

**PENGARUH KONFLIK KERJA , LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA
BERENCANA NASIONAL (BKKBN)
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**Nama : MERY AFRIYANI
NPM : 1605160141
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 23 Juni 2020, Pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MERY AFRIYANI
N P M : 1605160141
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

(H. JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(IRMA CHRISTIANA, S.E., M.M.)

Pembimbing

(M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si.)

Unggul | **certified** | Terpercaya

Ketua

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

PANITIA UJIAN

Sekretaris

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MERY AFRIYANI
NPM : 1605160141
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN
BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA
BERENCANA NASIONAL (BKKBN) SUMATERA
UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing

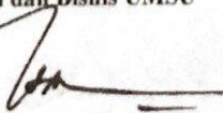

Drs. M.ELFI AZHAR, M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU


H. JANURI SE, M.M, M.Si

H. JANURI SE, M.M, M.Si

ABSTRAK

Pengaruh Konflik Kerja , Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara

Mery Afriyani

Program Studi Manajemen

meryafriyani98@gmail.com

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial variabel konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan pengaruh antara variabel konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengambilan sample menggunakan sample jenuh kepada 84 orang pegawai tetap. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data penelitian ini memakai uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software* statistik SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan variabel konflik secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, secara simultan variabel konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: konflik kerja, lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja

ABSTRAK

Effect of Work Conflict, Work Environment, and Job Stress on Employee Job Satisfaction at the Office of Population and Family National Planning (BKKBN) Representative North Sumatra

Mery Afriyani

Management Study Program

meryafriyani98@gmail.com

The problem in this study is how the influence of work conflict, work environment and work stress on employee job satisfaction at the Representative Office of the Population and Family Planning (BKKBN) of North Sumatra. This study aims to partially determine the variables of work conflict, work environment and work stress affect employee job satisfaction and the influence between variables work conflict, work environment, and job stress simultaneously on employee job satisfaction. The type of research used in this study is an approach associative and quantitative. The sampling technique uses saturated samples to 84 permanent employees. Data collection techniques using interviews, documentation studies and questionnaires. The data analysis technique of this study used the classical assumption test and multiple linear regression analysis. Data processing in this study using SPSS 20 statistical software. The results of the study showed that the conflict variables partially had a negative and not significant effect on job satisfaction. Work environment variables partially have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work stress variables have a positive and not significant effect on employee job satisfaction, simultaneously variables of work conflict, work environment and work stress affect employee job satisfaction.

Keywords: work conflict, work environment, job stress, job satisfaction

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalaamu ‘alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT berkat dan rahmatnya yang senantiasa memberikan kekuatan, kesehatan, kelancaran dan kemudahan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul “ **Pengaruh konflik kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.**”

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis berharap skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya khususnya bagi semua pihak yang berkenan memanfaatkannya.

Skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang selalu mendukung peneliti baik secara moril maupun materil. Dengan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

1. Teristimewa kedua orang tua Ayahanda Wagiman dan Ibunda Tumiur Friyanti Simanjuntak tercinta yang penuh dengan kasih sayang telah bersabar membesarkan, mendidik, dan memberi dukungan berupa materi, doa, dan juga semangat kepada saya, sehingga laporan ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak 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.,Msi selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin HSB, 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. Bapak Drs. Mhd. Elfi Azhar, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu untuk memberikan pengarahan selama proses penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan pegawai beserta staff biro jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

10. Kepada pimpinan dan seluruh pegawai di kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional khususnya Bapak dan Ibu yang berada pada bagian (LATBANG) Pelatihan dan Pengembangan yang telah membantu Penulis Dalam Menyelesaikan Skripsi Ini.
11. Kepada teman seperjuangan penulis Delva Nizar Mirandani, Audia Pratiwi, Nur Madina, Nabila Crisnina Nasution, Sri Nurahayu yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat penulis yaitu Eriska Fitri Dalimunte, Nila Yolanda, Ros Intan Hasinah Hasibuan yang telah menyemangati saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan seluruh teman-teman dikelas Manajemen C Pagi.

Terimakasih atas bantuan, kebersamaan, waktu selama empat tahun ini, serta dukungannya kepada penulis Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan , Juni 2020

Mery Afriyani
1605160141

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kajian Teoritis	8
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1.2. Jenis Kepuasan Kerja	9
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.1.4. Tujuan Kepuasan Kerja	12
2.1.1.5. Manfaat Kepuasan Kerja	13
2.1.1.6. Indikator Kepuasan Kerja	13
2.1.2. Konflik Kerja.....	14
2.1.2.1. Pengertian Konflik Kerja.....	14
2.1.2.2. Jenis-Jenis Konflik	15
2.1.2.3. Faktor-Faktor Penyebab Konflik	15
2.1.2.4. Tujuan Pengelolaan Konflik	17
2.1.2.5. Manfaat Konflik Dalam Organisasi	18
2.1.2.6. Indikator Konflik.....	19
2.1.3. Lingkungan Kerja	20
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja	23
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan	

Kerja	25
2.1.3.4. Tujuan Pengaturan Lingkungan Kerja	26
2.1.3.5. Manfaat Lingkungan Kerja.....	26
2.1.3.6. Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.1.4. Stres Kerja	27
2.1.4.1. Pengertian Stres Kerja	27
2.1.4.2. Jenis Stres Kerja	28
2.1.4.3. Faktor Penyebab Stres Kerja.....	28
2.1.4.4. Tujuan Manajemen Stres	29
2.1.4.5. Manfaat Stres Kerja.....	30
2.1.4.6. Indikator Stres Kerja	30
2.2. Kerangka Konseptual	32
2.3. Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	39
3.1. Jenis Penelitian	37
3.2. Defenisi Operasional Variabel	37
3.2.1. Kepuasan Kerja	37
3.2.2. Konflik Kerja	38
3.2.3. Lingkungan Kerja	39
3.2.4. Stres Kerja.....	40
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian	40
3.3.1. Tempat Penelitian.....	40
3.3.2. Waktu Penelitian	41
3.4. Populasi Dan Sampel	42
3.4.1. Populasi.....	42
3.4.2. Sampel	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data	42
3.5.1. Sumber Data.....	42
3.5.2. Instrumen Penelitian	43
3.6. Teknik Analisis Data	47
3.6.1. Uji Asumsi Klasik	47
3.6.2. Analisis Regresi Linear.....	49
3.6.3. Uji Hipotesis.....	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN	53
4.1. Deskriptif Data.....	53
4.1.1. Karakteristik Responden	53
4.2. Analisis Data.....	63
4.2.1. uji asumsi klasik.....	63
4.2.2. Regresi Linear Berganda	66
4.2.3. Uji Hipotesis	67

4.2.4. Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja.....	71
4.2.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	72
4.2.6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	73
BAB 5 PENUTUP	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	73
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 3.2 Indikator Konflik Kerja.....	38
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja	39
Tabel 3.4 Indikator Stres Kerja	40
Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian	41
Tabel 3.6 Skala Likert.....	43
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Konflik Kerja	45
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	46
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan	56
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Konflik Kerja.....	54
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	57
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	59
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	61
Tabel 4.8 Uji Normalitas Data	63
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.11 Uji T	67
Tabel 4.12 Uji F.....	69
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan kerja.....	33
Gambar 2.2 pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.....	34
Gambar 2.3 pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.....	34
Gambar 2.4 pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja	35
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T (parsial)	50
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T (simultan)	51
Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan perusahaan menurut (Arianty dkk., 2016:62).

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam segala aspek terwujudnya tujuan suatu organisasi, baik swasta maupun pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi berperan sangat penting dalam menjaga aktivitas organisasi dalam mencapai target. Banyak organisasi menuntut kinerja karyawan yang tinggi untuk mewujudkan tujuan dari organisasi maka dari itu sangat penting menjaga kepuasan karyawan agar tetap semangat dalam beraktivitas apabila kepuasan karyawan menurun terhadap aspek yang ada organisasi maka dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut yang berdampak buruk terhadap organisasi.

Kepuasan kerja atau *job statisfication* karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan , luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2013:202).

Maka dari itu organisasi sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja karyawan dari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya seperti konflik yang dapat mempengaruhi aktifitas dalam organisasi.

Konflik adalah perbedaan keyakinan, kepentingan, keinginan, keperluan, tujuan, nilai, kekuasaan, status, sumber daya, tingkah laku, dan sasaran antar individu atau kelompok satu dengan yang lainnya yang saling dipertentangkan (Dewi, 2017) .

Setiap individu mempunyai pandangan dan persepsi yang berbeda-beda dalam melihat atau menyimpulkan terhadap segala sesuatu yang menimbulkan rasa, sikap, dan tanggapan yang terbentuk dalam perbuatan. Pandangan dan persepsi yang berbeda-beda yang menjadi latar belakang terjadinya konflik dalam organisasi, seperti survey yang dilakukan, masih banyak konflik yang terjadi antara sesama pegawai baik dalam masalah penyampaian, sifat sensitif pegawai dan *miss* komunikasi yang berujung kesalah pahaman antar sesama pegawai, apabila dibiarkan begitu saja, hal ini akan membuat aktivitas dari organisasi terganggu dan dalam jangka panjang akan mencoreng nama baik organisasi tersebut..

Selain itu lingkungan kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materill seperti tempat dan sarana produksi,serta lingkunga psikologis, seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan (Prihantoro, 2012:20).

Dimana peneliti juga melihat ruang kerja di beberapa divisi kurang nyaman diakibatkan kurangnya fasilitas seperti banyaknya pendingin ruangan yang mati. Sehingga ruangan itu menjadi panas dan sesak. Bahkan ada ruangan yang belum sama sekali memakai pendinginan seperti AC (*air conditioner*) mereka menggunakan kipas yang jumlahnya sedikit dan beberapa ada yang rusak,

sehingga masih terasa panas. Serta kurangnya sarana produksi di beberapa ruang divisi seperti alat untuk mencetak (*print*).

Selanjutnya adalah stres kerja, karyawan sangat sering dihadapkan dengan permasalahan yang ada diorganisasi sehingga sangat mungkin terkena stres. Stress muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan seperti mengumpulkan laporan tepat waktu dan perubahan-perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dll.

