kantor unit utama/ pusat provinsi Sumatera Utara PT Pos Indonesia (Persero), Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang bisnis surat paket logistik dan jasa keuangan. Adapun unit kantorpos Medan 20000 bertugas melaksanakan pengawasan terhadap kantor cabang kecamatan atau ibu kota kabupaten kecil

wilayah kerja provinsi Sumatera Utara, yang memiliki fungsi antara lain melayani pembayaran tagihan, layanan kurir domestik dan internasional, serta layanan transfer uang mancanegara, dan melaksanakan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam hal ini, perkembangan dan pertumbuhan unit kantorpos Medan 20000 membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tentunya didorong dengan berbagai macam faktor, diantaranya melalui pemenuhan nilai-nilai yang diharapkan dan diyakini individu. Melalui pemenuhan nilai yang diberikan perusahaan dapat membuat kepuasan kerja individu meningkat, yang akan berdampak pada pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab secara maksimal. Semakin tinggi pemenuhan nilai-nilai yang diharapkan individu, tujuan perusahaan yang akan tercapai semakin dekat.

Berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan observasi riset pendahuluan, ditemui masalah-masalah yang berkaitan dengan stres kerja dan lingkungan kerja dalam unit kantorpos Medan 20000. Untuk masalah lingkungan kerja, belum sepenuhnya karyawan mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, khususnya pada tata letak posisi kerja karyawan yang belum dilengkapi dengan kamera pengawas.

Terdapat juga beberapa permasalahan terkait stres kerja yang ditemui, diantaranya terdapat karyawan yang kesulitan untuk berkonsentrasi dan mengalami kondisi emosional yang kurang stabil sehingga kurang optimal dalam melaksanakan tugas. Temuan permasalahan tersebut dapat menghambat efektivitas operasional perusahaan, disebabkan kurangnya daya yang dimiliki

individu dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sebagai akibat dari munculnya ketidakpuasan yang dirasakan karyawan, yang bersumber dari permasalahan stres kerja dan lingkungan kerja, ditandai dengan adanya keluhan terhadap pekerjaan yang diberikan, serta adanya keluhan yang bersumber dari interaksi dengan rekan kerja, atasan, konsumen, dan kondisi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan berdasarkan asumsi dan *factor theory*, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Studi pada Unit KantorPos Medan 20000)”**.

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian, sebagai berikut :

- 1) Kepuasan kerja karyawan unit kantorpos Medan 20000 masih belum optimal, ditandai dengan adanya keluhan terhadap pekerjaan yang diberikan, dan adanya keluhan yang bersumber dari interaksi dalam lingkup kerja karyawan;
- 2) Stres kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan penurunan konsentrasi dan mengalami ketidakstabilan kondisi emosional sehingga berdampak kepada pelaksanaan tugas yang kurang optimal;

- 3) Lingkungan kerja unit kantorpos Medan 20000 yang belum sepenuhnya aman dan nyaman sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan, ditandai dengan masih terdapat beberapa ruang kerja yang belum dilengkapi dengan kamera pengawas.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, akan dilakukan pembatasan masalah yang bertujuan untuk memfokuskan pada permasalahan yang akan diteliti. Ruang lingkup masalah yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah kepuasan kerja, dengan stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas penelitian, dan sejumlah karyawan PT Pos Indonesia unit KantorPos Medan 20000 sebagai objek penelitian.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia unit kantorpos Medan 20000?
- 2) Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia unit kantorpos Medan 20000?
- 3) Apakah stres kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia unit kantorpos Medan 20000?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia unit kantorpos Medan 20000;
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia unit kantorpos Medan 20000;
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia unit kantorpos Medan 20000.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi, wawasan, dan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

- 2) Manfaat Praktis

- Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT Pos Indonesia unit KantorPos Medan 20000 dalam pengelolaan karyawan yang tepat agar kepuasan kerja tetap terjaga dengan baik dan semakin meningkat.

- 3) Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan, dan dapat menjadi bahan perbandingan serta referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya penelitian bidang sumber daya manusia khususnya yang membahas tentang stres kerja dan lingkungan kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, sehingga setiap individu memiliki tingkat dan tolak ukur kepuasan kerja yang beragam. Melalui pengelolaan sumber daya manusia dan faktor-faktor dalam perusahaan secara tepat, kepuasan dapat tercipta, serta dapat mengalami peningkatan.

(S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan dimana secara memadai kebutuhan dalam suatu lingkungan pekerjaan terpenuhi, yang memicu pekerja merasakan keadaan psikis yang menyenangkan. Menurut (Jufrizen, 2016), kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan yang dapat berupa perasaan positif, seperti rasa senang atau nyaman, dan perasaan negatif, seperti rasa tidak senang atau tidak nyaman, terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, lingkungan di sekitar pekerjaan, upah atau bayaran yang diterima, dan penilaian terhadap hasil pekerjaan yang dilaksanakan karyawan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan dalam menjalani pekerjaan di tempat kerja, dengan adanya pujian dalam bekerja, penempatan, perlengkapan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja di luar pekerjaan merupakan kepuasan yang mencerminkan keseimbangan perilaku emosional antara pelayanan dan kinerja. Karyawan yang mengkombinasikan kepuasan di luar dan dalam pekerjaan, akan merasa puas jika hasil dari pekerjaan dan balasan yang didapat dinilai adil dan pantas (*Job satisfaction in work is the*

satisfaction of work enjoyed in the work by gaining praise of the work, placement, equipment and atmosphere of a good working environment. The satisfaction of work certainly affects some aspects that surround the employee itself. Job satisfaction outside of work is a work satisfaction that reflects a balanced emotional attitude between services and the performance of its work. Employees who combine the satisfaction of work in and out of the job, will be satisfied if the results of their work and reply are deemed fair and worthy.) (Daulay & Marlina, 2019).

(Colquitt, dkk, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian atau pengalaman seseorang terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja akan menggambarkan bagaimana suatu pekerjaan dipandang, dinilai, dan dirasakan oleh pekerja (Wibowo, 2015, p. 131). Menurut (D. S. Harahap & Khair, 2019) kepuasan kerja ialah firasat emosional yang membuat riang maupun tidak yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, melalui kemampuan pekerjaan dalam menghasilkan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi, secara psikis maupun psikologis.

Selanjutnya, (Prawira, 2020) dalam penelitiannya mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan atau emosi karyawan yang bersifat positif atau negatif terhadap pekerjaannya, berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaan, serta dengan harapan terhadap pengalamana masa depan. Pengertian lain yang disebutkan oleh (Handoko & Rambe, 2018), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap dan cara pandang secara lumrah terhadap pekerjaan, sebagai hasil dari adanya perbedaan antara kenyataan yang diterima dan yang diharapkan

diterima saat melakukan interaksi dalam lingkup kerja. Kepuasan kerja akan tercermin lewat sikap dan perilaku individu dalam bekerja.

(Syaripuddin, 2018) menyimpulkan kepuasan kerja sebagai keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan, serta secara langsung memiliki pengaruh terhadap emosional dan perilaku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin, dan moral kerja. Definisi (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap-sikap secara general dan bermacam-macam terhadap pekerjaan, sebagai cerminan dari pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaan individu, serta pengharapan akan pengalaman masa yang akan datang. Apabila pekerjaan yang dikerjakan bersifat menyenangkan, maka akan memberi kepuasan bagi pelaksananya. Sebaliknya, bila pekerjaan yang dikerjakan tidak menyenangkan, akan memberi ketidakpuasan.

Melalui beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif sebagai hasil interaksi ataupun pengalaman yang dirasakan karyawan, yang memicu terjadinya pengaruh terhadap emosional dan tercermin melalui perilaku individu dalam bekerja, karena terdapat perbedaan antara kenyataan yang diterima dengan yang diharapkan diterima. Kepuasan kerja yang tidak memadai akan mempengaruhi kinerja, disiplin, dan moral kerja individu, sehingga dapat mengganggu operasional perusahaan.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah sesuatu hal yang berdiri sendiri, melainkan dapat ditimbulkan oleh beberapa faktor pengaruh. Secara umum, faktor yang mempengaruhi kepuasan ialah adanya ketidaksesuaian antara nilai-nilai yang

diyakini dan diharapkan, dengan yang diterima oleh individu. Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh jaminan terhadap nilai-nilai yang dapat memenuhi kebutuhan individu.

Menurut Siagian (2007), stres kerja dapat dipengaruhi oleh dua aspek, pertama, stres kerja dipengaruhi oleh kelelahan emosional yang dialami karyawan, yang disebabkan oleh hubungan sosial dalam lingkup pekerjaan maupun faktor personal karyawan, sehingga mengakibatkan terjadinya pengaruh negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan kelelahan emosional juga akan kerap merasa kurang dibutuhkan dalam organisasi, kehilangan rasa percaya diri, dan kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga cenderung lebih sedikit mengeluarkan usaha di tempat kerja, dan enggan membantu lainnya (Halbesleben & Buckley, 2004) dalam (Mujiatun et al., 2019). Kedua, stres kerja disebabkan oleh ketidakmampuan yang dirasakan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, yang mengakibatkan output yang dihasilkan tidak maksimal (Gofur, 2018).

Wibowo dalam (Nasib, 2020) dalam penelitiannya menyatakan, terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja (Fadli, 2018) yaitu :

- 1) *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), dimana kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya;
- 2) *Discrepancies* (perbedaan), kepuasan merupakan suatu hasil dari pemenuhan harapan. Perbedaan antara yang diharapkan dengan yang diperoleh individu, akan mempengaruhi kepuasan;
- 3) *Value Attainment* (pencapaian nilai), pemenuhan nilai kerja individual

yang dianggap penting akan membentuk persepsi terhadap pekerjaan;

- 4) *Equity* (keadilan), seberapa adil perlakuan yang diterima individu di tempat kerja akan menentukan kepuasan yang dirasakan;
- 5) *Dispositional/ generic components* (komponen genetik), dimana kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berbeda-beda, ditentukan oleh sifat dan faktor genetik pribadi individu.

Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Citra & Fahmi, 2019), kepuasan kerja dipengaruhi oleh 1) Faktor Karyawan (Individu), yang terdiri dari kecerdasan IQ, kecakapan atau keahlian tertentu, umur dan kondisi fisik, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja, masa kerja, karakteristik, emosional, cara berpikir dan sudut pandang, dan sikap kerja, serta 2) Faktor Pekerjaan, yang terdiri dari jenis pekerjaan, struktural organisasi, pangkat/golongan, kedudukan/jabatan, kualitas pengawas, jaminan keuangan, adanya kesempatan pengembangan karir, serta interaksi dan hubungan dalam lingkup sosial kerja.

Selanjutnya, (Nugraha & Surya, 2016) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Faktor individual, mencakup kebutuhan yang dimiliki, nilai yang dianut, dan didasarkan pada kepribadian;
- 2) Faktor di luar individual, meliputi :
 - a) Pekerjaan itu sendiri, meliputi tugas – tugas yang diterima, ragam varian dalam pekerjaan, adanya kesempatan untuk berkembang, dan jumlah pekerjaan;
 - b) Kualitas pengawasan dan pengawas itu sendiri (*supervisor*), mencakup hubungan karyawan dengan atasan, pengawasan kerja karyawan, dan

kualitas kerja karyawan;

- c) Rekan sekerja (co-worker), meliputi hubungan antar karyawan;
- d) Promosi (promotion), berhubungan dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, dan pengembangan karir;
- e) Gaji yang diterima (payment), meliputi gaji dan kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.

Sutrisno (2011:80) dalam (Arda, 2017), menyebutkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Faktor psikis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, kemampuan, dan keterampilan;
- b) Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi/ hubungan sosial yang terjadi, baik antar karyawan, maupun karyawan dengan atasan, dan lingkup kerja karyawan;
- c) Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi jasmani karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, usia, dan sebagainya;
- d) faktor finansial berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan sosial tunjangan, fasilitas pengembangan karir, dan sebagainya.

2.1.1.3 Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi perhatian dan fokus yang dilakukan perusahaan dalam mempertahankan ataupun memelihara sumber daya manusia, melalui

generalisasi pemenuhan nilai-nilai kebutuhan yang dimiliki sumber daya manusia. Terdapat beberapa dampak yang diakibatkan dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Secara umum, keberadaan kepuasan kerja dapat menimbulkan adanya pengaruh terhadap karyawan yang berdampak kepada operasional perusahaan, antara lain :

a) Produktivitas

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan daya produksi. Dalam individu, produktivitas merupakan daya yang digunakan untuk mencapai hasil secara optimal. Dengan adanya produktivitas, operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien, serta dapat mencerminkan mutu suatu perusahaan. Produktivitas ditandai dengan tingkat kemampuan sumber daya manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan kapasitas dan dalam kondisi dan batasan waktu tertentu. Kemampuan sumber daya manusia tersebut, dipengaruhi oleh terpenuhinya nilai yang dianut oleh sumber daya manusia.