Stress merupakan perilaku individu yang dapat menimpa siapapun dalam organisasi yang akan menurunkan kepuasan kerja organisasi secara keseluruhan. Stres yang berkepanjangan dan tidak ditangani segera, akan memunculkan konflik antar individu atau kelompok dalam organisasi yang akan menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Ismainar, 2018:243)

Berdasarkan faktor yang dijelaskan diatas sangat mungkin pegawai karena stres kapan saja dalam bekerja, baik karena beban pekerjaan yang membuat beberapa pegawai tidak dapat menyelesaikan laporan tepat pada waktunya, dan sehubungan antar sesama rekan kerja yang kurang baik dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Apabila faktor-faktor yang sudah dijelaskan diatas dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak organisasi bisa membuat pegawai menjadi tertekan, dan frustrasi yang akhirnya membuat pegawai tidak optimal sehingga kepuasan kerjanya tertanggu apabila dibiarkan, dalam jangka panjang akan menurunkan kepuasan kerja pegawai yang akan mengganggu aktivitas organisasi.

Kepuasan kerja pada pegawai telah menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi perusahaan, penelitian ini mencoba melihat isu-isu yang berkaitan

dengan konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka penulis mencoba melakukan penelitian tentang:

“Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.”

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian yang sudah dijelaskan di atas pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan di instansi tersebut yaitu:

1. Adanya *miss* komunikasi sesama pegawai yang menyebabkan kesalahpahaman
2. Lingkungan kerja yang kurang efektif, di karenakan kurang nyamannya tempat kerja di beberapa divisi akibat kurangnya fasilitas dan sarana produksi yang memadai.
3. Stres pegawai yang relatif tinggi akibat beban pekerjaan seperti adanya pegawai yang tidak menyelesaikan laporan tepat waktu.
4. Adanya penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai.

1.3. Batasan Masalah

Mengingat ruang lingkup faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja sangat luas, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara?
4. Apakah konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara?

1.5.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dibidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan konflik kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan berupa informasi-informasi terhadap pimpinan BKKBN Sumatera Utara terhadap persoalan yang timbul mengenai seputar kepuasan kerja.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan kerja

2.1.1.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Bismala dkk., 2017:35).

Adapun menurut ahli kepuasan kerja pegawai adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kepuasan kerja merupakan respons emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan (Fattah, 2017).

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2016:58).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya (Bahri & Nisa, 2017).

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya menurut (Nabawi, 2019).

Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan para karyawan yang tidak puas dengan hasil kerjanya maka karyawan tersebut akan mengalami kemunduran prestasi dalam bekerja menurut (Jufrizen, 2016).

Berdasarkan pendapat dan keterangan diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan psikis seorang pegawai diorganisasi dalam bentuk emosional bisa perasaan bahagia dan perasaan tidak senang tergantung aspek yang dihadapi dalam perusahaan.

2.1.1.2. Jenis kepuasan kerja

Jenis kepuasan kerja menurut Duha (2018:245) sebagai berikut :

1. kepuasan kerja karena manfaat

Jenis kepuasan ini berasal dari sumbangan individu yang berpendapat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberi sumbangan bagi kehidupan mereka. Asumsinya adalah individu memberi kepada organisasi, organisasi memberi pada individu. Kedua pihak memiliki kepentingan.

2. kepuasan kerja karena penaklukan

kepuasan kerja dianggap sebagai sesuai yang didapatkan pada saat individu mampu menyelesaikan semua proses, tahapan dan beban kerja dengan memberi hasil yang memuaskan.

3. Kepuasan kerja karena kemampuan

Kepuasan kerja tercipta pada saat kemampuan individu mendapat apresiasi dari pihak lain dan terutama dari organisasi. Individu bisa bekerja secara proporsional dan mampu menempati berbagai jabatan dan posisi secara eksis dan konsisten malah diberi kesempatan untuk dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Hal inilah yang membuat individu memiliki kepuasan dalam bekerja.

4. Kepuasan kerja karena dukungan dari organisasi

Individu bisa mendapat kepuasan kerja yang disebabkan oleh faktor dukungan organisasi. Organisasi memberikan dukungannya kepada individu dengan membuka kesempatan seluas-luasnya untuk bertumbuh dan peka terhadap kebutuhan individu dalam bekerja. Hal demikian dapat bertumbuh untuk bekerja sebaik dan senyaman mungkin.

5. Kepuasan kerja karena rekan kerja

Dalam bekerja, individu bukan hanya memiliki kemampuan untuk mewujudkan kemampuan. Tetapi juga kemampuan mendapatkan dukungan penuh dari rekan kerja. Antar individu.

6. Kepuasan kerja karena kesetiaan

Individu tidak perlu menuntut kebaikan dan mencari peruntungan yang lebih baik ditempat lain. Berbagai tawaran dari pihak luar dengan berbagai daya tarik, dirasa belim mampu menggerakkan individu untuk berpaling muka terhadap pekerjaannya.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja menurut Iskandar & Yuhansyah (2018:66) yaitu:

1. Faktor psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan balas jasa yang adil dan layak

2.1.1.4. Tujuan kepuasan kerja

Tujuan dari kepuasan kerja menurut Kuswadi (2004:55) sebagai berikut yaitu:

1. Mengidentifikasi kepuasan mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya. Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara para karyawan dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
2. Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan karyawan lain.
3. Mengetahui atribut-atribut apa saja yang masuk dalam kategori kritis yang berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan.
4. Apabila memungkinkan, perusahaan atau instansi dapat membandingkannya dengan indeks milik perusahaan atau instansi lainnya.

2.1.1.5. Manfaat kepuasan kerja karyawan

Manfaat kepuasan kerja adalah menurut Nitisemito (2002:150) sebagai berikut

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
2. Kerusakan akan dapat dikurangi
3. Absensi dapat diperkecil
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil
5. Produktifitas kerja dapat ditingkatkan

6. Ongkos per unit dapat diperkecil.

2.1.1.6.Indikator Kepuasan Kerja

Indikator untuk mengetahui kepuasan kerja menurut Bismala, dkk. (2017:37) sebagai berikut :

- 1. Pemenuhan kebutuhan**

Menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu memenuhi kebutuhannya.

- 2. Ketidakcocokan**

Menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, saat harapan lebih besar daripada yang di terima seseorang akan tidak puas.

- 3. Pencapaian nilai**

Menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seorang individu.

- 4. Persamaan**

Menjelaskan bahwa kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan secara adil di tempat kerja.

- 5. Komponen watak/genetik**

menjelaskan bahwa secara khusus model ini di dasarkan bahwa kepuasan kerja sebagai fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik.

2.1.2. Konflik Kerja

2.1.2.1. Pengertian Konflik Kerja

Terjadinya arus rekreasi kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan namanya konflik, konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai, dan presepsi (Nyoto, 2019:106).

Konflik adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut presepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya (Hamali & Budihastuti, 2019:188).

Konflik di ciptakan untuk memotivasi anggota berinovasi, inisiatif, dan kreatif, sehingga pimpinan mempertahankan tingkat minimum konflik agar kelompok atau bawahan dapat bertahan hidup, swakritik dan kreatif menurut (Bismala dkk., 2017:151)

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa konflik kerja adalah permasalahan yang timbul baik dari individu itu sendiri dan perusahaan/organisasi, dalam konflik ringan bisa berdampak positif dan negatif apa bila konflik terjadi terus menerus dan dibiarkan begitu saja di dalam organisasi/perusahaan.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Konflik

Jenis-jenis konflik menurut Hamali & Budihastuti (2019:189) dijelaskan sebagai berikut :

1. Konflik intra-individu, yaitu konflik yang dialami oleh individu dengan dirinya karena adanya peran dan ekspektasi di luar berbeda dengan keinginan atau harapannya
2. Konflik antar individu, yaitu yang terjadi antar-individu yang terjadi antar-individu yang berada dalam suatu kelompok atau antar-individu pada kelompok yang berbeda
3. Konflik antar kelompok, yaitu konflik yang bersifat kolektif antara satu kelompok dengan kelompok lain
4. Konflik organisasi, yaitu konflik yang terjadi antara unit organisasi yang bersifat struktural maupun fungsional.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja

Faktor penyebab konflik kerja menurut Saleh & Wiranata (2016:44) sebagai berikut :

- a. Sumber-sumber konflik karena faktor tugas atau struktural antara lain:
 1. Saling ketergantungan tugas: bila dua atau lebih unit kerja saling tergantung untuk kerja sama, informasi atau kegiatan koordinatif lainnya.
 2. Ketergantungan satu arah: bila satu unit kerja secara unilateral tergantung dari kerja lainnya.

3. Diferensiasi horizontal yang tinggi, bila unit-unit kerja memiliki tujuan, organisasi waktu dan filosofi yang berbeda, seperti produksi, pemasaran, dan keuangan.
 4. Formalisasi yang rendah, bila tidak ada pedoman, manual dan standardisasi, maka perselisihan mudah timbul.
 5. Kelangkaan sumber-sumber, bila unit-unit kerja tergantung dari fasilitas, tenaga, dana dan anggaran yang terbatas.
 6. Perbedaan kriteria evaluasi, bila unit-unit kerja dinilai prestasinya secara terpisah dan bukan atas dasar prestasi bersama.
 7. Pembuatan keputusan bersama, proses pembuatan keputusan menumbuhkan peluang perselisihan dan ketidakcocokan.
 8. Heterogenitas anggota, perbedaan nilai, pendidikan, latar belakang, dan umur merupakan potensi konflik.
 9. Ketidakselarasan status, peranan suatu profesi dalam suatu organisasi yang tidak sesuai dengan statusnya secara umum.
 10. Ketidakpuasan, perasaan ketidakadilan atas perlakuan bisa menimbulkan ketidakpuasan dan konflik.
- b. Sumber-sumber konflik karena faktor hubungan personal, antara lain berupa:
1. Arus komunikasi yang dilakukan oleh antar individu atau organisasi tidak berjalan dengan baik. Faktor komunikasi ini bisa berupa miskomunikasi, macetnya arus komunikasi dalam organisasi tersebut misal jarang koordinasi dalam sebuah pelaksanaan tugas, tertutup komunikasi khususnya dalam proses pengambilan keputusan ataupun aspek

hubungan antar personal lainnya ataupun pula distorsi komunikasi berupa pemutarbalikan informasi baik sengaja maupun tidak sengaja.