Robbins (2015) dalam (Auliani & Wulanyani, 2018) juga menyatakan, karyawan dengan kepuasan kerja akan lebih produktif dalam pekerjaannya dan akan menguntungkan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan ketidakpuasan kerja akan mengalami penurunan produktivitas dalam pekerjaan, dan akan mengganggu kelangsungan perusahaan.

b) Loyalitas

Menurut (Martiwi et al., 2012) menyimpulkan bahwa loyalitas merupakan keadaan psikologis yang menciptakan adanya ikatan antara karyawan dengan perusahaannya, baik di dalam maupun di luar pekerjaannya. Selanjutnya, (Martiwi et al., 2012) juga menyatakan karyawan dengan kepuasan kerja akan memiliki

dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dan menerima secara penuh nilai-nilai yang terkandung dalam perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan ketidakpuasan kerja akan mengalami penurunan tingkat kepercayaan terhadap perusahaan, sehingga karyawan memutuskan berhenti dan dapat mengakibatkan aktivitas turnover periodik perusahaan menjadi tidak wajar.

c) Kedisiplinan

Hasibuan (2017:193) dalam (Permana, 2020) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan dalam mentaati dan mematuhi nilai-nilai yang berlaku dalam perusahaan. Kedisiplinan terdiri dari kedisiplinan preventif, standar yang ditetapkan untuk mencegah sumber daya manusia melanggar peraturan dan ketentuan yang berlaku, dan kedisiplinan korektif, yang mendorong sumber daya manusia untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku, serta mencegah terjadinya pengulangan atau pelanggaran lebih lanjut.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:91) dalam (Ilahi et al., 2017) menyatakan, karyawan dengan kepuasan kerja akan memiliki kesediaan dan kerelaan dalam berdisiplin serta dalam mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan ketidakpuasan kerja akan cenderung melakukan pelanggaran peraturan dan ketentuan perusahaan, diikuti dengan menurunnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam batasan waktu tertentu.

Kesenjangan antara hal yang diperoleh dengan hal yang telah diberikan, akan membentuk perspektif terhadap pekerjaannya, serta mempengaruhi reaksi sumber daya manusia dalam menghadapi kondisi kerja dan interaksi sosial dalam lingkup perusahaan (Ilahi et al., 2017).

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang variabel yang dapat mengindikasikan adanya kepuasan kerja, antara lain menurut (Jufrizen & Syahputra, 2019), merujuk pada penelitian yang dilakukan Tambunan (2012), indikator kepuasan kerja adalah 1) lingkungan fisik kantor, 2) kesesuaian kondisi kerja dengan harapan, 3) kesesuaian dukungan pimpinan dengan yang diharapkan, 4) upah atau imbalan yang setimpal, 5) spesifikasi pekerjaan yang jelas dan sesuai pada tiap posisi, 6) kecocokan lingkungan kerja.

Adapun (Anwar, 2019), menyatakan, indikator kepuasan kerja menurut Hulin dalam Luthans (2006:243) adalah :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), dimana setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Tingkat kesulitan pekerjaan dan anggapan bahwa keahlian yang dimiliki dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan;
- 2) Promosi (*promotion*), berkaitan dengan kesempatan dalam mencapai peningkatan karir selama bekerja;
- 3) Gaji/Upah (*payment*), tingkat kelayakan elemen pemenuhan kebutuhan hidup karyawan;
- 4) Pengawasan, terdiri dari dua aspek. Pertama, berpusat pada karyawan melalui ketertarikan personal, dan kedua, pengawasan dengan partisipasi langsung dalam pengambilan keputusan;
- 5) Situasi kerja, berkaitan dengan keadaan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam penyelesaian pekerjaan secara maksimal.

(Ramadlani, 2017) merujuk kepada pernyataan Kreitner dan Kinicki (2014:169), variabel yang mengindikasikan kepuasan kerja adalah 1) pekerjaan, dimana berkaitan dengan kondisi dan jenis kerja yang diharapkan dengan yang didapatkan oleh individu; 2) gaji, berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan individu dalam segi finansial; 3) promosi, berkaitan erat dengan kesempatan menuju jenjang kompetensi, posisi, maupun komisi yang lebih baik; 4) rekan kerja, meliputi interaksi dan hubungan antar karyawan; 5) pengawasan, berkaitan dengan proses penetapan serta pengambilan tindakan terhadap karyawan.

(Permedi, 2019) merujuk pada pernyataan Rivai (2005 : 479) indikator kepuasan kerja terdiri dari 1) Isi pekerjaan, merupakan bentuk, jenis, kondisi, dan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan; 2) Supervisi, merupakan perhatian dan pengawasan yang diberikan kepada karyawan; 3) Organisasi dan manajemen, merupakan sistem manajemen dan struktural organisasi perusahaan, yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima karyawan; 4) Kesempatan, merupakan bentuk peluang untuk berkembang, guna menjadi lebih baik dalam kemampuan, kedudukan, dan pengalaman; 5) Finansial, merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk gaji, kompensasi, fasilitas, dan sebagainya; 6) Lingkungan sosial perusahaan, merupakan tingkat interaksi yang dirasakan karyawan dalam perusahaan, baik antar sesama karyawan, karyawan dengan atasan, maupun dengan pelanggan; 7) Kondisi pekerjaan, merupakan suasana kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti tersedianya peralatan dan perlengkapan pendukung.

(Kurniati & Jaenab, 2020) dalam penelitiannya menyebutkan, menurut Umar dalam (Eka, s dkk, 2016) ada 5 indikator kepuasan kerja, yaitu 1) kondisi

kerja, dimana dengan lingkungan yang aman, nyaman, dan bersih, pegawai akan merasa tenang, 2) rekan kerja, dimana hubungan antara rekan kerja harus terjalin dengan baik sehingga para pegawai bisa saling mendukung, membantu, dan menolong sesama pegawai, 3) perlakuan tidak baik, misalnya antar pegawai tidak saling menghargai, dan perlakuan antara atasan dengan bawahan, 4) kerja yang menantang, dimana pekerjaan memberikan pegawai kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, serta pekerjaan yang menawarkan beragam tugas, 5) adil dan objektif, dimana atasan memberikan arahan atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja akan menggambarkan seberapa baik atau buruk manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, hal ini dapat dilihat dari hasil perolehan tingkat pengukuran tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Tujuan utama perusahaan adalah meningkatkan operasional dan mutu perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia perusahaan, kenaikan tingkat stres akan merugikan perusahaan.

Mangkunegara (2013 hal 157) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang menimbulkan tekanan, yang dapat terlihat dari ketidakstabilan emosi, perasaan tidak tenang, cenderung menyendiri, mengalami sulit tidur, merokok secara berlebihan, muncul rasa cemas, tegang, dan gugup, serta dapat juga ditandai dengan meningkatnya tekanan darah, dan timbul gangguan pencernaan (Handayani & Daulay, 2021)

Definisi lain menyatakan bahwa, stres kerja adalah kondisi perbedaan karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh karyawan, dengan karakter aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan, sehingga terjadi tekanan oleh adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya (Shofiah et al., 2017). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami saat proses psikologi yang bersumber dari tekanan secara fisik maupun psikologis, yang menyebabkan terjadinya ketidakstabilan emosi dan perasaan tidak tenang (Hanim, 2016). Menurut Handoko (2001:200) dalam (Afrizal, 2014, p. 3), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Definisi lain dari Luthans (2006) dalam (Noermijati & Primasari, 2015) mendefinisikan stres kerja sebagai respon dari proses penilaian yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan perbedaan proses psikologis terhadap kondisi tertentu, sebagai dampak dari banyaknya tuntutan fisik maupun psikologis pada individu yang disebabkan oleh perilaku, tindakan, atau peristiwa dalam lingkungan. (Satrini et al., 2017) mengutip pernyataan Beehr dan Newman dalam Luthans (2009:441), mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan yang disebabkan oleh adanya proses dari interaksi antar manusia dengan pekerjaan, tempat kerja, atau situasi kerja tertentu, dapat ditandai oleh gejala-gejala secara jasmani, psikis, maupun gejala tingkah laku yang berlawanan dari fungsi normal, yang menyebabkan timbulnya ketegangan ataupun ketidaknyamanan.

Selanjutnya, Anwar Prabu (2001:157) dalam (Usman et al., 2016) menyatakan bahwa stres kerja merupakan bentuk emosi yang dialami karyawan berupa rasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan. Disebabkan antara lain oleh beban kerja yang dirasa terlampaui berat, mendesaknya waktu kerja, ataupun

faktor lain dari luar lingkungan kerja, dapat berupa suasana rumah, dan sebagainya. Triatna (2015:139) dalam (Julvia, 2016) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis dampak dari interaksi karyawan dengan berbagai hal yang menyebabkan terjadinya ketidaknyamanan, dapat berupa faktor pekerjaan, faktor non pekerjaan, maupun faktor pribadi dari individu.

Selanjutnya, adapun menurut definisi Safaria et al. (2010) dalam (Yanti & Frianto, 2020) stress merupakan reaksi yang terjadi saat tekanan dalam lingkungan individu melampaui daya adaptifnya, yang akan menghasilkan perubahan jasmani ataupun pikiran yang dapat memiliki dampak pada kesehatan dan pada respon individu dalam menanggapi stress. Di mana dalam perusahaan, stress kerja akan membentuk pandangan karyawan dalam menghadapi tekanan dan tuntutan yang ada.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah proses tanggapan psikologi dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya, baik secara fisik maupun secara psikologis. Stres kerja menjadi efek dari setiap interaksi kegiatan dan kondisi sekitar yang dinamis sehingga mengakibatkan tekanan psikologis dan fisik secara berlebih pada individu, dimana kesempatan atau permintaan yang penting dan diinginkan individu dinilai mengalami ketidakpastian.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja bukan merupakan variabel yang berdiri sendiri, melainkan dapat disebabkan oleh banyak faktor yang disebut stressor. Stressor dapat berasal

dari luar maupun dari dalam perusahaan, dari sekumpulan karyawan yang terdampak stres kerja, dan dari karyawan itu sendiri.

(Lantara & Nusran, 2019, pp. 80–82) dalam bukunya mengatakan bahwa menurut Davis dan Newstrom (dalam Margiati, 1999:73), stres kerja dipengaruhi oleh :

1. Adanya tugas yang terlalu banyak, dimana akan menjadi sumber stres kerja bila tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian, dan waktu yang tersedia bagi karyawan;
2. Supervisor kurang cakap ataupun kurang berpengalaman dalam mengarahkan dan memberi pembinaan atau instruksi secara baik dan benar;
3. Keterbatasan waktu yang tersedia dalam kondisi mengerjakan pekerjaan tertentu, sehingga karyawan tergesa-gesa dalam penyelesaian tugas, agar sesuai waktu yang ditetapkan oleh pihak atasan;
4. Tanggung jawab terkait hak dan kewajiban yang didapat dirasa kurang atau tanpa disertai kewenangan yang memadai, sehingga perlu dilakukan konsultasi kembali kepada atasan atau terkadang diserahkan sepenuhnya pada atasan dalam mengambil keputusan;
5. Ambiguitas peran. Dalam memaksimalkan performa, diperlukan pengetahuan mengenai tujuan dari suatu pekerjaan, tugas yang diharapkan untuk dikerjakan, serta cakupan dan tanggungjawab dari pekerjaan. Tidak adanya kejelasan mengenai deskripsi pekerjaan, perintah atasan kurang detail, dan minimnya pengalaman, akan menyebabkan peran menjadi ambigu;
6. Perbedaan nilai dengan perusahaan. Kondisi yang dialami karyawan maupun manajer ketika prinsip yang berkaitan dengan profesi ataupun prinsip

kemanusiaan yang dianut dan dijunjung tinggi, berbeda konsep dengan prinsip yang perusahaan anut;

7. Frustrasi. Terjadi apabila resiko-resiko terjadi atau dialami oleh karyawan, yang terkait erat dengan promosi/ jenjang karir yang terhambat, ketidakjelasan tugas dan wewenang yang dimiliki, hasil penilaian/evaluasi yang dilakukan staf, ketidakpuasan terhadap nominal upah yang diterima, dan tipe pekerjaan yang dijalankan mengalami perubahan;;

8. Konflik peran. Terdapat dua tipe umum konflik peran, yaitu konflik peran intersender, dimana peran yang diterima karyawan tidak sesuai atau tidak konsisten dengan harapan organisasi, dan konflik peran intrasender, dimana karyawan penerima peran dengan harapan yang berbeda-beda saling berinteraksi.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157) bahwa stres kerja antara lain dipengaruhi oleh terlalu beratnya beban kerja yang dirasakan, waktu kerja kurang mencukupi, pengawasan kerja yang dilakukan kurang dari segi kualitas, tidak sehatnya atmosfir kerja, otoritas kerja tidak memadai dari segi tanggungjawab, terjadinya konflik kerja, perbedaan konsep nilai yang dianut dan diyakini (Tunjungsari, 2011)

Menurut Handoko (2001:201) ada dua faktor yang mempengaruhi stres kerja (Sudarmono & Purwanto, 2016), yaitu :

a) On the Job Stress, suatu kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal yang menyebabkan On the Job Stres antara lain 1) beban kerja yang berlebihan; 2) adanya tekanan atau desakan waktu; 3) kualitas supervisi yang buruk dalam meninjau aktivitas; 4)

wewenang yang tidak mencukupi dalam melaksanakan tanggung jawab; 5) umpan balik pelaksanaan kerja yang tidak memadai.

b) Off the Job Stress, suatu kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan dari luar pekerjaannya. Hal yang menyebabkan Off the Job Stress antara lain 1) kekhawatiran finansial; 2) masalah-masalah fisik yang dialami karyawan; 3) masalah-masalah rumah tangga (misal, perceraian); 4) perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal karyawan; 5) adanya masalah-masalah pribadi lainnya misal, kematian sanak saudara.