2. Persepsi: konflik ada karena persepsi berbeda dari pihak-pihak yang bersangkutan dalam menginterpretasikan sebuah pesan tertentu yang disampaikan oleh pihak lain. Inti dari komunikasi adalah inti dari persepsi.
3. Sistem nilai yang dimiliki oleh kedua pihak berbeda di dalam mencapai sasaran yang sama-sama ingin dicapainya.
4. Sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Konflik bisa terjadi karena masing-masing pihak sama-sama berkeinginan suatu unit kerja saja.

2.1.2.4. Tujuan Pengelolaan Konflik

Tujuan pengelolaan konflik dapat positif dan negatif, tujuan pengelolaan konflik menyangkut dua hal pokok: mencapai tujuan yang diperjuangkan dan menjaga hubungan antara orang-orang yang terlibat dalam konflik tetap baik. Hasil pengelolaan yang ideal adalah tujuan tercapai dan hubungan antar orang-orang baik. Tetapi hasil ideal itu belum tentu tercapai. Maka dalam pengelolaan konflik konkret tentang suatu hal tertentu, dengan orang tertentu, dengan kondisi, penyebab, serta peristiwa pemicu tertentu, orang terpaksa menentukan hasil yang hendak dicapai meski tidak ideal. Hasil tak ideal itu dapat mencapai tujuan tak tercapai tetapi hubungan baik tetap terjaga. (Hariandja, 1994:50).

2.1.2.5. Manfaat Konflik Dalam Organisasi

Konflik Yang Stimulatif Dapat Bermanfaat Bagi Organisasi menurut (Robbins & Judge (2008:207).

1. Konflik adalah sarana untuk menghasilkan perubahan radikal. Konflik merupakan alat yang dengannya manajemen dapat mengubah secara drastis struktur kekuasaan yang ada, pola-pola interaksi yang sedang berjalan, dan sikap yang sudah mengakar.
2. Konflik memfasilitasi kreativitas kelompok. Sementara konflik dapat meningkatkan rasa permusuhan antar kelompok, ancaman dari luar cenderung menyebabkan sebuah kelompok bersatu sebagai sebuah unit. Konflik antar kelompok meningkatkan rasa identitas anggota kelompok dan rasa solidaritas rekan satu kelompok.
3. Konflik meningkatkan keefektifan kelompok dalam organisasi. Stimulasi yang dihasilkan oleh konflik mendorong usaha pencarian sarana dan tujuan baru serta merangsang inovasi. Solusi yang berhasil untuk sebuah konflik menutun pada keefektifan yang lebih besar, lebih banyak kepercayaan dan keterbukaan, kekompakan kelompok yang erat dan depersonalisasi konflik di masa mendatang.
4. Konflik memunculkan tingkat ketegangan yang sedikit lebih tinggi namun lebih konstruktif. Ketika tingkat ketegangan terlalu rendah, para pihak tidak akan cukup termotivasi untuk melakukan sesuatu menyangkut konflik.

2.1.2.6. Indikator Konflik

Menurut Fitriana (2013) indikator konflik kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesalahan Komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempresepsikan isi dari presepsi tersebut.

2. Perbedaan Tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3. Perbedaan dalam Penilaian atau Presepsi

Perbedaan penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, presepsi yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

4. Interdependensi Aktivitas Kerja

Terdapat adanya interdependent kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila seseorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantung pekerjaan mereka kepada karyawan lain.

5. Kesalahan dalam Afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada dasarnya suatu organisasi baik skala besar, menengah, maupun kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana perusahaan/organisasi ataupun perusahaan tersebut berada. Lingkungan sendiri pasti akan mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi/perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang ada. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tidak mengikuti perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, tenang dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai nyaman dengan lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah ditempat bekerjanya, melakukan aktifitasnya tanpa adanya rasa beban dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien. Sehingga produktivitas karyawan akan tinggi dan prestasi karyawan pun meningkatkan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Sedangkan menurut ahli, disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengemukakan hubungan atau keterkaitan suatu konsep dengan konsep lain (Siagian & Khair, 2018).

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya selama melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah dalam bekerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan produktivitas pegawai yang bersangkutan. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan tercapai produktivitas (Elizar & Tanjung, 2018).

Kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan & Bahri, 2019).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok menurut (Bahagia dkk., 2018)

Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktifitas kerja dengan mudah, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan perusahaan menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2018).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2016:50).

Dari pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana para pekerja/karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya dan berinteraksi dengan sesama pekerja/karyawan lain sehari-hari.

2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis menurut Afandi (2016:55) sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

2. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

3. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

4. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para bekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

5. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

6. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja

c. Frustrasi karyawan

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan. Misalnya, harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan- perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang dalam bekerja. Misalnya, perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya

adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan baik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan menurut Afandi (2016:52) sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.1.3.4. Tujuan Pengaturan Lingkungan Kerja

Tujuan pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan,

sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan menurut (Rahman, 2017:49).

2.1.3.5. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi menurut (Afandi, 2016:57).

2.1.3.6. Indikator Lingkungan Kerja

Berikut indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2016:57) :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Bunyi mesin pabrik, bengkel
7. Suhu udara
8. Kelembapan udara

2.1.4. Stres Kerja

2.1.4.1. Pengertian Stres Kerja

Di era globalisasi yang semakin berkembang, banyak organisasi menuntut pegawai bekerja ekstra tanpa mempedulikan kemampuan dan pengetahuan karyawan, pegawai/karyawan merasa terbebani oleh tanggung jawab sehingga produktivitas karyawan terganggu akibat perubahan-perubahan yang ada diperusahaan, belum lagi sebagian besar aktivitas pegawai dihabiskan di tempat kerja hal inilah yang dapat memicu stres dikalangan pegawai atau karyawan.

Stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat sesuatu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. (Bismala dkk., 2017:39)

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat menangani stres yang dialami pegawai, para manajer dituntut memiliki pemahaman yang baik mengenai stress kerja, sumber-sumber stres dan hubungan stres dengan produktivitas.(M. T. E. Hariandja, 2002)

Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya.(Vanchapo, 2020:53).

Dari pendapat ahli di atas dapat di simpulkan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan pegawai/karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari di organisasi/perusahaan.

2.1.4.2. Jenis-Jenis Stres

Berdasarkan beban yang ditanggung oleh seseorang yang mengalami kondisi stres, maka dapat dibedakan dua jenis stres menurut Bismala, dkk.

(2017:43) yaitu :

1. Eustres adalah perasaan-perasaan yang menyenangkan (positif) individu, yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau mendapat pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan.
2. Distress yaitu perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan (negatif) individu dan dapat menyebabkan prestasi kerjanya turun.

2.1.4.3. Faktor Penyebab Stres Kerja

Ada 3 aktor penyebab stres yang dikategorikan yaitu: penyebab organisasional, individual dan penyebab lingkungan menurut Vanchapo (2020:39) yaitu :

1. Penyebab organisasional

Banyak sekali faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

2. Penyebab individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a. Pertentangan antara karir dan tanggung jawab keluarga

- b. Ketidakpuasan ekonomi
 - c. Kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja
 - d. Kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan
 - e. Konflik dengan rekan kerja
3. Penyebab lingkungan
- a. Buruknya kondisi lingkungan kerja (pencahayaannya, kebisingan, ventilasi, suhu, dll).
 - b. Diskriminasi ras
 - c. Pelecehan seksual
 - d. Kekerasan di tempat kerja
 - e. Kemacetan saat berangkat dan pulang kerja

2.1.4.4. Tujuan Manajemen Stres Kerja

Tujuan utama dari manajemen stres adalah untuk membantu para pegawai mengembangkan dan mempersubur harga diri yang tinggi. Ada empat unsur pokok yang terdapat pada harga diri yaitu tali persaudaraan, keunikan, pemberdayaan dan panutan. Semua faktor tersebut harus ada dan tertanam dalam kehidupan untuk memastikan rasa harga diri yang tinggi menurut (Council, 2003:14)

2.1.4.5. Manfaat Stres Kerja

Stres tidak selalu berarti kondisi atau keadaan negatif. Pada kondisi tertentu, stres kerja yang terkendali memiliki manfaat atau dampak positif bagi seseorang atau bagi perusahaan manfaat stres kerja menurut Wijaya, dkk. (2015:165) antara lain:

1. Tingkat stres yang sesuai akan memacu produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Perusahaan-perusahaan besar yang bertahan dan berkembang

dalam jangka panjang justru menciptakan stres (tekanan dan beban) tertentu pada pegawainya.

2. Stres yang terkendali dapat mencegah para pekerja dari kemungkinan kecelakaan kerja.
3. Karyawan yang dalam kondisi stres justru akan memiliki tenaga atau energi memotivasi yang lebih besar untuk meraih sukses dibandingkan jika karyawan tersebut bekerja tanpa kondisi stres sama sekali.
4. Stres adalah awal dari penemuan ide-ide kreatif.

Kondisi stres akan meningkatkan daya saing perusahaan atau daya saing individual berhadapan dengan para pesaing. Tanpa kondisi stres seseorang atau perusahaan akan cenderung terlena dan puas terhadap apa yang dicapainya dan loyalitas terhadap instansi.

2.1.4.6. Indikator Stres Kerja

Adapun indikator stres menurut Bismala, dkk. (2017:41) yaitu:

1. Peran dalam organisasi

setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang di harapkan oleh atasannya. Kurang berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu: konflik peran dan ketidaksamaan peran (*role ambiguity*).
2. Beban Kerja

Jika seseorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-

harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas.

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang di rasakan tidak sesuai yang secara umum di sebabkan karena adanya ketidak sesuain antara karir yang di harapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan pengembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

4. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi ketidak percayaan secara positif berhubungan dengan ketidakjelasan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya. Faktor stres di kenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang di alami.

2.2. Kerangka Konseptual

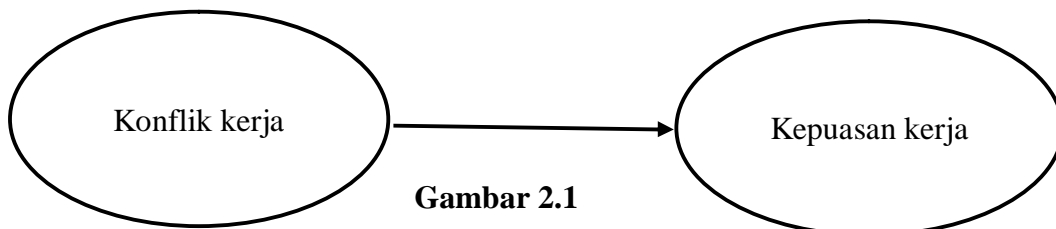
Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus landasan untuk menyusun hipotesis penelitian, penyusunan kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

2.2.1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terjadinya arus rekreasi kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan namanya konflik, konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksiesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai, dan persepsi (Nyoto, 2019:106)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afrizal,dkk. (2014) menyatakan bahwa Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Alfiah (2013) yang menyatakan konflik berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik yang terjadi, akan menurunkan kepuasan kerja pegawai.



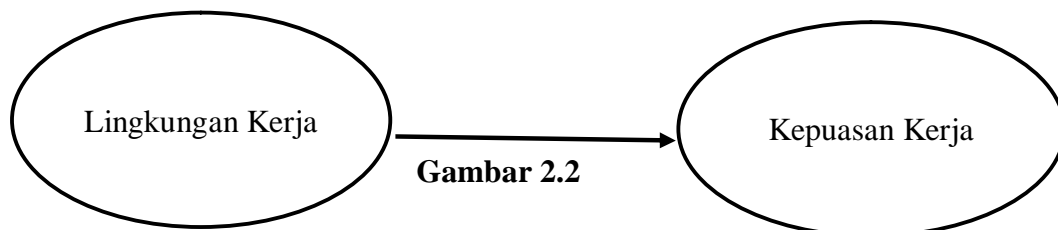
Gambar 2.1

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengemukakan hubungan atau keterkaitan suatu konsep dengan konsep lain (Siagian & Khair, 2018).

Penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Paramita, dkk. (2013) Menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sudiarditha, dkk, (2016) Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian dari penelitian terdahulu diatas didapatkan hipotesis bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



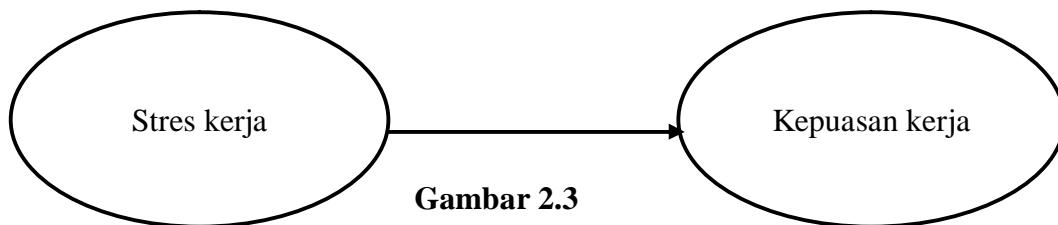
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

2.2.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat menangani

stres yang dialami pegawai, para manajer dituntut memiliki pemahaman yang baik mengenai stress kerja, sumber-sumber stress dan hubungan stres dengan produktivitas. (M. T. E. Hariandja, 2002).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sormin, dkk. (2017) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan Ramadanu (2016) Berdasarkan pengujian regresi linier berganda diketahui bahwa variable stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



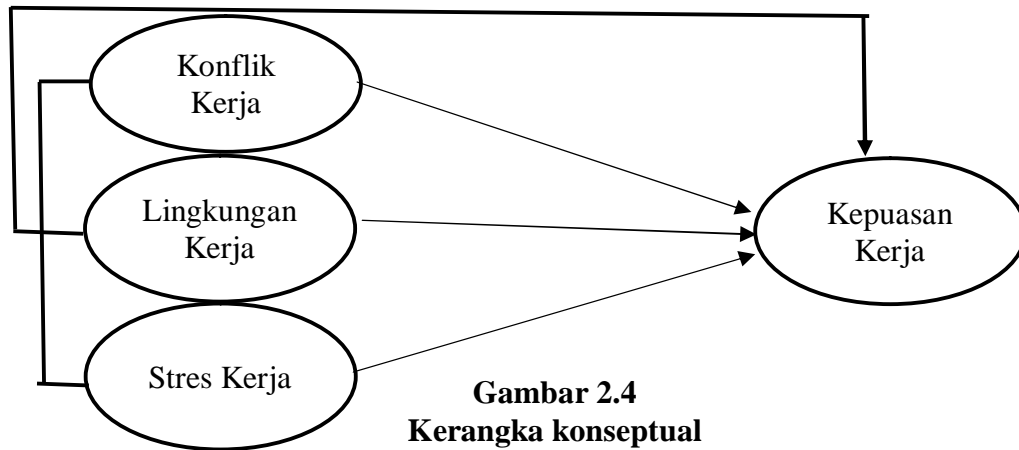
Gambar 2.3

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4. Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Konflik kerja di dalam perusahaan sangat sering terjadi dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi dalam mencapai kepuasan kerja. Disamping itu lingkungan kerja berperan aktif dan penting, jika lingkungan kerja pegawai aman dan kondusif maka pegawai akan semangat dan produktif karena kepuasan kerja karyawan tercapai. Dan stres kerja juga harus di perhatikan dalam organisasi karena stres kerja pegawai yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja karyawan yang berakibat terganggunya aktivitas perusahaan dan penurunan kinerja pegawai

Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



2.3. Hipotesis

Berdasarkan telaah pustaka dalam penelitian terdahulu yang diuraikan diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

1. Konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
3. Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
4. Konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki maka pendekatan yang digunakan adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih menurut (Sugiyono, 2017:57). Sedangkan Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai sebagai variabel terikat.

3.2. Defenisi operasional variabel

3.2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terima (Afandi, 2016:58).

Tabel 3.1
Indikator kepuasan kerja

No	Indikator
1	Pemenuhan kebutuhan
2	Ketidakkcocokan
3	Pencapaian nilai
4	Persamaan
5	Komponen watak/genetic

Sumber Bismala, dkk. (2017:37)

3.2.2. Konflik Kerja

Terjadinya arus rekreasi kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan namanya konflik, konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai, dan presepsi (Nyoto, 2019:106)

Tabel 3.2
Indikator Konflik Kerja

No	Indikator
1	Kesalahan komunikasi
2	Perbedaan tujuan
3	perbedaan dalam penilaian atau presepsi
4	Interdependensi aktivitas kerja
5	kesalahan dalam afeksi

Sumber Fitriana (2013)

3.2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal , dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2016:50).

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Lampu penerangan tempat kerja
2	Jendela tempat kerja
3	Tata warna
4	Dekorasi
5	Bunyi music
6	Bunyi mesin pabrik
7	Suhu udara
8	Kelembapan udara

Sumber Afandi (2016:57)

3.2.4. Stres Kerja

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat menangani stres yang dialami pegawai, para manajer dituntut memiliki pemahaman yang baik mengenai stress kerja, sumber-sumber stres dan hubungan stres dengan produktivitas. (M. T. E. Hariandja, 2002)

Tabel 3.4
Indikator stres kerja

No	Indikator
1	Peran dalam organisasi
2	Beban kerja
3	Pengembangan karir
4	Hubungan dalam pekerjaan

Sumber Bismala. dkk, (2017:41)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat penelitian

Lokasi penelitian dilakukan Di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara (BKKBN) Sumut di jalan Gn. Krakatau No.110 Medan.

3.3.2. Waktu Penelitian

penelitian ini telah dilaksanakan dari tanggal 11 november 2019 sampai dengan 20 desember

Tabel 3.5
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	WAKTU PENELITIAN																											
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Prariset/riset																												
2	Pengajuan judul																												
3	Penyusunan proposal																												
4	Seminar proposal																												
5	Pengumpulan data																												
6	Penyusunan skripsi																												
7	Bimbingan skripsi																												
8	Sidang																												

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik. Populasi dalam penelitiannya ini adalah pegawai tetap yang berjumlah 86 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut . Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 orang pegawai tetap BKKBN Medan Sumatera Utara.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai persepsi responden mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang disajikan dalam bentuk kuesioner. Dan data sekunder diperoleh melalui data-data pendukung yang dapat dari perusahaan berupa data-data dokumentasi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.5.2. Instrumen Penelitian

a. Wawancara

Dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan selama penelitian.

b. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

c. Kuesioner (Angket)

Melakukan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan seputar penelitian yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala likert, dengan bentuk ceklist. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberi bobot nilai.

Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. umumnya skala likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Menurut (Juliandi dkk, 2015).

Tabel 3.6
Skala Likert

No	Jenis jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Selanjutnya angket disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen questioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi product momen sebagai berikut :

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

Sumber: (Sugiyono, 2013:137)

Keterangan :

n : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$: jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan x

$(\sum y_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan y

$(\sum y_i)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk mengetahui apakah suatu pernyataan valid adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig (2 tailed) dan dibandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) < 0.05, maka butir instrumen valid. Jika Sig (2 tailed) > 0.05, maka pernyataan tidak valid.

TABEL 3.7
Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X1)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,590	0,213	Valid
2	0,846	0,213	Valid
3	0,536	0,213	Valid
4	0,708	0,213	Valid
5	0,610	0,213	Valid
6	0,583	0,213	Valid
7	0,554	0,213	Valid
8	0,657	0,213	Valid
9	0,689	0,213	Valid

Sumber: Hasil Penelitian,2020 (Data Diolah)

Nilai validitas pernyataan untuk konflik kerja yang dibagikan kepada responden seluruhnya valid karena nilai validitasnya seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=84-2=82= 0,213$) dan bisa di gunakan dalam perhitungan selanjutnya.

TABEL 3.8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,595	0,213	Valid
2	0,759	0,213	Valid
3	0,707	0,213	Valid
4	0,655	0,213	Valid
5	0,290	0,213	Valid
6	0,589	0,213	Valid
7	0,586	0,213	Valid
8	0,718	0,213	Valid
9	0,761	0,213	Valid

Sumber :Hasil Penelitian,2020 (Data Diolah)

Nilai validitas pernyataan untuk konflik kerja yang dibagikan kepada responden seluruhnya valid karena nilai validitasnya seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=84-2=82= 0,213$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

TABEL 3.9
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X3)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,797	0,213	Valid
2	0,719	0,213	Valid
3	0,506	0,213	Valid
4	0.800	0,213	Valid
5	0.642	0,213	Valid
6	0,681	0,213	Valid
7	0,802	0,213	Valid
8	0,7,61	0,213	Valid

Sumber :Hasil Penelitian,2020 (Data Diolah)

Nilai validitas pernyataan untuk stres kerja yang dibagikan kepada responden seluruhnya valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=84-2=82= 0,213$) dan bisa digunakan untuk perhitungan selanjutnya.