2.1.2.3 Dampak Stres Kerja

Pada dasarnya, stres kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menghadapi interaksi yang dinamis di dalam maupun di luar organisasi. Ketidakmampuan individu dalam menghadapi dan menyesuaikan diri dalam interaksi tersebut, akan menimbulkan terjadinya stres kerja yang akan berdampak kepada antara lain sebagai berikut :

a) Keadaan Individu

Pada individu, timbulnya stres kerja akan memiliki pengaruh terhadap fisik maupun psikis, antara lain emosi, pola pikir, perilaku, dan kesehatan. Menurut Greenberg (2002, p. 22) dalam (Steven & Sahrah, 2019) dampak stres kerja terhadap individu meliputi; 1) efikasi diri, berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola taraf kecemasan dalam keadaan kerja yang dihadapi. Stres kerja akan mengakibatkan individu tidak dapat mengelola taraf kecemasan secara baik; 2) kecerdasan emosi, stres kerja akan mengakibatkan ketidakstabilan individu dalam mengevaluasi emosi, sehingga terjadi ketegangan.

Ketegangan yang terjadi terlalu sering atau terlalu lama akan turut mempengaruhi kondisi kesehatan sumber daya manusia.

b) Operasional Perusahaan

Pada perusahaan, timbulnya stres kerja akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas sumber daya manusia. (Harrisma & Witjaksono, 2013) dalam penelitiannya mengatakan, karyawan dengan stres kerja cenderung tidak dapat bekerja secara optimal yang berdampak kepada hasil kerjanya. Karyawan yang terdampak stres kerja akan mengalami sejumlah gejala di tempat ia bekerja, berupa hilangnya semangat dan hilangnya energi, ketidaklancaran komunikasi, daya inovasi dan kreativitas mengalami penurunan, serta tidak dapat membuat keputusan secara tepat, sehingga kinerja tidak optimal dan hasil kerja yang dihasilkan tidak maksimal.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan variabel-variabel yang dapat mengindikasikan stres kerja, antara lain Cousin et al (2004) dalam Edwards et al (2008), mengemukakan tujuh indikator dimensi utama dalam stres kerja (Lisnawati et al., 2019), yaitu :

- 1) Tuntutan. Kondisi yang memuat unsur-unsur desakan seperti beban kerja yang dirasakan karyawan, pola kerja yang dimiliki karyawan, dan lingkungan pekerjaan yang dihadapi karyawan;
- 2) Kontrol. Berhubungan dengan tingkat seberapa jauh pengawasan, pemeriksaan, atau pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan;
- 3) Dukungan rekan. Yaitu sejauh mana rekan kerja memberikan dukungan terkait dengan pekerjaan yang diterima melalui hubungan formal atau informal, baik di

dalam maupun di luar kelompok. Dukungan rekan ini dapat berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, dan dukungan informatif;

4) Dukungan manajerial. Terkait dengan seberapa jauh manajemen perusahaan dalam memberikan dukungan atau apresiasi terhadap karyawan, dapat berupa dukungan penghargaan, dukungan instrumental, ataupun hal lain;

5) Hubungan. Terkait dengan hubungan yang terjalin, baik antar sesama pekerja, maupun hubungan dengan atasan, dalam organisasi atau perusahaan;

6) Peran. Dalam hal ini apakah karyawan memahami peran mereka dalam organisasi dan apakah organisasi memastikan mereka tidak memiliki peran yang saling bertentangan;

7) Perubahan. terkait dengan cara yang dilakukan perusahaan dalam mengelola dan mengomunikasikan perubahan yang terjadi dalam perusahaan.

(Widiharti, 2016) mengatakan menurut Leung et al (2007) indikator stres kerja adalah 1) perilaku pribadi, yaitu keadaan atau aktifitas dari karyawan itu sendiri di dalam organisasi; 2) dukungan sosial, yaitu dukungan dari dalam organisasi; 3) konflik peran, keadaan dimana karyawan memikul tugas atau jabatan dan menanggung semua konsekuensi yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan; 4) lingkungan buruk, keadaan disekitar organisasi terutama yang berhubungan dalam ruang lingkup kerja yang berkualitas rendah; 5) beban kerja, berkaitan dengan kondisi pekerjaan tertentu yang diberikan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.; 6) situasi Rumah dan kondisi pekerjaan di rumah tangga, dengan keadaan yang ada di perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2008) dalam (Setyowati, 2017) indikator stres kerja terdiri dari 1) tuntutan tugas, terdiri atas tingkat kesulitan pekerjaan dan

ketersediaan waktu; 2) tuntun peran, terdiri dari posisi dan peranan individu dalam organisasi; 3) tuntutan antar pribadi, terdiri atas hubungan antar individu yang terjadi dalam organisasi; 4) struktur organisasi, memuat hubungan dalam pekerjaan, rantai perintah dan tanggung jawab, dan rentang kendali.

Menurut Salleh, dkk (2008) dalam (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) yang menjadi indikator dari stres kerja adalah 1) faktor intrinsik pekerjaan itu sendiri, yang terdiri atas tuntutan tugas, tekanan waktu berupa deadline pengerjaan, dan tingkat pengambilan keputusan yang terlampau banyak; 2) peranan dalam organisasi yang terdiri dari peran yang bersifat ambigu dan informasi mengenai peran dalam pekerjaan yang kurang, hal yang diharapkan dari pekerjaan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang dimiliki; 3) hubungan dalam organisasi perusahaan, terdiri dari hubungan dengan atasan, hubungan dengan klien atau konsumen, dan hubungan antar sesama rekan kerja; 4) tingkatan atau tahapan jenjang karir, terdiri dari keamanan kerja yang kurang (rasa takut jenjang karir sudah maksimal atau resiko terjadi pensiun dini), dan ketidaksesuaian status, misal promosi jabatan tidak sebanding dengan pengalaman yang dimiliki (kurang mampu dari segi teknis), pengadaaan promosi yang kurang, dan frustrasi karena tuntutan ambisi mencapai jenjang karir yang maksimal; 5) struktur dan iklim dalam organisasi, terdiri atas ketersediaan kesempatan untuk turut andil dalam pengambilan keputusan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berkaitan erat dengan karyawan, dimana keadaan dalam lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang diperoleh. (Sopian,

2015) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dalam lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok, yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Menurut pendapat Nitisemito (2000) sebagaimana dikutip oleh (Mulyah et al., 2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sutrisno (2009 : 116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Zulher, 2020). Selanjutnya, pendapat (Ghonyah & Masurip, 2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkup psikologi sosial dan phsikis dalam organisasi yang dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam melaksanakan tugas, meliputi hubungan dalam organisasi, serta sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi.

Adapun (Erawan & Sukartha, 2018) menjelaskan, lingkungan kerja fisik meliputi pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, temperatur, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik meliputi rasa aman dan rasa nyaman suasana kerja, hubungan antar karyawan, hubungan dengan para atasan organisasi, pelanggan, dan klien.

Melalui penjabaran definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, mempengaruhi metode kerja, serta dapat mempengaruhi pengaturan kerja.

2.1.3.2 Fungsi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkup dimana aktivitas operasional perusahaan berlangsung. Lingkungan kerja yang seimbang antara aspek fisik dan non fisik akan membuat aktivitas operasional lebih optimal. Aktivitas operasional yang optimal, di antaranya dipengaruhi oleh *hygiene factor* yang terkandung dalam lingkungan kerja. Bila *hygiene factor* kurang baik, memadai, ataupun aman, dapat mempengaruhi nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia dan akan berdampak pada aktivitas operasional.

Nitisemito (2010:109) dalam (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) mengatakan, lingkungan kerja adalah segenap apa yang ada di lingkup pekerja, yang dapat memberi pengaruh pada karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pengaruh secara positif ataupun negatif dapat timbul sebagai respon terhadap kondisi lingkungan kerja tertentu. (Daulay et al., 2017) mengatakan, lingkungan fisik organisasi menjadi faktor pendukung berjalannya aktifitas organisasi atau perusahaan dan juga berperan sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan selain manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki fungsi sebagai faktor pemenuhan nilai yang dimiliki dan diharapkan oleh sumber daya manusia melalui penyediaan lingkungan kerja yang baik,

memadai, dan memberikan kesan aman serta nyaman. Kehadiran lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan pengaruh positif yang akan meningkatkan aktivitas operasional perusahaan. Sebaliknya, keadaan yang tidak dapat memenuhi nilai-nilai yang dianut oleh individu, akan memberikan pengaruh negatif yang menghambat aktivitas operasional perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan variabel-variabel yang dapat mengindikasikan lingkungan kerja, antara lain (Santoso, 2019) merujuk pada kajian Setiyadi dkk (2015), indikator dari lingkungan kerja adalah distribusi cahaya yang merata, penerangan ruangan yang cukup, suhu ruangan yang terjaga, kelancaran sirkulasi udara, tingkat kebisingan, tingkat kebersihan, penyediaan peralatan K3, pelatihan K3, dan tingkat kesesuaian pemberian warna.

(Bukhari & Pasaribu, 2019) mengatakan, adapun indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011 : 46) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan, yaitu cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing–masing pegawai;
- 2) Suhu udara, yaitu besar temperature di dalam suatu ruang kerja;
- 3) Suara bising, yaitu tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitas kerja;
- 4) Penggunaan warna, yaitu pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja;
- 5) Ruang, dapat berupa tata letak posisi kerja antar pegawai, juga meliputi alat pendukung yang dibutuhkan, seperti peralatan dan perlengkapan kantor;

- 6) Kondisi kerja, keadaan yang meliputi rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan;
- 7) Hubungan antar pegawai, yaitu adanya keharmonisan dan kebersamaan pegawai dalam menjalankan tugas–tugas yang diemban.

Sarwoto (1977:55) dalam (Isoni & Supriadi, 2020) menyatakan, indikator dari lingkungan kerja adalah 1) tata ruang kerja, dimana kebutuhan ruang dan penggunaannya disiapkan secara tepat, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efisien; 2) pencahayaan, dimana kebutuhan penerangan dalam ruangan harus sesuai dan tidak berlebihan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif; 3) suhu dan kelembapan udara, yaitu pengaturan kualitas temperatur dalam ruangan secara tepat untuk menciptakan kualitas pekerjaan; 4) suara, yaitu tingkat kebisingan disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi konsentrasi.

2.2 Kerangka Berpikir

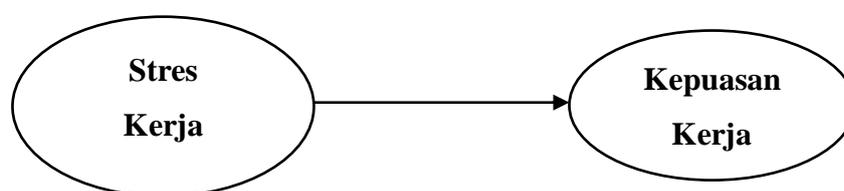
Perlu dilakukan analisis guna memperlihatkan kaitan antar variabel yang akan diteliti, analisis hubungan masing-masing pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja menjadi salah satu faktor dalam kepuasan kerja karyawan. Disimpulkan bahwa stres kerja adalah proses tanggapan psikologi dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan aspek – aspek pekerjaannya, baik secara fisik maupun secara psikologis. Dikemukakan oleh (Setiawan, 2018) berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat pengaruh signifikan antara stres

kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian terdahulu (Polopadang et al., 2019) menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian (Rifai, 2017) stres kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. (Kusuma, 2017) dalam penelitiannya menyatakan ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar II.1

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

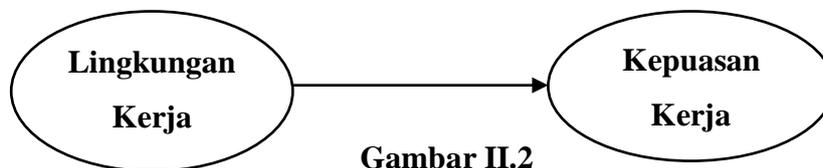
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, mempengaruhi metode kerja, serta dapat mempengaruhi pengaturan kerja. Lingkungan kerja yang semakin baik, membantu karyawan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, sehingga kepuasan kerja yang tercipta dapat meningkat. Dengan kata lain, lingkungan kerja memiliki hubungan linier terhadap kepuasan kerja.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian (Widaryati, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, menurut (Ardianti et al., 2018) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif atau searah (linear) terhadap kepuasan kerja. Adapun

pendapat (Suryanti et al., 2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Mulyah et al., 2020) menyatakan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. (Andriany, 2019) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar II.2

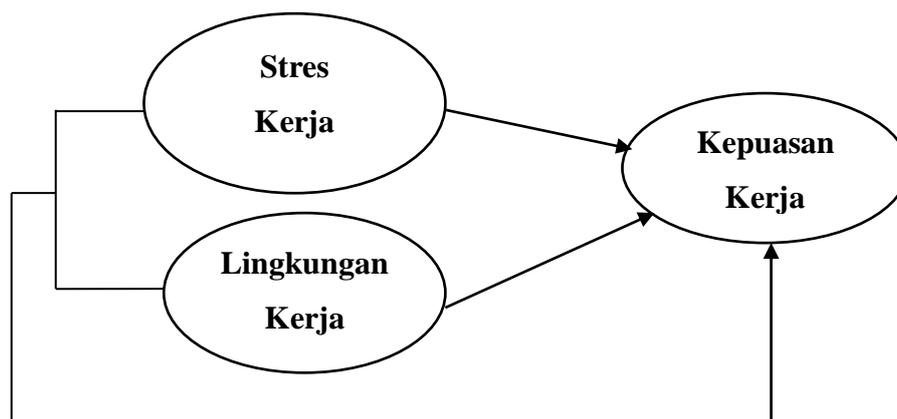
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, karena melalui adanya kepuasan kerja akan mengoptimalkan atau mempengaruhi operasional perusahaan yang akan terjadi seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Tidak mudah, karena karakteristik individu yang berbeda - beda dan beragam. Dilakukan berbagai cara yang sedemikian rupa agar kepuasan kerja dapat terpenuhi, sehingga karyawan dapat mengabdikan dan berpartisipasi dalam operasional perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, sukses tidaknya suatu perusahaan dalam operasional usaha pencapaian tujuan, ditentukan oleh kepuasan kerja karyawannya.