TABEL 3.10
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y1)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,758	0,213	Valid
2	0,559	0,213	Valid
3	0,668	0,213	Valid
4	0.744	0,213	Valid
5	0.639	0,213	Valid
6	0,809	0,213	Valid
7	0,690	0,213	Valid
8	0,515	0,213	Valid
9	0,694	0,213	Valid

Sumber :Hasil Penelitian,2020 (Data Diolah)

Nilai validitas pernyataan untuk stres kerja yang dibagikan kepada responden seluruhnya valid karena nilai validitasnya seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=84-2=82= 0,213$) dan bisa digunakan untuk perhitungan selanjutnya.

2. Uji Realibitas

Untuk menguji realibilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha. Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

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

(Juliandi et al., 2015:82)

Keterangan :

r = realibilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian Butir

$\sigma 1^2$ = Varians Total

Selanjutnya butiran instrumen yang telah valid diatas di uji dengan uji realibilitas untuk mengetahui kekonsistenan jawaban responden dari seluruh butir pertanyaan disetiap variabel. Instrumen dapat dikatakan reliable jika nilai cronbach alpa lebih besar dari r_{tabel} .

.TABEL 3.11
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach alpha	r_{tabel}	Keterangan
Konflik kerja	0,823	0,213	Reliable
Lingkungan kerja	0,763	0,213	Reliable
Stres kerja	0,861	0,213	Reliable
Kepuasan kerja	0,849	0,213	Reliable

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang terdiri dari:

3.6.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian menurut (Ansofino dkk., 2016).

Adapun uji normalitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji *kolmogorov-smirnov* untuk melihat data terdistribusi normal atau tidak maka dapat dilihat dari nilai probabilitasnya jika koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal.

3.6.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terkaitnya menjadi terganggu menurut (Ansofino dkk., 2016)

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinearitas maka dapat dilihat dari

nilai varians inflation (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variable independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang sudah ditentukan (tidak melebihi 5) maka uji multikolinearitas dalam variable independen tidak terjadi menurut (Juliandi dkk., 2015).

3.6.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ke tidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas menurut (Ansofino dkk., 2016).

Dalam penelitian ini menggunakan grafik scatterplot untuk melihat ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas apabila penyebaran titik-titik tidak membentuk pola atau trend garis tertentu.

3.6.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

(Juliandi dkk., 2015:157)

Keterangan :

- Y = kepuasan kerja
- A = konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
- x_1 = konflik kerja
- x_2 = lingkungan kerja

x₃ = stres kerja
 e = error/variabel pengganggu

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel (x) secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (y) untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t berikut :

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

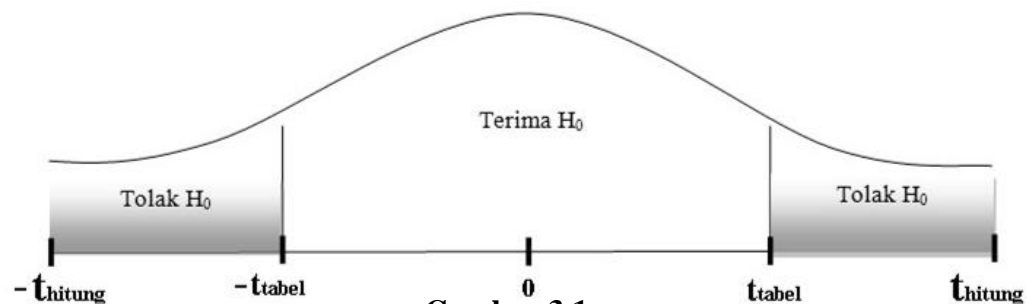
(Sugiyono, 2017:163)

Dimana :

t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T (Parsial)

Kriteria pengambilan keputusan :

- H₀ ditolak jika nilai nilai sig < 0,05 atau t_{hitung} > t_{tabel} maka ada pengaruh antara variabel variabel bebas (x) dan terikat (y).

- H_0 diterima Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak ada pengaruh antara variabel variabel bebas (x) dan terikat (y).

3.6.3.2. Uji f

Uji statistik f dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), untuk menghitung uji f dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017:165)

keterangan :

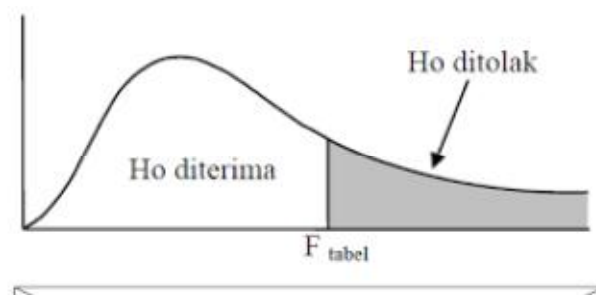
R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independent

n = jumlah sampel

R^2 = koefisien korelasi ganda yang ditemukan

F = f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian uji-F (Uji Simultan)

Bentuk Pengujian :

$H_0 \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan maka H_0 ditolak, artinya konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.6.3.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R- Square) koefisien ini digunakan dalam penelitian untuk melihat bagaimana variasi variabel terkait dipengaruhi oleh variasi nilai bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menurut (Juliandi dkk., 2015:159).

Dengan rumus koefisien sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = r square

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 84 responden berdasarkan jenis kelamin, usia responden, tingkat pendidikan. Pada pegawai yang ada di Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara adapun hasilnya di rangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	45	54%
2	Laki laki	39	46%
	Jumlah	84 orang	100 %

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari perempuan sebanyak 45 orang (54%) dan laki-laki 39 orang (46%) presentase karyawan perempuan dan laki-laki terpaut tidak terlalu jauh artinya tidak didominasi antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	25 – 30 tahun	29	35%
2	30 tahun keatas	55	65%
	Jumlah	84 orang	100 %

Dari tabel diatas diketahui bahwa pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara terdiri dari usia 25-30 tahun sebanyak 29 orang (35%) dan usia 30 tahun keatas terdiri dari usia 30 tahun keatas sebanyak 55 orang (65%). Hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara tidak didominasi suatu karakteristik usia.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sd	1	1 %
2	Smp	1	1%
3	Sma	17	20%
4	Diploma	1	1%
5	S1	56	67%
6	S2	8	10%
	Jumlah	84 orang	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan responden Sd sebanyak 1 orang (1%), Smp 1 orang (1%), Sma 17 orang (20%), Diploma 1 orang (1%), S1 56 orang (67%), S2 8 orang (10%). Responden Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara mempunyai pendidikan yang berbeda-beda, hanya saja karakteristik pendidikan cukup tinggi sehingga responden diharapkan mampu memahami variabel-variabel penelitian. Berikut hasil jawaban responden yang telah dirangkum.

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Konflik Kerja (X1)

No. Pertanyaan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	28	38	45	16	19	2	3	4	5	84	100
2	23	27	37	44	17	20	4	5	3	4	84	100
3	23	27	38	45	17	20	4	5	2	3	84	100
4	22	26	37	44	14	17	7	8	4	5	84	100
5	23	27	39	46	16	19	4	5	2	3	84	100
6	23	27	38	45	16	19	5	6	2	3	84	100
7	23	27	41	49	16	19	3	4	1	1	84	100
8	22	26	34	40	15	18	8	10	5	6	84	100
9	22	26	34	40	16	19	5	6	7	9	84	100

Berdasarkan tabel IV. Dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang sering terjadi kesalahpahaman sesama pegawai tetapi dapat diselesaikan sehingga koordinasi kerja tetap dilakukan, responden menjawab sangat setuju 28%, setuju 45%, kurang setuju 19%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 5%.
- 2) Jawaban responden tentang atasan memberikan sosialisasi yang jelas dalam memberikan arahan sehingga saya menyelesaikan pekerjaan dengan mudah, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 44%, kurang setuju 20%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 4%

- 3) Jawaban responden tentang adanya kejelasan dalam pembagian tugas dan wewenang antara unit kerja satu dengan yang lain, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 45%, kurang setuju 20%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 3%.
- 4) Jawaban responden tentang hubungan saya dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik, responden menjawab sangat setuju 26%, setuju 44%, kurang setuju 17%, tidak setuju 8% sangat tidak setuju 5%.
- 5) Jawaban responden tentang adanya perbedaan visi antara saya dan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 46%, kurang setuju 19%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 3%.
- 6) Jawaban responden dalam memandang dan menyikapi permasalahan, saya mempunyai sikap dan pendapat yang berbeda dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 45%, kurang setuju 19%, tidak setuju 6%, sangat tidak setuju 3%.
- 7) Jawaban responden tentang adanya saling ketergantungan tugas antara unit kerja, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 49%, kurang setuju 19%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 1%.
- 8) Jawaban responden tentang perbedaan status dan jabatan tidak membuat hubungan antara pegawai tidak harmonis responden menjawab, sangat setuju 26%, setuju 40%, kurang setuju 18%, tidak setuju 10%, sangat tidak setuju 6%.

- 9) Jawaban responden tentang pegawai diperlakukan adil oleh atasan dalam bekerja responden menjawab, sangat setuju 26%, setuju 40%, kurang setuju 19%, tidak setuju 6%, sangat tidak setuju 9%.

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No. Pertanyaan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	28	38	45	14	17	4	5	4	5	84	100
2	23	27	39	46	15	18	4	5	3	4	84	100
3	24	28	39	46	15	18	4	5	2	3	84	100
4	23	27	38	45	16	19	4	5	3	4	84	100
5	20	24	39	46	14	17	7	8	4	5	84	100
6	23	27	39	46	16	19	1	1	5	7	84	100
7	22	26	41	48	14	17	3	4	4	5	84	100
8	23	27	36	43	16	19	6	7	3	4	84	100
9	23	27	40	47	16	19	3	4	2	3	84	100

Berdasarkan tabel IV. Dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang adanya penerangan dalam ruangan kerja saya telah sesuai (sinar matahari dan listrik) responden menjawab, sangat setuju 28%, setuju 45%, kurang setuju 17%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 5%.
- 2) Jawaban responden tentang adanya sirkulasi udara yang baik didalam ruangan memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja responden

menjawab, sangat setuju 27%. Setuju 46%, kurang setuju 18%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 4%.

- 3) Jawaban responden tentang warna dinding dalam ruangan sangat mendukung keadaan pikiran dan suasana hati saya dalam melaksanakan pekerjaan responden menjawab, sangat setuju 28%, setuju 46%, kurang setuju 18%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 3%.
- 4) Jawaban responden tentang dekorasi dalam ruangan memudahkan pekerjaan dan mendorong semangat saya dalam bekerja jawaban responden, sangat setuju 27%, setuju 45%, kurang setuju 19%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 4%.
- 5) Jawaban responden tentang suara musik dapat mengganggu saya dalam bekerja responden menjawab sangat setuju 24%, setuju 46%, kurang setuju 17%, tidak setuju 8%, sangat tidak setuju 5%.
- 6) Jawaban responden tentang lingkungan kerja saya tenang jauh dari suara bising yang mengganggu dari mesin pabrik, bengkel, dll responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 46%, kurang setuju 19%, tidak setuju 1%, sangat tidak setuju 7%.
- 7) Jawaban responden tentang suhu ruangan di ruangan saya sudah optimal untuk bekerja responden menjawab sangat setuju 26%, setuju 48%, kurang setuju 17%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 5%.
- 8) Jawaban responden tentang kondisi udara dalam ruangan kerja memberikan semangat dalam beraktifitas responden menjawab, sangat setuju 27%, setuju 43%, kurang setuju 19%, tidak setuju 7%, sangat tidak setuju 4%.

- 9) Jawaban responden tentang suasana kerja dikantor membuat saya merasa nyaman responden menjawab, sangat setuju 27%, setuju 47%, kurang setuju 19%, stidak setuju 4%, sangat tidak setuju 3%.

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

No. Pertanyaan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	26	38	45	14	17	4	5	6	7	84	100
2	26	31	34	40	16	19	4	5	4	5	84	100
3	23	32	33	47	11	15	1	1	3	4	84	100
4	25	30	39	46	14	17	5	6	1	1	84	100
5	28	34	27	32	21	25	7	8	1	1	84	100
6	27	32	38	45	13	15	4	5	2	3	84	100
7	26	31	36	43	14	17	7	8	1	1	84	100
8	24	29	35	42	13	15	4	5	8	9	84	100

Tabel IV. Dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang tugas yang diberikan sesuai dengan bidang kemampuan saya dalam bekerja responden menjawab sangat setuju 26%, setuju 45%, kurang setuju 17%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 7%.
- 2) Jawaban responden tentang beban pekerjaan yang saya hadapi sesuai dengan kemampuan kerja saya, sehingga pekerjaan cepat terselesaikan responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 40%, kurang setuju 19%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 5%.

- 3) Jawaban responden tentang jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada responden menjawab sangat setuju 32%, setuju 47%, kurang setuju 15%, tidak setuju 1%, sangat tidak setuju 4%.
- 4) Jawaban responden tentang kesempatan untuk berkembang dalam karir terbuka bagi seluruh pegawai responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 46%, kurang setuju 17%, tidak setuju 6%, sangat tidak setuju 1%.
- 5) Jawaban responden tentang atasan tempat saya bekerja memberikan pujian atau penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 32%, kurang setuju 25%, tidak setuju 8%, sangat tidak setuju 1%
- 6) Jawaban responden tentang konflik sesama rekan kerja sering terjadi, tetapi dapat diselesaikan dengan baik responden menjawab sangat setuju 32%, setuju 45%, kurang setuju 15%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 3%
- 7) Jawaban responden tentang penilaian terhadap pegawai membuat saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 43%, kurang setuju 17%, tidak setuju 5% sangat tidak setuju 9%.
- 8) Jawaban responden tentang atasan tempat saya bekerja memberikan dukungan dan semangat kepada pegawai dalam bekerja responden menjawab sangat setuju 29%, setuju 42%, kurang setuju 15%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 9%.

Tabel 4.7
Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No. Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	25	48	57	12	14	2	3	1	1	84	100
2	24	29	43	51	15	18	1	1	1	1	84	100
3	21	25	41	48	16	19	3	4	3	4	84	100
4	25	30	43	51	14	17	1	1	1	1	84	100
5	23	28	43	51	15	18	2	2	1	1	84	100
6	22	26	45	53	14	17	2	3	1	1	84	100
7	21	25	45	53	15	18	1	1	2	3	84	100
8	24	29	44	52	13	15	2	3	1	1	84	100
9	22	26	46	55	13	16	2	2	1	1	84	100

Berdasarkan tabel IV. Dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang gaji yang saya terima saat ini cukup dan sesuai dalam memenuhi kebutuhan saya responden menjawab sangat setuju 25% setuju 57%, kurang setuju 14%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 1%.
- 2) Jawaban responden tentang lembaga memberikan kepastian kerja dan karir pada jabatan saya responden menjawab sangat setuju 29%, setuju 51%, kurang setuju 18%, tidak setuju 1%, sangat tidak setuju 1%.
- 3) Jawaban responden tentang fasilitas yang ada dikantor lengkap, sehingga saya merasa senang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

responden menjawab sangat setuju 25%, setuju 48%, kurang setuju 19%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%.

- 4) Jawaban responden tentang komunikasi antara atasan dan pegawai terjalin dengan baik responden menjawab, sangat setuju 30%, setuju 51%, kurang setuju 17%, tidak setuju 1%, sangat tidak setuju 1%.
- 5) Jawaban responden tentang pembagian kelompok kerja sesuai dengan kemampuan saya responden menjawab , sangat setuju 28%, setuju 51%, kurang setuju 18%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
- 6) Jawaban responden tentang pengabdian saya selama bekerja pada lembaga diakui oleh atasan responden menjawab sangat setuju 26%, setuju 53%, kurang setuju 17%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 1%.
- 7) Jawaban responden tentang pegawai ditempat saya bekerja diperlakukan dengan adil oleh atasan responden menjawab, sangat setuju 25%, setuju 53%, kurang setuju 18%, tidak setuju 1%, sangat tidak setuju 3%.
- 8) Jawaban responden tentang atasan selalu memberikan pengarahan pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan responden menjawab, sangat setuju 29%, setuju 52%, kurang setuju 15%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 1%.
- 9) Jawaban responden tentang kenyamanan dan kebersihan ditempat saya bekerja membuat saya nyaman responden menjawab, sangat setuju 26%, setuju 55%, kurang setuju 16%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

4.2.1.1. Uji Normalitas Data.

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data dengan *kolmogorov smirnov*.

Tabel 4.8
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,94671294
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		1,020
Asymp. Sig. (2-tailed)		,250

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber :Hasil Penelitian,2020 (Data Diolah)

Hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* (K-S) dapat disimpulkan dengan membandingkan nilai profabilitas atau dari Asymp. Sig. (2-tailed) < 0.05 maka distribusi data tidak normal jika Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka distribusi data normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan, konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terdistribusi secara normal karena nilai masing-masing variabel telah memenuhi standar yang

telah di tetapkan dapat dilihat dari Asymp. Sig. (2-tailed) dimana nilainya $0,250 > 0.05$.

4.2.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Ada atau tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi linear dapat di deteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolorenititas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai tolerance di atas 0,1.

Tabel 4. 9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 1 (Constant)		
konflik kerja	,477	2,097
lingkungan kerja	,756	1,323
stres kerja	,464	2,156

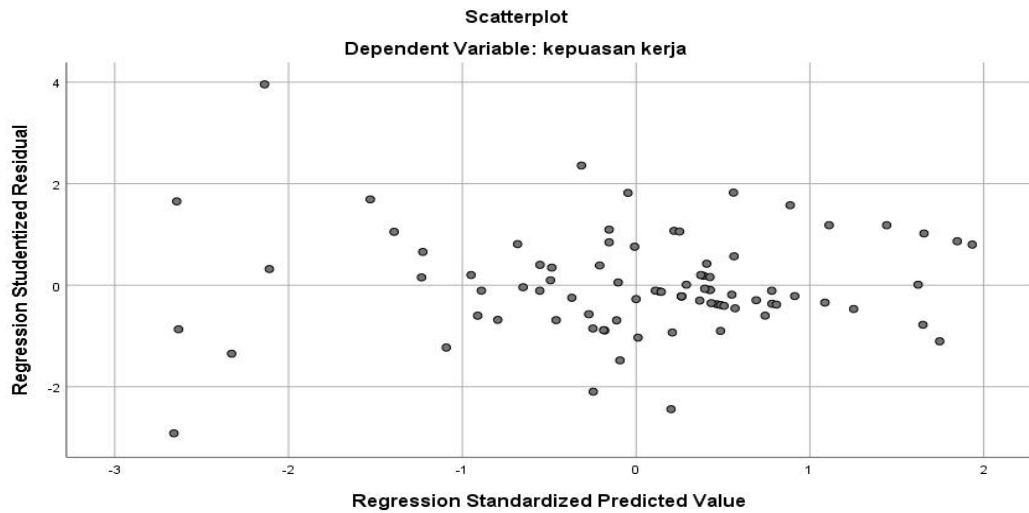
Sumber :Hasil Penelitian,2020 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance dari semua variabel bebas lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi masalah multikolinearitas terhadap variabel bebas.