Dalam memahami persoalan yang sedang diteliti dan mengarahkan pada pemecahan masalah yang diteliti, dibuat suatu kerangka pemikiran untuk mempermudah pemahaman, dalam bentuk skema atau gambar konseptual yang menunjukkan hubungan dari masing – masing variabel yang akan diteliti. Berdasarkan penelitian (Malau, 2019) diketahui bahwa, stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, adapun penelitian terdahulu (Kombong, 2015) menunjukkan bahwa, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Paradigma pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar II.3

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Pos Indonesia 20000.
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Pos Indonesia 20000.
3. Terdapat pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Pos Indonesia 20000.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2016) pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Kemudian, hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol atau lambang yang bilangan atau nilai melekat padanya, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai (Bernad, 2000; Kerlinger,2000) dalam (Juliandi et al., 2014). Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

3.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab atau yang mempengaruhi terjadinya perubahan nilai pada variabel terikat (Juliandi et al., 2014). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

a) Stres Kerja (X1)

Menurut (Shofiah et al., 2017) stres kerja adalah tekanan yang dirasakan karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakter aspek-aspek pekerjaannya. Stres kerja terjadi karena tuntutan dan sumber daya yang tidak seimbang. Menurut Handoko (2001:200) dalam (Afrizal, 2014), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, variabel diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III-1
Indikator Stres Kerja

No	Indikator
1	Pekerjaan itu sendiri
2	Perananan dalam organisasi
3	Hubungan dalam organisasi
4	Jenjang karir
5	Struktur dan iklim organisasi

Sumber : (Manihuruk & Tirtayasa, 2020)

c) Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sutrisno (2009 : 116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat

bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Zulher, 2020). (Erawan & Sukartha, 2018) menjelaskan, lingkungan kerja fisik meliputi pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, temperatur, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik meliputi rasa aman dan rasa nyaman suasana kerja, hubungan antar karyawan, hubungan dengan para atasan organisasi, pelanggan, dan klien.

Dalam penelitian ini, variabel diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III-2

Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Tata ruang kerja
2	Pencahayaan
3	Suhu dan kelembapan
4	Suara

Sumber : (Isoni & Supriadi, 2020)

3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang perubahan nilainya dipengaruhi, terikat, atau tergantung oleh variabel bebas (Juliandi et al., 2014). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

Kepuasan kerja (Y) menurut (Jufrizen, 2016) merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian

terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman, atau tidak nyaman. Menurut (D. S. Harahap & Khair, 2019) kepuasan kerja ialah firasat emosional yang membuat riang maupun tidak yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, melalui kemampuan pekerjaan dalam menghasilkan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi, secara psikis maupun psikologis.

Dalam penelitian ini, variabel diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III-3

Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Pekerjaan
2	Promosi
3	Upah
4	Pengawasan
5	Situasi kerja

Sumber : (Anwar, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan, selama kurang lebih 5 bulan. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada PT Pos Indonesia tepatnya unit kantor pos Medan 20000 yang berlokasi di Jalan Pos No 1 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Oktober 2020 sampai dengan selesai, sesuai dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut :

2015, pp. 64–65). Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumusan slovin, dengan sistem acak (random sampling).

Proses penentuan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{128}{1 + 128 \cdot 0,1^2} = 56.$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kesalahan pengambilan keputusan yang dapat ditolerir (10%)

Melalui proses penentuan sampel dengan rumus *slovin*, maka didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 karyawan PT Pos Indonesia unit KantorPos Medan 20000.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian yang relevan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran angket/ kuisisioner. Angket merupakan lembar yang memuat pernyataan/pertanyaan tertulis yang disusun peneliti, untuk mengetahui pendapat/persepsi responden tentang suatu variabel (Juliandi et al., 2014).

Angket disebar dan ditujukan kepada karyawan PT Pos Indonesia unit Kantor Pos Medan 20000. Untuk mengukur pendapat/persepsi responden, angket menggunakan skala Likert, dimana pertanyaan/pernyataan disusun dalam sebuah

tabel dengan ditandai checklist (✓) atau tanda silang (×) yang terdiri dari pilihan jawaban sebagai berikut :

Tabel III-5

Skala Likert pada Kuisisioner

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Setelah diisi, perlu dilakukan pengujian validitas dan realibilitas pada instrumen angket yang telah dirancang, agar data yang akan dianalisis memiliki ketepatan dan kualitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kesesuaian instrumen sebagai alat ukur variabel. Apabila instrumen telah disusun, instrumen dibagikan kepada responden. Setelah dikembalikan, maka dilakukan pengujian secara statistik dengan teknik korelasi. Bila setelah dilakukan uji validitas terdapat instrumen yang tidak valid, maka instrumen tersebut dapat dibuang dari angket. Sebaliknya, bila instrumen bersifat valid, maka dapat dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas (Juliandi et al., 2014). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1	0.111	$0.415 \geq 0.05$	Tidak Valid
2	0.316	$0.018 \leq 0.05$	Valid
3	0.529	$0.000 \leq 0.05$	Valid
4	0.319	$0.017 \leq 0.05$	Valid
5	0.575	$0.000 \leq 0.05$	Valid
6	0.576	$0.000 \leq 0.05$	Valid
7	0.405	$0.002 \leq 0.05$	Valid
8	0.606	$0.000 \leq 0.05$	Valid
9	0.617	$0.000 \leq 0.05$	Valid
10	0.704	$0.000 \leq 0.05$	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel III-6 di atas, 9 item pernyataan memiliki nilai probabilitas ≤ 0.05 sedangkan 1 item pernyataan memiliki nilai ≥ 0.05 , artinya 9 dari 10 item pernyataan untuk variabel stres kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1	0.708	$0.000 \leq 0.05$	Valid
2	0.800	$0.000 \leq 0.05$	Valid
3	0.609	$0.000 \leq 0.05$	Valid
4	0.794	$0.000 \leq 0.05$	Valid
5	0.746	$0.000 \leq 0.05$	Valid
6	0.643	$0.000 \leq 0.05$	Valid
7	0.727	$0.000 \leq 0.05$	Valid
8	0.795	$0.000 \leq 0.05$	Valid
9	0.829	$0.000 \leq 0.05$	Valid
10	0.317	$0.017 \leq 0.05$	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, Sumber

Berdasarkan tabel III-7 di atas, seluruh item pernyataan memiliki nilai probabilitas ≤ 0.05 , artinya seluruh item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1	0.529	0.000≤0.05	Valid
2	0.614	0.000≤0.05	Valid
3	0.602	0.000≤0.05	Valid
4	0.525	0.000≤0.05	Valid
5	0.601	0.000≤0.05	Valid
6	0.675	0.000≤0.05	Valid
7	0.367	0.005≤0.05	Valid
8	0.624	0.000≤0.05	Valid
9	0.735	0.000.≤0.05	Valid
10	0.757	0.000≤0.05	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel III-8 di atas, seluruh item pernyataan memiliki nilai probabilitas ≤ 0.05 , artinya seluruh item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan secara statistik dengan tujuan untuk mengetahui seberapa handal dan dapat dipercaya suatu instrumen penelitian. Metode yang digunakan untuk pengujian reliabilitas adalah dengan teknik Cronbach Alpha. Menurut Arikunto (2002) dalam (Juliandi et al., 2014) pengujian reliabilitas dengan teknik Cronbach Alpha dilakukan dengan rumus berikut :

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen k = Banyaknya butir

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir $\sigma 1^2$ = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha lebih besar dari ($>$) 0.60, maka instrumen merupakan instrumen yang reliabel. Sebaliknya, jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha lebih kecil dari ($<$) 0.60, maka instrumen merupakan instrumen yang kurang reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel III-9

Hasil Uji Reliabilitas

Variable	<i>Cronchbach Alpha</i>	Batasan	Status
Stres Kerja	0.608	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.878	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.779	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel III-9 diketahui nilai *cronchbach alpha* variabel stres kerja (X1) adalah $0.608 \geq 0.60$, variabel lingkungan kerja (X2) adalah $0.878 \geq 0.60$, variabel kepuasan kerja (Y) adalah $0.779 \geq 0.60$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel adalah instrumen yang reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X1 = Stres kerja

α = Konstanta persamaan regresi X_2 = Lingkungan kerja

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi e = Standar error

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi et al., 2014). Uji asumsi yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel memiliki distribusi residual yang normal atau tidak, melalui analisis grafik dan uji statistik. (Juliandi et al., 2014). Pengujian dilakukan dengan menggunakan probability plot dan histogram, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Distribusi data dikatakan normal, bila data atau titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal,
- 2) Distribusi data dikatakan tidak normal, bila data atau titik menyebar jauh dari arah garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas, melalui penilaian faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF) (Juliandi et al., 2014). Pengujian dilakukan dengan kriteria bila nilai tidak melebihi 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas penelitian atau nilai tolerance $<0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian dilakukan dengan kriteria bila pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2014).

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan metode yang digunakan dalam pembuatan kesimpulan, berdasarkan data yang telah dianalisis. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.3.1 Uji t (Uji Signifikansi Individual)

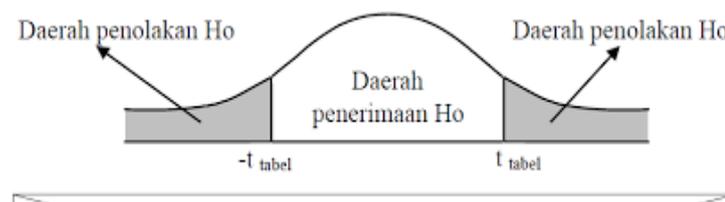
Menurut (Juliandi et al., 2014) uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) secara individual. Melalui uji t juga dapat diketahui bagaimana pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan kriteria dan rumus berikut (Sugiyono, 2018) :

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

Dimana :

- 1) Jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan ($\text{sig.} < 0,05$), maka H_0 ditolak dan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, atau dengan membandingkan nilai statistik yang dihitung dengan tabelnya, bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak;
- 2) Jika nilai probabilitas kesalahan yang dihitung lebih besar dari tingkat signifikan yang ditetapkan ($\text{sig.} > 0,05$), maka H_0 diterima dan variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, atau dengan membandingkan nilai statistik yang dihitung dengan tabelnya, bila nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.

Kriteria penarikan kesimpulan terhadap hasil pengujian, dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar III.1

Kriteria Penarikan Kesimpulan pada Uji t

3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dilakukan dengan rumus dan kriteria berikut (Sugiyono, 2018) :

$$F_h = R^2 / k(1 - R^2) / (n - k - 1)$$

Keterangan :

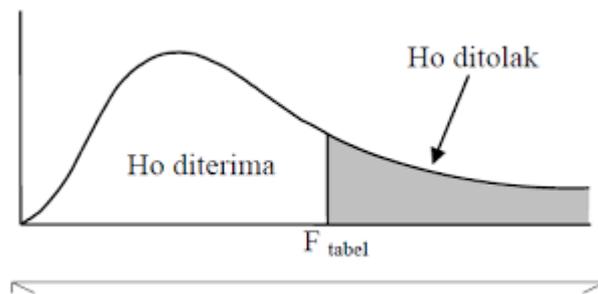
R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen n = Jumlah anggota sampel

Dimana :

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y, sehingga H_0 ditolak;
- 2) Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai $Sig > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y, sehingga H_0 diterima.

Kriteria penarikan kesimpulan terhadap hasil pengujian, dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar III.2

Kriteria Penarikan Kesimpulan pada Uji F

3.6.4 Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh ketepatan dan kesesuaian kemampuan variabel Independent (X) secara simultan dalam mempengaruhi variabel Dependent (Y). Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, analisis determinasi dapat dilakukan dengan rumus berikut (Sugiyono,

2018) :

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

Dimana : Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk masing-masing variabel Y, variabel X1, dan variabel X2. Dimana, variabel Y adalah Kepuasan kerja, variabel X1 adalah Stres Kerja, dan variabel X2 adalah Lingkungan kerja. Kuesioner menggunakan skala likert 1-5, yang diberikan kepada 56 orang karyawan yang bekerja di Unit Kantor Pos Medan 20000 sebagai sampel penelitian.

4.1.1 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden dalam penelitian, maka dapat dilihat sebagai berikut :

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Tabel IV-1

Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	38	67.9	67.9	67.9
	Perempuan	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel IV-1 di atas, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang (67.9%), sedangkan jumlah responden perempuan dalam penelitian ini berjumlah 18 orang (32.1%).

Hal ini disebabkan oleh banyaknya jumlah pegawai laki-laki yang bekerja di Unit Kantor Pos Medan 20000, sehingga pada saat penyebaran kuesioner kepada karyawan dilakukan, kuesioner lebih banyak dibagikan kepada laki-laki.

4.1.1.2 Usia

Tabel IV-2
Distribusi Responden berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	29	51.8	51.8	51.8
	31 - 40 Tahun	16	28.6	28.6	80.4
	41 - 50 Tahun	8	14.3	14.3	94.6
	Lebih dari 51 Tahun	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel IV-2 di atas, diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah 21 – 30 tahun sebanyak 29 orang (51.8%), usia 31 – 40 tahun sebanyak 16 orang (28.6%), usia 41-50 tahun sebanyak 8 orang (14.3%), dan usia lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang (5.4%). Hal ini disebabkan oleh karyawan Unit Kantor Pos Medan 20000 tergolong ke dalam usia produktif dan berpengalaman, sehingga mampu bekerja secara maksimal dan relatif memuaskan.

4.1.1.3 Tingkat Pendidikan

Tabel IV-3

Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	44	78.6	78.6	78.6
	SLTA	11	19.6	19.6	98.2
	S2	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel IV-3 di atas, persentase tingkat pendidikan responden pada Unit Kantor Pos Medan 20000 yang dijadikan sampel penelitian terdiri dari lulusan S1 sebanyak 44 orang (78.6%), lulusan SLTA sebanyak 11 orang (19.6%), dan lulusan S2 sebanyak 1 orang (1.8%).

4.1.1.4 Lama Masa Bekerja

Tabel IV-4

Distribusi Responden berdasarkan Lama Masa Bekerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 2 Tahun	2	3.6	3.6	3.6
	2 - 10 Tahun	36	64.3	64.3	67.9
	11 - 20 Tahun	9	16.1	16.1	83.9
	21 - 30 Tahun	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel IV-4, persentase responden berdasarkan lama masa bekerja di Unit Kantor Pos Medan 20000 yang dijadikan sampel penelitian, terdiri dari masa bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 2 orang (3.6%), masa bekerja 2 – 10 tahun sebanyak 36 orang (64.3%), masa bekerja 11 – 20 tahun sebanyak 9 orang (16.1%), dan masa bekerja 21 – 30 tahun terdiri dari 9 orang (16.1%).

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan di Unit Kantor Pos Medan 20000, jawaban responden terhadap setiap variabel dapat dilihat sebagai berikut :

4.1.2.1 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel IV-5

Skor Angket pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	62.5%	19	33.9%	2	3.6%	-	-	-	-	56	100
2	34	60.7%	14	25.0%	8	14.3%	-	-	-	-	56	100
3	19	33.9%	23	41.1%	13	23.2%	1	1.8%	-	-	56	100
4	21	37.5%	21	37.5%	14	25.0%	-	-	-	-	56	100
5	15	26.8%	35	62.5%	6	10.7%	-	-	-	-	56	100
6	26	46.4%	22	39.3%	7	12.5%	1	1.8%	-	-	56	100
7	16	28.6%	14	25.0%	14	25.0%	9	16.1%	3	5.4%	56	100
8	25	44.6%	19	33.9%	11	19.6%	1	1.8%	-	-	56	100
9	27	48.2%	23	41.1%	5	8.9%	1	1.8%	-	-	56	100
10	25	44.6%	19	33.9%	11	19.6%	1	1.8%	-	-	56	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Melalui tabel IV-5 di atas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Pada pernyataan “Kemampuan yang anda miliki sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan”, 35 orang (62.5%) menjawab sangat setuju, 19 orang (33.9%) menjawab setuju, dan 2 orang (3.6%) menjawab kurang setuju.

2. Pada pernyataan “Pekerjaan yang anda terima sesuai dengan jenis kerja yang anda harapkan”, 34 orang (60.7%) menjawab sangat setuju, 14 orang (25.0%) menjawab setuju, dan 8 orang (14.3%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan “Terdapat kesempatan mencapai peningkatan dalam jenjang karir anda”, 19 orang (33.9%) menjawab sangat setuju, 23 orang (41.1%) menjawab setuju, 13 orang (23.2%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.8%) menjawab tidak setuju.
4. Pada pernyataan “Kesempatan peningkatan dalam jenjang karir dapat dicapai berdasarkan pengalaman dan kemampuan karyawan”, 21 orang (37.5%) menjawab sangat setuju, 21 orang (37.5%) menjawab setuju, dan 14 orang (25.0%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan “Gaji yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) anda”, 15 orang (26.8%) menjawab sangat setuju, 35 orang (62.5%) menjawab setuju, dan 6 orang (10.7%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan “Terdapat fasilitas di luar gaji seperti asuransi, jaminan, pesangon, cuti, dan upah untuk pekerjaan tambahan”, 26 orang (46.4%) menjawab sangat setuju, 22 orang (39.3%) menjawab setuju, dan 7 orang (12.5%) menjawab kurang setuju, sedangkan 1 orang (1.8%) menjawab tidak setuju.
7. Pada pernyataan “Dengan adanya pengawasan pekerjaan anda menjadi lebih efektif”, 16 orang (28.6%) menjawab sangat setuju, 14 orang (25.0%) menjawab setuju, 14 orang (25.0%) menjawab kurang setuju, 9 orang (16.1%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (5.4%) menjawab sangat tidak setuju.

8. Pada pernyataan “Pengawasan lebih efisien dengan menegur atau mengkoreksi anda bila terjadi kesalahan”, 25 orang menjawab (44.6%) menjawab sangat setuju, 19 orang (33.9%) menjawab setuju, 11 orang (19.6%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.8%) menjawab tidak setuju.
9. Pada pernyataan “Pengawasan perlu dilakukan untuk menilai hasil pekerjaan anda”, 27 orang (48.2%) menjawab sangat setuju, 23 orang (41.1%) menjawab setuju, 5 orang (8.9%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.8%) menjawab tidak setuju.
10. Pada pernyataan “Situasi kerja yang anda miliki telah sesuai dan dapat membantu anda dalam bekerja secara maksimal”, 25 orang (44.6%) menjawab sangat setuju, 19 orang (33.9%) menjawab setuju, 11 orang (19.6%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.8%) menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hal tersebut, dari kuesioner penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel kepuasan kerja (Y) dengan jumlah responden sebanyak 56 orang (100%)

4.1.2.2 Variabel Stres Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan di Unit Kantor Pos Medan 20000, jawaban responden terhadap pernyataan variabel stres kerja (X1) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV-6

Skor Angket pada Variabel Stres Kerja (X1)

NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3.6%	24	42.9%	21	37.5%	6	10.7%	3	5.4%	56	100
2	7	12.5%	27	48.2%	11	19.6%	5	8.9%	6	10.7%	56	100
3	28	50.0%	23	41.1%	5	8.9%	-	-	-	-	56	100
4	6	10.7%	20	35.7%	18	32.1%	6	10.7%	6	10.7%	56	100
5	20	35.7%	32	57.1%	2	3.6%	2	3.6%	-	-	56	100

6	27	48.2%	25	44.6%	4	7.1%	-	-	-	-	56	100
7	23	41.1%	17	30.4%	12	21.4%	4	7.1%	-	-	56	100
8	28	50.0%	19	33.9%	7	12.5%	1	1.8%	1	1.8%	56	100
9	28	50.0%	23	41.1%	5	8.9%	-	-	-	-	56	100
10	22	39.3%	24	42.9%	10	17.9%	-	-	-	-	56	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Melalui tabel IV-6 di atas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Pada pernyataan “Pekerjaan anda memberikan tuntutan dan tekanan yang terlampau banyak”, 2 orang (3.6%) menjawab sangat setuju, 24 orang (42.9%) menjawab setuju, 21 orang (37.5%) menjawab kurang setuju, 6 orang (10.7%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (5.4%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan “Pengawasan yang dilakukan membuat anda merasa canggung/gugup dalam bekerja”, 7 orang (12.5%) menjawab sangat setuju, 27 orang (48.2%) menjawab setuju, 11 orang (19.6%) menjawab kurang setuju, 5 orang (8.9%) menjawab tidak setuju, dan 6 orang (10.7%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan “Anda telah memahami job description yang dimiliki dengan baik”, 28 orang (50.0%) menjawab sangat setuju, 23 orang (41.1%) menjawab setuju, 5 orang (8.9%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan “Anda menerima pekerjaan yang bertentangan dengan job description anda”, 6 orang (10.7%) menjawab sangat setuju, 20 orang (35.7%) menjawab setuju, 18 orang (32.1%) menjawab kurang setuju, 6 orang (10.7%) menjawab tidak setuju, dan 6 orang (10.7%) menjawab sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan “Hubungan anda dengan atasan, klien atau publik, dan antar rekan kerja dalam organisasi terjalin dan terjaga dengan baik”, 20 orang (35.7%) menjawab sangat setuju, 32 orang (57.1%) menjawab setuju, 2 orang (3.6%) menjawab kurang setuju, dan 2 orang (3.6%) menjawab tidak setuju.

6. Pada pernyataan “Anda berusaha untuk meredam terjadinya konflik dalam lingkup kerja anda”, 27 orang (48.2%) menjawab sangat setuju, 25 orang (44.6%) menjawab setuju, dan 4 orang menjawab (7.1%) kurang setuju.
7. Pada pernyataan “Anda menyadari keamanan dan peluang untuk berkarir sampai tingkat optimal”, 23 orang (41.1%) menjawab sangat setuju, 17 orang (30.4%) menjawab setuju, 12 orang (21.4%) menjawab kurang setuju, dan 4 orang (7.1%) menjawab tidak setuju.
8. Pada pernyataan “Anda telah terlindungi oleh asuransi ataupun jaminan kerja”, 28 orang (50.0%) menjawab sangat setuju, 19 orang (33.9%) menjawab setuju, 7 orang (12.5%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1.8%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1.8%) menjawab sangat tidak setuju.
9. Pada pernyataan “Organisasi berusaha untuk menyatukan gagasan untuk memperoleh keputusan bersama”, 28 orang (50.0%) menjawab sangat setuju, 23 orang (41.1%) menjawab setuju, dan 5 orang (8.9%) menjawab kurang setuju.
10. Pada pernyataan “Struktur dan Iklim organisasi dapat merefleksikan nilai-nilai utama yang anda anut”, 22 orang (39.3%) menjawab sangat setuju, 24 orang (42.9%) menjawab setuju, dan 10 orang (17.9%) menjawab kurang setuju.

Berdasarkan hal tersebut, dari kuesioner penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel stres kerja (X1) dengan jumlah responden sebanyak 56 orang (100%).

4.1.2.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan di Unit Kantor Pos Medan 20000, jawaban responden terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV-7

Skor Angket pada Variabel Lingkungan Kerja

NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	35.7%	24	42.9%	12	21.4%	-	-	-	-	56	100
2	22	39.3%	20	35.7%	12	21.4%	1	1.8%	1	1.8%	56	100
3	17	30.4%	17	30.4%	21	37.5%	1	1.8%	-	-	56	100
4	21	37.5%	24	42.9%	10	17.9%	1	1.8%	-	-	56	100
5	23	41.1%	24	42.9%	8	14.3%	1	1.8%	-	-	56	100
6	27	48.2%	24	42.9%	5	8.9%	-	-	-	-	56	100
7	21	37.5%	25	44.6%	10	17.9%	-	-	-	-	56	100
8	26	46.4%	17	30.4%	11	19.6%	2	3.6%	-	-	56	100
9	23	41.1%	20	35.7%	12	21.4%	1	1.8%	-	-	56	100
10	18	32.1%	23	41.1%	11	19.6%	4	7.1%	-	-	56	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Melalui tabel IV-7 di atas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Pada pernyataan “Tata ruang kerja anda telah disiapkan secara tepat, sehingga pekerjaan anda dapat dilakukan dengan efisien”, 20 orang (35.7%) menjawab sangat setuju, 24 orang (42.9%) menjawab setuju, dan 12 orang (21.4%) menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan “Keamanan ruang kerja anda dilengkapi dengan kamera pengawas”, 22 orang (39.3%) menjawab sangat setuju, 20 orang (35.7%) menjawab setuju, 12 orang (21.4%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1.8%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1.8%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan “Terdapat fasilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pendukung”, 17 orang (30.4%) menjawab sangat setuju, 17 orang (30.4%)

- menjawab setuju, 21 orang (37.5%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.8%) menjawab tidak setuju,
4. Pada pernyataan “Peralatan-peralatan dalam ruang kerja terpelihara dan dalam kondisi yang baik”, 21 orang (37.5%) menjawab sangat setuju, 24 orang (42.9%) menjawab setuju, 10 orang (17.9%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.8%) menjawab tidak setuju,
 5. Pada pernyataan “Penerangan dalam lingkungan kerja telah sesuai dengan tingkat pencahayaan minimal dan kebutuhan anda”, 23 orang (41.1%) menjawab sangat setuju, 24 orang (42.9%) menjawab setuju, 8 orang (14.3%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.8%) menjawab tidak setuju,
 6. Pada pernyataan “Kecerahan layar pada komputer/laptop telah sesuai dan tidak mengganggu”, 27 orang (48.2%) menjawab sangat setuju, 24 orang (42.9%) menjawab setuju, dan 5 orang (8.9%) menjawab kurang setuju.
 7. Pada pernyataan “Warna ruangan lingkungan kerja membuat anda nyaman dalam melakukan pekerjaan”, 21 orang (37.5%) menjawab sangat setuju, 25 orang (44.6%) menjawab setuju, dan 10 orang (17.9%) menjawab kurang setuju.
 8. Pada pernyataan “Kualitas temperatur dan suhu dalam ruangan lingkungan kerja telah sesuai dengan kisaran suhu normal”, 26 orang (46.4%) menjawab sangat setuju, 17 orang (30.4%) menjawab setuju, 11 orang (19.6%) menjawab kurang setuju, dan 2 orang (3.6%) menjawab tidak setuju,
 9. Pada pernyataan “Sirkulasi udara dalam lingkungan kerja anda telah memadai”, 23 orang (41.1%) menjawab sangat setuju, 20 orang (35.7%)

menjawab setuju, 12 orang (21.4%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (1.8%) menjawab tidak setuju,

10. Pada pernyataan “Kebisingan dalam lingkungan kerja anda tidak melampaui nilai ambang batas tingkat kebisingan”, 18 orang (32.1%) menjawab sangat setuju, 23 orang (41.1%) menjawab setuju, 11 orang (19.6%) menjawab kurang setuju, dan 4 orang (7.1%) menjawab tidak setuju

Berdasarkan hal tersebut, dari kuesioner penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel lingkungan kerja (X2) dengan jumlah responden sebanyak 56 orang (100%).

4.1.3 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV-8

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.955	5.378		2.409	.020
	Stres kerja	.287	.142	.233	2.017	.049
	Lingkungan kerja	.426	.096	.514	4.438	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel IV-9 di atas, dapat dijelaskan bahwa :

Konstanta : 12.955

Stres kerja : 0.287

Lingkungan kerja : 0.426

Melalui nilai tersebut, maka dapat diketahui model persamaan untuk regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 12.955 + 0.287X_1 + 0.426X_2 + e$$

Dimana :

1. Nilai konstanta sebesar 12.955 merupakan keadaan saat variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2). Maka variabel kepuasan kerja tidak mengalami perubahan bila variabel stres kerja dan lingkungan kerja tidak ada,
2. Koefisien variabel stres kerja memberikan nilai sebesar 0.287, menunjukkan variabel stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dimana, untuk setiap kenaikan 1 satuan variabel stres kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.287,
3. Koefisien variabel lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0.426, menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dimana, untuk setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.426.

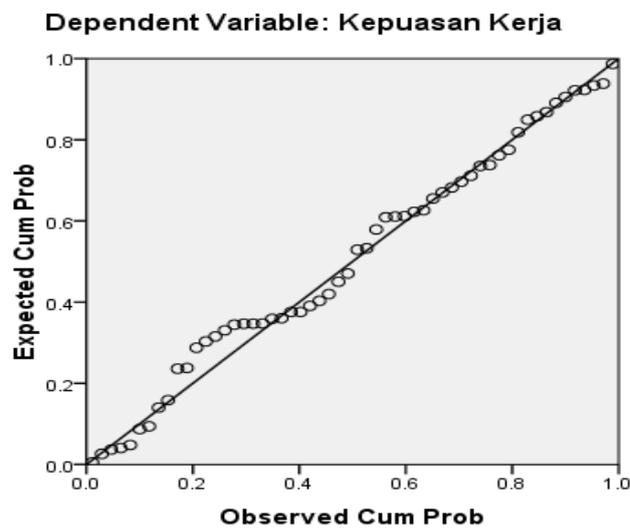
4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel memiliki distribusi residual yang normal atau tidak, melalui analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat melalui uji normalitas menggunakan *probability plot* dan histogram sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

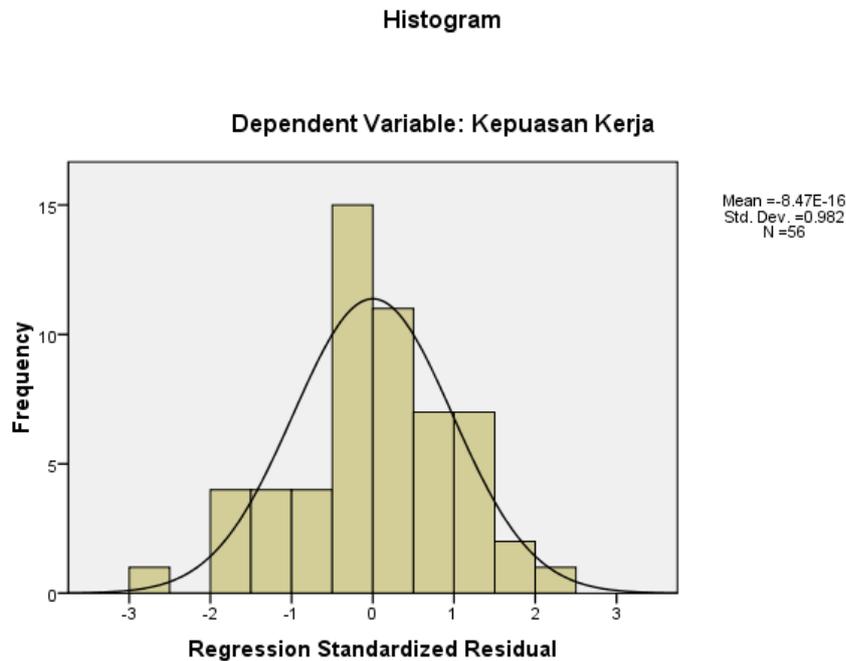


Gambar IV.1

Hasil Uji Normalitas *P-Plot of Regression Standardized Residual*

(Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS)

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan P. Plot, data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi kriteria sehingga model regresi penelitian ini cenderung normal dan tidak terdapat masalah normalitas.



Gambar IV.2

Histogram Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan gambar IV-2 di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram berbentuk lonceng mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas, melalui penilaian faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), dengan kriteria nilai tidak melebihi 4 atau 5. Uji multikolinearitas dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV-9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.955	5.378		2.409	.020		
Stres Kerja	.287	.142	.233	2.017	.049	.816	1.226
Lingkungan Kerja	.426	.096	.514	4.438	.000	.816	1.226

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

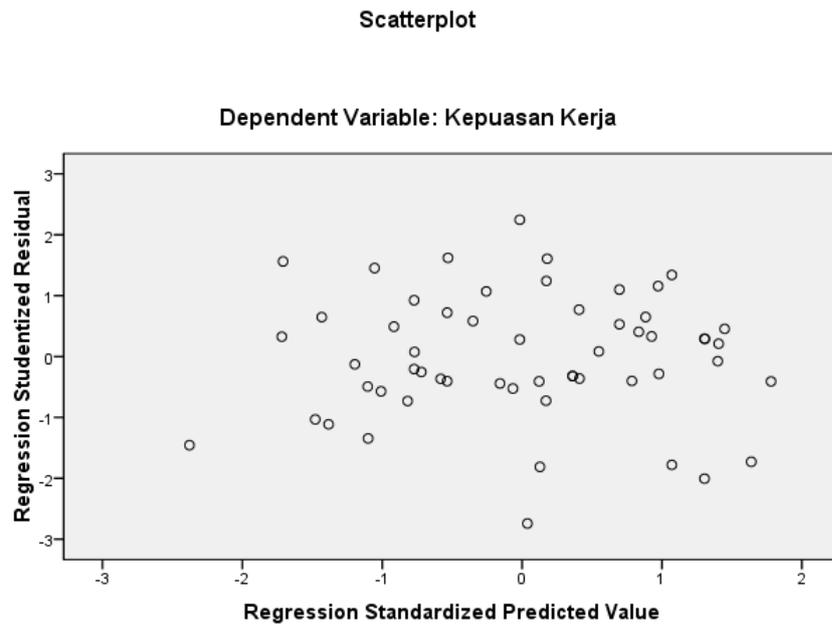
Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Melalui tabel IV-8 di atas, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, nilai variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berada dalam batas tolerance dan VIF yang ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel independent dalam penelitian tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Adapun uji heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar IV.3

Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan gambar IV.3 di atas, diketahui titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.1.5 Uji Hipotesis

Merupakan pengujian yang dilakukan dengan analisis data selama penelitian ini, yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian .

4.1.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) secara individual. Melalui uji t juga dapat diketahui bagaimana pengaruh satu variabel

independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV-10

Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.955	5.378		2.409	.020
	Stres kerja	.287	.142	.233	2.017	.049
	Lingkungan kerja	.426	.096	.514	4.438	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel IV-10 di atas, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai sign adalah $0.049 < 0.05$ atau nilai $t_{hitung} 2.017 > \text{nilai } t_{tabel} 2.006$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun untuk variabel lingkungan kerja, hasil uji t menunjukkan nilai sign adalah $0.000 < 0.05$ atau nilai $t_{hitung} 4.438 > \text{nilai } t_{tabel} 2.006$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.1.5.2 Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil uji F dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel IV-11**Hasil uji F****ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498.977	2	249.489	19.279	.000 ^a
	Residual	685.862	53	12.941		
	Total	1184.839	55			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel IV-11 di atas, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai sign adalah $0.000 < 0.05$ atau nilai $F_{hitung} 19.279 > F_{tabel} 3.17$. Dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

4.1.5.3 Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh ketepatan dan kesesuaian kemampuan variabel Independent (X) secara simultan dalam mempengaruhi variabel Dependent (Y). Adapun hasil uji determinasi dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel IV-12**Hasil Uji Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.399	3.59733

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Berdasarkan tabel IV-12, hasil uji determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.399 atau sama dengan 39.9%, dimana kepuasan kerja (variabel dependent) mampu dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja (variabel independent) sebesar 39.9% sedangkan sisanya 60,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Analisis Data

Dari hasil pengujian yang dilakukan, semua variabel X yaitu stres kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Y kepuasan kerja. Adapun rincian penjelasan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja adalah proses tanggapan psikologi dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan aspek – aspek pekerjaannya, baik secara fisik maupun secara psikologis.

Stres kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, karena dapat mempengaruhi operasional perusahaan. Stres kerja dapat terjadi dikarenakan dua aspek, pertama, stres kerja disebabkan kelelahan emosional yang dialami karyawan, yang disebabkan oleh hubungan sosial dalam lingkup pekerjaan maupun faktor personal karyawan, sehingga mengakibatkan terjadinya pengaruh negatif terhadap pekerjaannya. Kedua, stres kerja disebabkan oleh ketidakmampuan yang dirasakan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, yang mengakibatkan output yang dihasilkan tidak maksimal. Stres kerja akan menggambarkan seberapa baik atau buruk manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, hal ini dapat dilihat dari hasil perolehan tingkat

pengukuran tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Tujuan utama perusahaan adalah meningkatkan operasional dan mutu perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia perusahaan, kenaikan tingkat stres akan merugikan perusahaan, untuk itu diperlukan penanganan untuk meminimalisir karyawan mengalami stres.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan dan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 28.7% dengan nilai sign $0.049 < 0.05$ atau nilai $t_{hitung} 2.017 > \text{nilai } t_{tabel} 2.006$. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Setiawan, 2018); (Polopadang et al., 2019); dan (Rifai, 2017) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja berhubungan dengan unsur-unsur atau berbagai ragam elemen yang berada di sekitar karyawan, yang dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap pelaksanaan perusahaan. Dalam hubungannya dengan unsur pekerjaan, lingkungan kerja akan mempengaruhi efisiensi karyawan dan akan membuat karyawan tidak senang apabila dari segi keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan tidak terkandung di dalam lingkungan kerja. Konsep lingkungan kerja itu sendiri merupakan suatu hal yang luas, meliputi aspek psikologikal, fisik, dan sosial, yang menjadi tanda

kondisi kerja. Lingkungan kerja yang efektif akan mendorong karyawan untuk lebih menyenangkan pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi pertumbuhan organisasi. terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, mempengaruhi metode kerja, serta dapat mempengaruhi pengaturan kerja. Lingkungan kerja yang semakin baik, membantu karyawan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, sehingga kepuasan kerja yang tercipta dapat meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 42.6% dengan nilai sign $0.000 < 0.05$ atau nilai $t_{hitung} 4.438 > \text{nilai } t_{tabel} 2.006$. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Widaryati, 2015); (Ardianti et al., 2018), dan (Suryanti et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, karena melalui adanya kepuasan kerja akan mengoptimalkan atau mempengaruhi operasional perusahaan yang akan terjadi seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

Factor theory yang menyatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada dua jenis faktor, yaitu motivators factor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, pengakuan, promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri, dan hygiene factor yang tidak memiliki keterkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, melainkan berhubungan dengan kondisi di sekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, keamanan, kualitas

pengawasan, kebijakan, dan hubungan dengan orang lain. Tidak terpenuhinya motivator factor yang terkait dengan pekerjaan, akan menimbulkan suatu reaksi dari stressor yang menyebabkan terjadinya ketegangan psikis atau psikologis karena keamanan yang dirasakan individu terancam, yang dikenal dengan stres kerja. Selain itu, bila hygiene factor yang biasanya terkandung dalam lingkungan kerja kurang baik, memadai, ataupun aman, akan mempengaruhi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 39.9% dengan nilai sign $0.000 < 0.05$ atau nilai $F_{hitung} 19.279 > F_{tabel} 3.17$. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Malau, 2019) dan (Kombong, 2015) yang menyimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan, variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Unit Kantor Pos Medan 20000.
2. Hasil penelitian menunjukkan, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Unit Kantor Pos Medan 20000.
3. Hasil penelitian menunjukkan, variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Unit Kantor Pos Medan 20000.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi, berkaitan dengan indikator keamanan kerja, hendaknya instansi senantiasa memperhatikan faktor keamanan kerja, melalui pemberian serta sosialisasi kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta melengkapi dengan kamera pengawas secara merata untuk setiap bagian.

Sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja kurang baik, perlu dilakukan peningkatan melalui pemenuhan *motivator factor* dan *hygiene factor*,

2. Bagi karyawan, disarankan untuk dapat mengelola
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan variabel lain yang berpengaruh untuk meneliti kepuasan kerja karyawan unit kantor pos medan, seperti kompensasi, motivasi, dan variabel lainnya, sehingga lebih luas dan beragam.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian, antara lain :

1. Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Unit Kantor Pos Medan 20000. Hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang belum dibahas dalam penelitian ini.
2. Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan teknik pengumpulan data penelitian. Hendaknya dalam penelitian selanjutnya menggunakan teknik pengumpulan data yang lain, seperti wawancara untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Afrizal, P. (2014). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Jurnal PUSKIBII UMSU*, 1(1), 392–398.
- Anwar, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm.Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 110–121. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i2.6950>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ardianti, F., Qomariah, N., & Wibowo, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–29.
- Auliani, R., & Wulanyani, S. (2018). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 426–434. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p17>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMB)*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Citra, M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>

- Daulay, R., & Marlina, D. (2019). *The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City*. 1, 551–559.
- Daulay, R., Pasaribu, H., Putri Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Erawan, N. M. A. N. P., & Sukartha, I. M. (2018). Pengaruh Kompetensi , Pengalaman Kerja , Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Audit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 24(3), 2360–2388.
- Fadli, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 51(1), 131–141.
- Ghonyah, N., & Masurip, M. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CERED Indonesia*, 1, 544–548.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Hanim, M. L. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harrisma, W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650–662.
- Ilahi, D., Mukzam, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.

- Isroni, I., & Supriadi, D. (2020). Perbaikan Lingkungan Kerja Melalui Penerapan 5R dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT IMP. *Jurnal AKRAB*, 5(1), 57–65.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J., & Syahputra, I. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasinya*. UMSU PRESS.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 59–71.
- Kombong, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako. *E-Jurnal Katalogis*, 3(10), 137–144.
- Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 79–84. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.195>
- Kusuma, N. A. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Puskesmas Kedungadem Kecamatan Kedungadem Kabupaten Bojonegoro). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(4), 1–5.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. In *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Lisnawati, L., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2019). Peran Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 394–403. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i2.740>
- Malau, N. S. P. B. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian (Studi Pada Anggota Reserse Kriminal Kepolisian Resort Tanah Karo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 7(2), 1–17.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

- Martiwi, R. T., Triyono, & Mardalis, A. (2012). Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 44–52.
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kendari Ekspres. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1), 61–72.
- Noermijati, N., & Primasari, D. (2015). The effect of job stress and job motivation on employees' performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol branch). *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 18(2), 231–240. <https://doi.org/10.14414/jebav.v18i2.450>
- Nugraha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 59–87.
- Permana, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan Analysis of Factors That Affect Work Discipline in Employees of Pt Skatindo Sarana Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 8(1), 70–78.
- Permedi, H. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(4), 966–973.
- Polopadang, K. Y., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Dampak Konflik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama (DANONE) AQUA Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5215–5224.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Putri, D. (2015). Sumber Daya Manusia, Good Corporate Governance, dan Kinerja Perusahaan. *PIRAMIDA*, 11(1), 29–34.
- Ramadlani, A. M. (2017). Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 05(02), 1–8. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/viewFile/19451/17766>
- Rifai, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderator pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–8.

- Sandu, S., & Ali, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Santoso, W. E. (2019). Pengaruh stress di lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. radio wahana informasi gemilang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 471–481.
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 6961–6989.
- Satrini, A., Riana, I. G., & Subudi, I. M. (2017). Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3), 1177–1204.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi The Correltion Of Work Culture And Work Environment Towards To EnhancementIn Employee Performance In College. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/133>
- Setiawan, M. N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 7(1), 1–11.
- Setyowati, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 129–139.
- Shofiah, I., Sunuharyo, B., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave (Studi Terhadap Driver Pt Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 171–177.
- Sopian. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 11(4), 11–27.
- Steven, W., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Sosiohumaniora: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 14–25. <https://doi.org/10.30738/sosio.v5i2.4246>
- Sudarma, K. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja Dan Kualitas Pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(1), 76–83. <https://doi.org/10.15294/jdm.v3i1.2462>

- Sudarmono, D., & Purwanto. (2016). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Konflik, Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Divisi Hpc Liquid, PT. Unilever Indonesia, Tbk). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(2), 261–278.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suryanti, L., Masruchin, M., & Djoharsjah, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan PT. Xyz. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(3), 42–52.
- Syaripuddin, J. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–17.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1–14.
- Usman, I., Simanjuntak, Y. T., Busyairi, M., Ode, L., Safar, A., Susetyo, R. I., Ratnaningsih, I. Z., Putri, A. K., Tanjung, M., & Hutagalung, H. (2016). Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan Pt. Pantjatunggal Knitting Mill. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 77–86.
- Wibowo, W. (2015). Perilaku dalam Organisasi. In *Perilaku dalam Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Widaryati, H. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 1–9.
- Widiharti, L. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon. *Jurnal Bisnis Dan Investasi*, 2(3), 72–84.
- Yanti, A. W., & Frianto, A. (2020). Peningkatan Turnover Intention yang Dipengaruhi Job Insecurity melalui Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 149–156.
- Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105.

LAMPIRAN

Lampiran 1

No Resp	Item Pernyataan X1										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	5	2	4	4	4	5	4	4	34
2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	44
4	4	1	5	3	4	5	5	5	5	4	41
5	3	2	5	3	4	4	4	5	5	4	39
6	4	1	5	1	4	4	4	4	4	4	35
7	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
8	3	2	5	2	4	4	4	4	4	3	35
9	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	46
10	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	45
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
12	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	42
13	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	33
14	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	38
15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
16	4	4	5	1	5	5	2	4	4	4	38
17	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	40
18	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
19	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	45
20	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	44
21	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
22	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	46
23	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	43
24	1	1	5	2	5	5	5	5	5	5	39
25	2	3	5	3	4	4	5	5	5	5	41
26	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	39
27	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
29	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	42
30	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
31	2	4	4	2	2	5	4	5	4	5	37
32	3	2	4	3	4	5	5	3	4	3	36
33	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	38
34	3	5	3	4	4	3	5	4	3	3	37
35	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	42
36	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	44
37	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	34
38	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	37
39	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	36
40	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	36
41	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	37
42	1	1	5	5	5	4	5	5	4	4	39

43	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	44
44	3	4	5	1	4	4	3	5	5	5	39
45	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	40
46	2	3	5	1	5	5	5	5	5	5	41
47	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
48	4	4	3	3	2	4	5	3	5	5	38
49	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	42
50	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	43
51	5	5	5	1	4	4	4	3	5	4	40
52	2	4	5	1	5	5	5	5	5	5	42
53	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	42
54	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
55	3	2	4	2	5	5	4	5	5	4	39
56	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	47

Lampiran 2

No Resp	Item Pernyataan X2										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
6	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
7	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
8	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	43
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
10	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	43
11	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
12	4	1	4	2	2	4	4	2	2	3	28
13	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34
14	4	5	3	4	4	5	5	4	3	2	39
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
16	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3	44
17	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	44
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	37
19	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	45
20	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
21	5	2	3	3	5	5	5	3	3	4	38
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
24	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	33

29	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	35
30	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	36
31	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	43
32	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	45
33	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	35
34	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	38
35	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	43
36	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	35
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
38	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33
39	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
40	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34
41	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	35
42	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
43	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
45	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
48	4	4	4	3	5	4	4	5	3	3	39
49	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	41
50	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
51	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	44
52	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	43
55	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	45
56	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	37

Lampiran 3

No Resp	Item Pernyataan Y										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	5	4	4	2	5	4	5	43
2	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	43
3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	5	39
5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	43
6	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	37
7	5	5	3	5	4	5	2	5	5	5	44
8	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	45
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
10	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
12	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	42
13	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	38
14	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	43

15	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	39
16	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40
17	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	42
18	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	37
19	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	44
20	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
21	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
22	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	46
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
29	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	39
30	5	3	3	3	4	4	5	5	5	3	40
31	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	40
32	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	41
33	4	3	2	3	3	5	2	4	4	4	34
34	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	43
35	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	42
36	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	46
37	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
38	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	34
39	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	37
40	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
42	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	44
43	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	47
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
45	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
46	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
47	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
48	4	5	3	3	4	3	3	5	5	4	39
49	5	4	3	4	4	3	5	3	3	2	36
50	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	39
51	5	5	5	4	4	3	5	3	4	4	42
52	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
53	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	46
54	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	46
55	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	46
56	4	4	4	3	3	4	1	4	2	4	33

Lampiran 4

Frekuensi Distribusi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	38	67.9	67.9	67.9
	Perempuan	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	29	51.8	51.8	51.8
	31 - 40 Tahun	16	28.6	28.6	80.4
	41 - 50 Tahun	8	14.3	14.3	94.6
	Lebih dari 51 Tahun	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	44	78.6	78.6	78.6
	SLTA	11	19.6	19.6	98.2
	S2	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 2 Tahun	2	3.6	3.6	3.6
	2 - 10 Tahun	36	64.3	64.3	67.9
	11 - 20 Tahun	9	16.1	16.1	83.9
	21 - 30 Tahun	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 5
Frekuensi Distribusi Indikator

Variabel X1 (Stres Kerja)

Indikator 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Tidak Setuju	6	10.7	10.7	16.1
	Kurang Setuju	21	37.5	37.5	53.6
	Setuju	24	42.9	42.9	96.4
	Sangat Setuju	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	10.7	10.7	10.7
	Tidak Setuju	5	8.9	8.9	19.6
	Kurang Setuju	11	19.6	19.6	39.3
	Setuju	27	48.2	48.2	87.5
	Sangat Setuju	7	12.5	12.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8.9	8.9	8.9
	Setuju	23	41.1	41.1	50.0
	Sangat Tidak Setuju	28	50.0	50.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	10.7	10.7	10.7
	Tidak Setuju	6	10.7	10.7	21.4
	Kurang Setuju	18	32.1	32.1	53.6
	Setuju	20	35.7	35.7	89.3
	Sangat Setuju	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	2	3.6	3.6	7.1
	Setuju	32	57.1	57.1	64.3
	Sangat Setuju	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Setuju	25	44.6	44.6	51.8
	Sangat Setuju	27	48.2	48.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang Setuju	12	21.4	21.4	28.6
	Sangat Setuju	17	30.4	30.4	58.9
	Sangat Setuju	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	3.6
	Kurang Setuju	7	12.5	12.5	16.1
	Setuju	19	33.9	33.9	50.0
	Sangat Setuju	28	50.0	50.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8.9	8.9	8.9
	Setuju	23	41.1	41.1	50.0
	Sangat Setuju	28	50.0	50.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	17.9	17.9	17.9
	Setuju	24	42.9	42.9	60.7
	Sangat Setuju	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Variabel X2 (Lingkungan Kerja)**Indikator 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	21.4	21.4	21.4
	Setuju	24	42.9	42.9	64.3
	Sangat Setuju	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	3.6
	Kurang Setuju	12	21.4	21.4	25.0
	Setuju	20	35.7	35.7	60.7
	Sangat Setuju	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	21	37.5	37.5	39.3
	Setuju	17	30.4	30.4	69.6
	Sangat Setuju	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	10	17.9	17.9	19.6
	Setuju	24	42.9	42.9	62.5
	Sangat Setuju	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	8	14.3	14.3	16.1
	Setuju	24	42.9	42.9	58.9
	Sangat Setuju	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 6

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8.9	8.9	8.9
	Setuju	24	42.9	42.9	51.8
	Sangat Setuju	27	48.2	48.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 7

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	17.9	17.9	17.9
	Setuju	25	44.6	44.6	62.5
	Sangat Setuju	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 8

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	11	19.6	19.6	23.2
	Setuju	17	30.4	30.4	53.6
	Sangat Setuju	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 9

		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	12	21.4	21.4	23.2
	Setuju	20	35.7	35.7	58.9
	Sangat Setuju	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Kurang Setuju	11	19.6	19.6	26.8
	Setuju	23	41.1	41.1	67.9
	Sangat Setuju	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Variabel Y (Kepuasan Kerja)**Indikator 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Setuju	19	33.9	33.9	37.5
	Sangat Setuju	35	62.5	62.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	14.3	14.3	14.3
	Setuju	14	25.0	25.0	39.3
	Sangat Setuju	34	60.7	60.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	13	23.2	23.2	25.0
	Setuju	23	41.1	41.1	66.1
	Sangat Setuju	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Indikator 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	14	25.0	25.0	25.0
Setuju	21	37.5	37.5	62.5
Sangat Setuju	21	37.5	37.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Indikator 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	10.7	10.7	10.7
Setuju	35	62.5	62.5	73.2
Sangat Setuju	15	26.8	26.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Indikator 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Kurang Setuju	7	12.5	12.5	14.3
Setuju	22	39.3	39.3	53.6
Sangat Setuju	26	46.4	46.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Indikator 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	5.4	5.4	5.4
Tidak Setuju	9	16.1	16.1	21.4
Kurang Setuju	14	25.0	25.0	46.4
Setuju	14	25.0	25.0	71.4
Sangat Setuju	16	28.6	28.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Indikator 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8
	Kurang Setuju	11	19.6	21.4
	Setuju	19	33.9	55.4
	Sangat Setuju	25	44.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0

Indikator 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8
	Kurang Setuju	5	8.9	10.7
	Setuju	23	41.1	51.8
	Sangat Setuju	27	48.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0

Indikator 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8
	Kurang Setuju	11	19.6	21.4
	Setuju	19	33.9	55.4
	Sangat Setuju	25	44.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0

No.4	Pearson Correlation	.364**	.739**	.455**	1	.547**	.517**	.490**	.586**	.692**	.133	.794**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.329	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
No.5	Pearson Correlation	.546**	.566**	.313*	.547**	1	.399**	.607**	.579**	.546**	.138	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000		.002	.000	.000	.000	.311	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
No.6	Pearson Correlation	.404**	.365**	.301*	.517**	.399**	1	.450**	.464**	.522**	.197	.643**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.024	.000	.002		.001	.000	.000	.145	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
No.7	Pearson Correlation	.718**	.574**	.382**	.490**	.607**	.450**	1	.536**	.493**	-.078	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.001		.000	.000	.569	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
No.8	Pearson Correlation	.507**	.695**	.313*	.586**	.579**	.464**	.536**	1	.704**	.118	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000	.000	.000	.000		.000	.385	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
No.9	Pearson Correlation	.579**	.674**	.354**	.692**	.546**	.522**	.493**	.704**	1	.199	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000		.142	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
No.10	Pearson Correlation	.058	.002	.322*	.133	.138	.197	-.078	.118	.199	1	.317*
	Sig. (2-tailed)	.674	.989	.015	.329	.311	.145	.569	.385	.142		.017
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total	Pearson Correlation	.708**	.800**	.609**	.794**	.746**	.643**	.727**	.795**	.829**	.317*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Valid	56	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

No.10 Pearson Correlation	.231	.551**	.469**	.434**	.298*	.648**	-.048	.466**	.600**	1	.757**
Sig. (2-tailed)	.086	.000	.000	.001	.026	.000	.727	.000	.000		.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total Pearson Correlation	.529**	.614**	.602**	.525**	.601**	.675**	.367**	.624**	.735**	.757**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

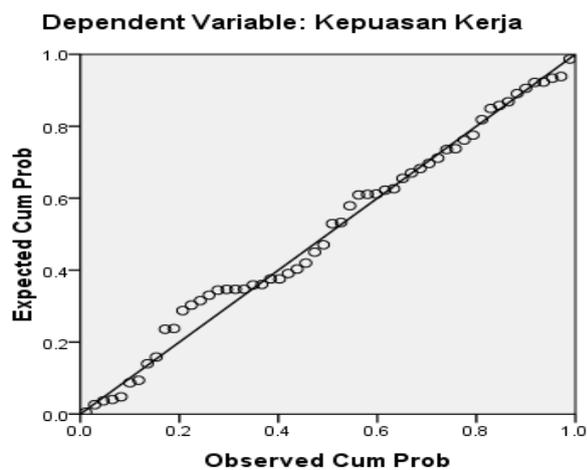
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	10

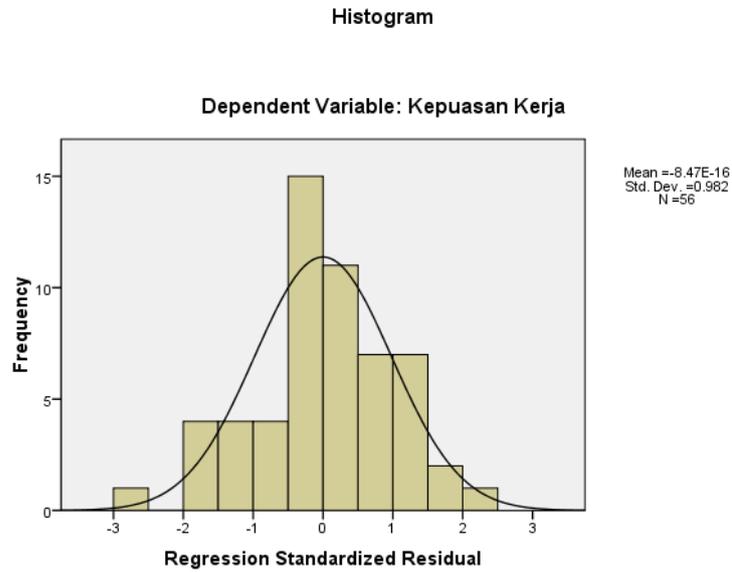
Lampiran 7 Data Hasil Olahan SPSS

Uji Normalitas P-Plot of Regression

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas Histogram



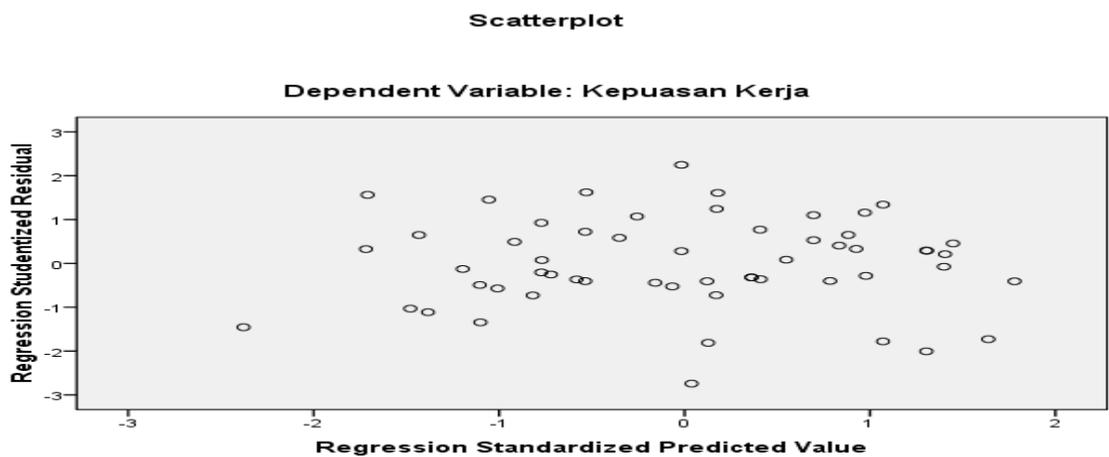
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.955	5.378		2.409	.020		
Stres Kerja	.287	.142	.233	2.017	.049	.816	1.226
Lingkungan Kerja	.426	.096	.514	4.438	.000	.816	1.226

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.955	5.378		2.409	.020
	Stres kerja	.287	.142	.233	2.017	.049
	Lingkungan kerja	.426	.096	.514	4.438	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.955	5.378		2.409	.020
	Stres kerja	.287	.142	.233	2.017	.049
	Lingkungan kerja	.426	.096	.514	4.438	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498.977	2	249.489	19.279	.000 ^a
	Residual	685.862	53	12.941		
	Total	1184.839	55			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan Penelitian, SPSS

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.399	3.59733

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja

Lampiran 8

Tabel t

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563

38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657

88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Tabel F

df2	df1									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,448	199,5	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19	19,164	19,247	19,296	19,33	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,05	4,95	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,06
7	5,591	4,737	4,347	4,12	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,5	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,23	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,02	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,49	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,6	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,79	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,81	2,699	2,614	2,548	2,494	2,45
18	4,414	3,555	3,16	2,928	2,773	2,661	2,577	2,51	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,74	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,84	2,685	2,573	2,488	2,42	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,64	2,528	2,442	2,375	2,32	2,275
24	4,26	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,3	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,49	2,405	2,337	2,282	2,236

26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,22
27	4,21	3,354	2,96	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,25	2,204
28	4,196	3,34	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,19
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,69	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,16	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133
34	4,13	3,276	2,883	2,65	2,494	2,38	2,294	2,225	2,17	2,123
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,47	2,356	2,27	2,201	2,145	2,098
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,18	2,124	2,077
41	4,079	3,226	2,833	2,6	2,443	2,33	2,243	2,174	2,118	2,071
42	4,073	3,22	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163	2,106	2,059
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049
46	4,052	3,2	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044
47	4,047	3,195	2,802	2,57	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,29	2,203	2,134	2,077	2,03
50	4,034	3,183	2,79	2,557	2,4	2,286	2,199	2,13	2,073	2,026
51	4,03	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126	2,069	2,022
52	4,027	3,175	2,783	2,55	2,393	2,279	2,192	2,122	2,066	2,018
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119	2,062	2,015
54	4,02	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115	2,059	2,011
55	4,016	3,165	2,773	2,54	2,383	2,269	2,181	2,112	2,055	2,008
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,38	2,266	2,178	2,109	2,052	2,005
57	4,01	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106	2,049	2,001
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,26	2,172	2,103	2,046	1,998
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,1	2,043	1,995
60	4,001	3,15	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,04	1,993
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094	2,037	1,99
62	3,996	3,145	2,753	2,52	2,363	2,249	2,161	2,092	2,035	1,987
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089	2,032	1,985
64	3,991	3,14	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087	2,03	1,982
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084	2,027	1,98
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082	2,025	1,977
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,15	2,08	2,023	1,975
68	3,982	3,132	2,74	2,507	2,35	2,235	2,148	2,078	2,021	1,973

69	3,98	3,13	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076	2,019	1,971
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,14	2,07	2,013	1,965
73	3,972	3,122	2,73	2,497	2,34	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963
74	3,97	3,12	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,22	2,133	2,063	2,006	1,958
77	3,965	3,115	2,723	2,49	2,333	2,219	2,131	2,061	2,004	1,956
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059	2,002	1,954
79	3,962	3,112	2,72	2,487	2,33	2,216	2,128	2,058	2,001	1,953
80	3,96	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055	1,998	1,95
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053	1,996	1,948
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,21	2,122	2,052	1,995	1,947
84	3,955	3,105	2,713	2,48	2,323	2,209	2,121	2,051	1,993	1,945
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049	1,992	1,944
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048	1,991	1,943
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047	1,989	1,941
88	3,949	3,1	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045	1,988	1,94
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044	1,987	1,939
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,2	2,112	2,042	1,984	1,936
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041	1,983	1,935
93	3,943	3,094	2,703	2,47	2,312	2,198	2,11	2,04	1,982	1,934
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038	1,981	1,933
95	3,941	3,092	2,7	2,467	2,31	2,196	2,108	2,037	1,98	1,932
96	3,94	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036	1,979	1,931
97	3,939	3,09	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035	1,978	1,93
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034	1,977	1,929
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033	1,976	1,928
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927

INSTRUMEN PENELITIAN
PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KARYAWAN PT POS INDONESIA
(STUDI PADA UNIT KANTOR POS MEDAN 20000)

Medan, 22 April 2021.

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu

Unit Kantor Pos Medan 20000

Di Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan Hormat,

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan. Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Studi Pada Unit Kantor Pos Medan 20000)". Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi.

Melalui surat ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini dengan menjawab kuesioner yang saya lampirkan bersama surat ini sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya

Muhammad Gilang Adriansyah

INSTRUMEN PENELITIAN
PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KARYAWAN PT POS INDONESIA
(STUDI PADA UNIT KANTOR POS MEDAN 20000)

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : _____

Jenis Kelamin : Pria/Wanita

Usia : Kurang dari 21 tahun ()

21-30 tahun ()

31-40 tahun ()

41-50 tahun ()

Lebih dari 51 tahun ()

Pendidikan Terakhir : _____

Lama Masa Bekerja : _____

PETUNJUK PENGISIAN

Kuesioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang mungkin sesuai dengan persepsi bapak/ibu. Terdapat lima pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan, yaitu :

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

Selanjutnya, berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolom yang telah disediakan sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu.

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kepuasan Kerja					
1. Kemampuan yang anda miliki sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan					
2. Pekerjaan yang anda terima sesuai dengan jenis kerja yang anda harapkan					
3. Terdapat kesempatan mencapai peningkatan dalam jenjang karir anda					
4. Kesempatan peningkatan dalam jenjang karir dapat dicapai berdasarkan pengalaman dan kemampuan karyawan					
5. Gaji yang anda terima dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) anda					
6. Terdapat fasilitas di luar gaji seperti asuransi, jaminan, pesangon, cuti, dan upah untuk pekerjaan tambahan					
7. Dengan adanya pengawasan pekerjaan anda menjadi lebih efektif					
8. Pengawasan lebih efisien dengan menegur atau mengoreksi anda bila terjadi kesalahan					
9. Pengawasan perlu dilakukan untuk menilai hasil pekerjaan anda					
10. Situasi kerja yang anda miliki telah sesuai dan dapat membantu anda dalam bekerja secara maksimal					
Stres Kerja					
1. Pekerjaan anda memberikan tuntutan dan tekanan yang terlampau banyak					
2. Pengawasan yang dilakukan membuat anda merasa canggung/gugup dalam bekerja					
3. Anda telah memahami <i>job description</i> yang dimiliki dengan baik					
4. Anda menerima pekerjaan yang bertentangan dengan <i>job description</i> anda					

5. Hubungan anda dengan atasan, klien atau publik, dan antar rekan kerja dalam organisasi terjalin dan terjaga dengan baik					
6. Anda berusaha untuk meredam terjadinya konflik dalam lingkup kerja anda					
7. Anda menyadari keamanan dan peluang untuk berkarir sampai tingkat optimal					
8. Anda telah terlindungi oleh asuransi ataupun jaminan kerja					
9. Organisasi berusaha untuk menyatukan gagasan untuk memperoleh keputusan bersama					
10. Struktur dan Iklim organisasi dapat merefleksikan nilai-nilai utama yang anda anut.					
Lingkungan Kerja					
1. Tata ruang kerja anda telah disiapkan secara tepat, sehingga pekerjaan anda dapat dilakukan dengan efisien					
2. Keamanan ruang kerja anda dilengkapi dengan kamera pengawas					
3. Terdapat fasilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pendukung					
4. Peralatan-peralatan dalam ruang kerja terpelihara dan dalam kondisi yang baik					
5. Penerangan dalam lingkungan kerja telah sesuai dengan tingkat pencahayaan minimal dan kebutuhan anda.					
6. Kecerahan layar pada komputer/laptop telah sesuai dan tidak mengganggu					
7. Warna ruangan lingkungan kerja membuat anda nyaman dalam melakukan pekerjaan					
8. Kualitas temperatur dan suhu dalam ruangan lingkungan kerja telah sesuai dengan kisaran suhu normal.					
9. Sirkulasi udara dalam lingkungan kerja anda telah memadai					
10. Kebisingan dalam lingkungan kerja anda tidak melampaui nilai ambang batas tingkat kebisingan					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Muhammad Gilang Adriansyah
Tempat/ Tgl Lahir : Lhokseumawe, 27 Agustus 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warganegara : Indonesia
Alamat : Jl. Alfalah Raya, Gg Alfalah VI, Medan Timur
Anak Ke : 3

Nama Orangtua

Ayah : Darwin
Ibu : Syahriah
Alamat : Lingk. T. Lagan Timur, P. Brandan, Langkat,

Pendidikan Formal

1. SD Dharma Patra
2. SMP Negeri 2 Babalan P. Brandan
3. SMA Negeri 1 Babalan P. Brandan
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Program Studi Manajemen