4.2.1.3.Uji Heteroskedastisiitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ke tidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke ke pengamatan

yang lain. Jika ada pola titik-titik teratur maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika titik-titik menyebar tidak beratur baik diatas ataupun dibawah angka 0 dan y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Sumber :Hasil Penelitian,2020 (Data Diolah)

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas menunjukkan titik-titik menyebar tidak beratur tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu baik diatas maupun dibawah angka 0 dan y dalam hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2. Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dengan bantuan spss 20 dilakukan pengelolaan data sehingga didapat persamaan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Regresi Berganda
Coefficients_a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,127	3,195		5,048	,000

konflik kerja	-,032	,109	-,038	-,298	,766
lingkungan kerja	,433	,091	,489	4,778	,000
stres kerja	,191	,111	,226	1,727	,088

Sumber :Hasil Penelitian,2020 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 16,127 + -0,032 + 0,433 + 0.191$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

A =Konstanta

x1 = Konflik kerja

x2 = Lingkungan kerja

x3 = Stres kerja

Hasil uji analisis regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 16,127 menyatakan bahwa jika nilai konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja diasumsikan tidak ada maka kepuasan kerja karyawan yang terjadi adalah 16,127.
2. Nilai koefisien regresi konflik kerja (x1) sebesar -0,032 pada penelitian ini menunjukkan jika konflik kerja meningkat 100% maka kepuasan kerja menurun sebesar -3,2% pada badan kependudukan dan keluarga berencana nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (x2) sebesar 0,0433 pada penelitian ini menunjukkan jika lingkungan kerja meningkat 100% maka

kepuasan kerja meningkat sebesar 4,33% badan kependudukan dan keluarga berencana nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

4. Nilai koefisien regresi stres kerja (x3) sebesar 0,191 pada penelitian ini menunjukkan jika stres kerja meningkat 100% maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 19,1% pada badan kependudukan dan keluarga berencana nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

4.2.3. Uji Hipotesis

4.2.3.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independent yang terdiri dari konflik kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Kriteria penolakan hipotesis sebagai berikut :

- H_0 ditolak jika nilai nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka ada pengaruh antara variabel variabel bebas dan terikat.
- H_0 diterima Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak ada pengaruh antara variabel variabel bebas dan terikat.

$t_{\text{tabel}} (n-k-1=84-3=81-1=80) 1989$.

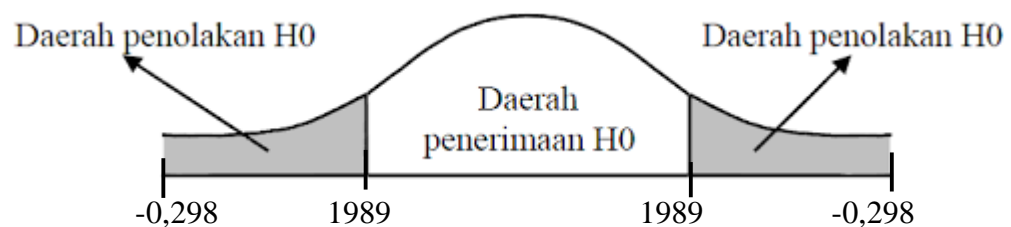
Tabel 4.11
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,127	3,195		5,048	,000
	konflik kerja	-,032	,109	-,038	-,298	,766
	lingkungan kerja	,433	,091	,489	4,778	,000
	stres kerja	,191	,111	,226	1,727	,088

Sumber :Hasil Penelitian,2020 (Data Diolah)

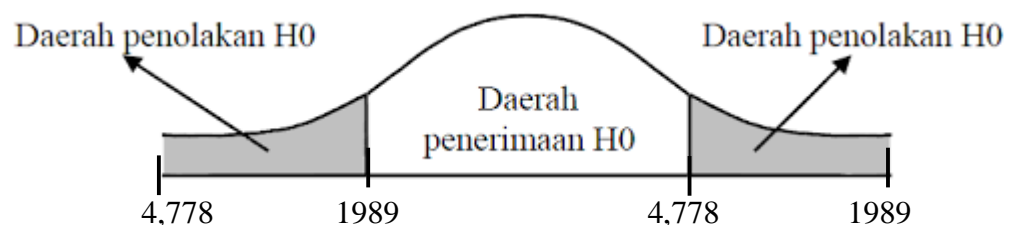
Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai probabilitas t_{hitung} sebagai berikut:

1. Nilai signifikan untuk variabel konflik kerja sebesar sebesar $0,766 > 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} -0,298 < t_{tabel} 1989$ kesimpulan yang dapat diambil H_0 diterima.



Maka hal ini variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (y) pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

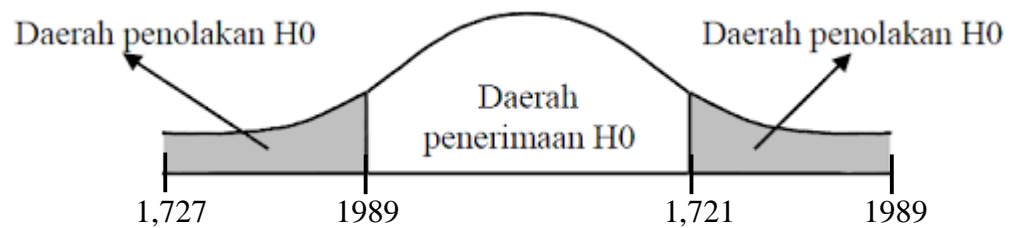
2. Nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 4,778 > t_{tabel} 1989$ Kesimpulan yang dapat diambil H_0 ditolak.



Maka hal ini variabel lingkungan kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Perwakilan

Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

3. Nilai signifikan untuk variabel stres kerja sebesar $0,088 > 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 1,727 < t_{tabel} 1989$ maka H_0 diterima.



Maka hal ini variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

4.2.3.2. Uji f

Uji f dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, yang artinya semua variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

$$f_{tabel} (f(k : n-k) = f(3 : 81) = 2,72$$

TABEL 4.12
UJI F
ANOVA^a

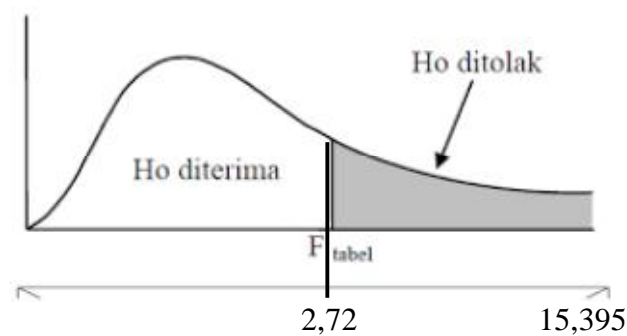
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	746,385	3	248,795	15,395	,000 ^b
1 Residual	1292,853	80	16,161		
Total	2039,238	83			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (y)

b. Predictors: (Constant), stres kerja (x3), lingkungan kerja (x2), konflik kerja (x1)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Pada hasil uji f dalam penelitian ini diketahui nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,005 dengan nilai f_{hitung} 15,395 > f_{tabel} 2,72 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian menolak H_0 yang artinya secara simultan konflik kerja (x1), lingkungan kerja (x2), dan stres kerja (x3) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (y) pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.



Sumber :Hasil Penelitian,2020 (Data Diolah)

4.2.3.3.Koefisien Determinasi

Digunakan dalam penelitian untuk melihat bagaimana variasi variable terkait dipengaruhi oleh variasi nilai bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi
Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,366	,342	4,020

a. Predictors: (Constant), stres kerja, lingkungan kerja, konflik kerja

Sumber :Hasil Penelitian,2020 (Data Diolah)

Besarnya angka R square (R²) adalah 0,366. R square dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara gabungan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 36,6 % yang artinya pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres mampu untuk menjelaskan kepuasan kerja Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara Adapun sisanya sebesar 63,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

4.2.4. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh $t_{hitung} -0,298 < t_{tabel}$ 1990 dengan nilai sig $0,766 > 0,05$ maka dalam penelitian ini H₀ diterima. Hal ini berarti variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai negatif menjelaskan adanya pengaruh yang tidak searah yaitu apabila konflik kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai menurun pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Afrizal, dkk, (2014) menyatakan bahwa Konflik Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Hasil penelitian Alfiah (2013) yang menyatakan konflik berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik yang terjadi, akan menurunkan kepuasan kerja pegawai.

4.2.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data yang diperoleh $t_{hitung} 4,778 > t_{tabel} 1990$ dengan nilai sig $0,000 > 0,05$ maka dalam penelitian ini H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang terdahulu yang dilakukan oleh Paramita, dkk, (2013) Menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sudiarditha. dkk, (2016) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja yang kondusif akan tercipta peningkatan kepuasan kerja.

4.2.6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang diperoleh $t_{hitung} 1,727$ lebih $< t_{tabel} 1990$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dalam penelitian ini H_0 diterima. Hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara

Hal ini sejalan dengan penelitian Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sormin, dkk, (2017) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan Ramadani (2016)

Berdasarkan pengujian regresi linier berganda diketahui bahwa variable stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis yang dilakukan maka dapat diperoleh hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara parsial bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
2. Secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.
3. Secara parsial bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Secara simultan konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan (BKKBN) Sumatera Utara.

5.2. Saran

1. Saran yang dapat saya berikan sebagai bahan pertimbangan pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara. Dalam meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya pemimpin perlu memperhatikan hubungan antar sesama pegawai dengan cara meningkatkan pengawasan dan memberikan pengarahan yang jelas dalam

memberikan tugas dan juga perlu pemimpin menjalin komunikasi yang baik ke pegawai.

2. Diharapkan kepada lembaga agar lebih melihat kenyamanan pegawai dalam bekerja dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja terkait fasilitas yang kurang memadai serta suhu didalam ruangan yang tinggi karena mengurangi kenyamanan pegawai dalam bekerja.
3. Untuk mengurangi stres kerja sebaiknya lembaga perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan sumber stres seperti peran dalam, organisasi, beban kerja, pengembangan karir dan hubungan dalam bekerja agar stres kerja terkendali dan dalam batas normal.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel lain atau mengganti variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

5.3. Keterbatasan Penelitian

5. Penelitian ini menggunakan 3 variabel untuk meneliti kepuasaan kerja yaitu konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.
6. Jawaban yang diberikan responden melalui penyebaran kuesioner terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya di lembaga tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afrizal, P. R., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–10.
- Alfiah, J. (2013). Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 197–208.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Council, N. S. (2003). *Stress Management*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Dewi, S. F. (2017). *Sosiologi Politik*. Yogyakarta: Gre Publishing.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Peilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fitriana, R. Y. (2013). Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek. *Cognicia*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.22210/COGNICIA.VOL1.NO1.%25P>
- Hamali, A. Y., & Budihastuti, E. S. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, Dan Manajemen Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hariandja, A. M. (1994). *Konflik Ditempat Kerja*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar, I., & Yuhansyah, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabata Cendikia.
- Ismainar, H. (2018). *Manajemen Untit Kerja: Untuk Perekam Medis Dan Informatika Kesehatan Masyarakat Keperawatan Dan Kebidanan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex MediaKomputindo.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nitisemito, A. (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Utama Grafiti.
- Nyoto. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Paramita, W., Prayuda, W. H., & Handru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (PERSERO) Cabang Bekasi. *Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(2), 257–275.
- Prihantoro, A. (2012). *Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, lingkungan kerja Dan Komitmen*. Yogyakarta: Depublish Publisher.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: Cv Sah Media.
- Ramadanu, D. (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jom Fisip*, 3(2), 1–13.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, M., & Wiranata, W. (2016). *Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: Universitas Brawijata Press.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sormin, T. R., Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di Pt Panin Bank Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 5(1), 63–72.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A., & Triami, N. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(02), 278–292.

- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Wijaya, A., Purnomolasty, N., & Tsjoanggoro, A. J. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter: Untuk Para Pemimpin Dan Calon Pemimpin Masa Depan*. Sidoarjo: Brilian Internasional.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Mery Afriyani
NPM : 1605160141
Tempat dan Tanggal Lahir : 01 April 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln Muchtar Basri No.120
Anak Ke : 2 dari 4 bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : Wagiman
Nama Ibu : Tumiur Friyanti Simanjuntak
Alamat : Aek Torop Km 6, Kab. Labuhanbatu Selatan

Pendidikan Formal

1. SDN 116459 Tamat Tahun 2010
2. SMPN 1 Torgamba Tamat Tahun 2013
3. SMA Negeri 1 Torgamba Tamat Tahun 2016
4. Tahun 2016- 2020, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juli 2020

Mery Afriyani

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

no. Responden	konflik kerja x1									total x1
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	
1	1	5	5	1	4	5	5	2	3	31
2	5	4	4	5	4	3	5	1	5	36
3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	34
4	4	3	3	4	5	4	4	2	5	34
5	2	2	2	2	2	3	1	2	3	19
6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	42
7	5	3	4	5	4	5	4	1	1	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	1	2	5	2	4	4	3	2	1	24
10	4	2	5	3	4	4	2	4	2	30
11	1	1	4	1	3	4	4	1	1	20
12	4	3	4	4	4	3	3	3	2	30
13	5	3	2	4	4	4	4	3	1	30
14	3	3	3	2	4	5	4	2	1	27
15	4	3	1	5	5	5	4	1	1	29
16	1	1	2	2	2	2	3	2	2	17
17	5	4	3	2	4	4	3	3	4	32
18	5	4	3	5	5	5	5	2	3	37
19	2	3	4	1	2	2	5	3	5	27
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	5	1	1	2	2	2	2	2	2	19
22	3	3	5	3	1	1	4	3	1	24
23	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33
24	3	3	4	3	3	5	5	3	3	32
25	4	3	4	5	3	4	3	5	4	35
26	4	4	3	3	4	4	5	4	3	34
27	3	4	3	4	4	3	3	3	4	31
28	4	4	4	2	4	4	4	5	4	35
29	3	2	3	1	5	2	3	1	3	23
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	5	4	5	5	1	1	2	5	5	33
32	5	4	4	4	4	5	3	5	1	35
33	5	4	5	5	4	2	4	4	4	37
34	5	5	2	4	4	4	3	3	4	34

35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
37	5	4	4	3	4	4	3	4	4	35
38	5	4	5	5	3	5	4	5	4	40
39	5	4	3	3	3	3	3	5	3	32
40	3	5	5	4	5	3	5	4	5	39
41	3	5	5	4	5	5	3	5	4	39
42	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40
43	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
44	4	5	4	4	4	4	5	4	5	39
45	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
46	4	5	4	5	4	5	5	5	4	41
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
49	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
50	5	5	4	5	5	4	5	4	4	41
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
52	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
53	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36
56	4	4	4	4	3	3	5	5	4	36
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
61	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
62	3	3	3	3	3	3	3	5	3	29
63	5	5	3	3	3	5	5	3	5	37
64	5	5	3	3	3	3	5	5	3	35
65	3	4	5	3	3	3	5	3	3	32
66	3	3	4	5	3	3	3	5	3	32
67	4	4	3	4	3	4	3	4	5	34
68	3	3	3	5	5	3	3	3	5	33
69	5	5	3	3	5	5	3	3	5	37
70	4	3	3	3	4	5	5	3	5	35
71	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
72	3	4	4	5	4	4	4	4	3	35

73	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	4	3	4	3	4	4	5	4	35
79	4	4	5	4	5	5	4	4	3	38
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
81	3	3	4	3	4	3	3	4	3	30
82	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
83	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41
84	3	3	3	4	4	3	4	3	3	30

no. Responden	lingkungan kerja x2									total
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	
1	1	5	1	1	5	1	5	1	3	23
2	1	1	3	2	4	4	3	4	3	25
3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	35
4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	42
5	2	3	2	2	4	3	2	3	2	23
6	5	1	1	1	5	1	2	2	1	19
7	2	2	4	3	4	4	4	2	3	28
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	3	4	4	2	4	4	4	4	33
10	3	3	4	4	5	3	3	2	3	30
11	5	4	4	5	2	4	5	4	4	37
12	4	3	4	3	5	3	4	2	4	32
13	1	2	3	4	1	4	4	3	2	24
14	2	3	3	5	2	5	1	4	4	29
15	5	5	3	1	5	5	5	5	4	38
16	4	5	4	4	2	4	4	4	5	36
17	2	2	2	2	3	3	1	1	1	17
18	5	5	5	5	5	5	1	1	2	34
19	5	4	4	3	4	1	3	3	3	30
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	4	4	2	4	1	5	1	4	4	29
22	4	4	3	4	4	4	4	3	5	35

23	4	4	5	4	4	4	3	3	3	34
24	4	4	4	3	2	4	4	3	4	32
25	3	4	4	3	5	3	4	4	4	34
26	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
27	4	4	3	3	5	5	5	5	5	39
28	4	3	2	2	4	4	2	3	3	27
29	3	1	3	3	1	1	4	2	3	21
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	5	4	4	2	5	5	5	5	39
32	5	5	5	5	1	5	5	5	5	41
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
34	1	2	4	4	3	5	4	4	4	31
35	5	5	3	3	3	5	4	3	3	34
36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
37	4	4	5	5	3	4	4	3	5	37
38	4	4	4	4	4	1	5	5	4	35
39	3	5	3	4	5	5	5	5	5	40
40	3	3	5	3	4	3	3	2	5	31
41	3	3	5	5	3	3	5	5	4	36
42	3	4	5	5	3	4	5	4	4	37
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
45	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
46	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
47	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
48	5	4	4	4	4	2	5	4	4	36
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
50	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
51	5	4	4	4	4	4	5	5	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
53	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
56	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
60	4	4	4	3	4	5	3	4	5	36

61	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
63	3	3	5	3	5	3	3	5	3	33
64	3	5	3	3	5	5	3	3	4	34
65	5	3	3	4	3	3	3	4	4	32
66	5	4	5	4	3	3	3	3	4	34
67	4	4	3	3	5	5	4	3	4	35
68	3	3	3	5	3	3	3	5	3	31
69	3	3	5	5	3	3	5	3	5	35
70	5	4	5	5	3	3	5	3	3	36
71	5	4	4	3	4	4	3	4	3	34
72	4	3	3	4	3	3	5	3	4	32
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
74	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
75	4	3	4	3	4	4	4	4	5	35
76	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
77	4	4	4	4	3	3	4	5	4	35
78	4	4	4	4	5	4	3	4	4	36
79	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
81	3	4	3	4	4	4	4	4	3	33
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
83	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
84	3	3	4	4	4	3	4	3	3	31

no.responden	stres kerja x3								total
	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	
1	1	4	3	2	5	5	2	2	24
2	3	4	4	4	2	5	5	5	32
3	4	5	4	4	3	2	3	3	28
4	4	3	5	3	3	5	4	5	32
5	2	3	3	2	2	3	2	2	19
6	3	5	5	4	3	3	2	2	27
7	2	1	4	3	3	5	5	4	27
8	5	5	1	5	5	5	5	5	36
9	4	2	3	3	3	4	3	3	25
10	4	4	3	3	4	4	3	4	29
11	1	1	5	2	1	5	3	1	19
12	2	3	4	4	3	3	2	2	23
13	2	2	4	2	4	4	3	1	22
14	3	2	1	4	2	5	2	5	24
15	1	1	1	3	3	1	2	1	13
16	1	2	4	2	2	1	2	1	15
17	4	4	3	3	4	4	4	4	30
18	4	5	3	3	2	3	5	1	26
19	3	1	4	1	2	2	3	1	17
20	5	5	5	5	5	5	5	4	39
21	3	3	3	5	4	3	3	3	27
22	3	4	3	4	3	4	4	4	29
23	4	4	4	3	3	4	4	4	30
24	3	3	4	3	2	2	3	3	23
25	4	3	2	3	4	4	5	4	29
26	5	4	4	4	5	4	4	4	34
27	4	3	4	4	3	3	3	3	27
28	4	4	4	4	3	5	4	4	32
29	1	5	3	3	3	2	1	1	19
30	5	4	5	5	4	4	4	4	35
31	5	5	5	5	4	5	5	5	39
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	4	3	3	4	4	30
34	5	5	5	5	4	4	4	4	36
35	5	5	5	4	3	3	3	3	31

36	4	4	4	4	4	3	4	4	31
37	5	4	4	4	5	5	3	1	31
38	3	4	5	5	4	4	5	5	35
39	1	4	1	5	5	4	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	4	5	4	5	4	4	5	36
42	4	4	4	4	5	4	5	4	34
43	4	3	4	5	5	4	4	4	33
44	4	4	4	5	4	4	4	4	33
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	5	4	4	3	4	4	4	32
47	4	5	5	4	4	4	5	5	36
48	4	4	4	5	4	4	4	5	34
49	5	5	4	5	5	5	5	5	39
50	4	5	5	4	4	4	4	4	34
51	5	4	4	4	4	4	4	4	33
52	5	4	4	4	4	4	4	4	33
53	4	4	5	4	4	4	4	4	33
54	4	4	4	4	4	4	4	5	33
55	4	4	3	4	4	4	4	4	31
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	4	4	4	4	4	5	33
58	4	4	4	4	4	4	4	5	33
59	4	4	4	4	4	4	4	5	33
60	4	4	4	4	4	3	4	4	31
61	4	5	5	5	5	4	5	5	38
62	3	3	3	3	3	3	3	3	24
63	3	3	3	5	5	5	5	3	32
64	5	3	5	5	3	5	5	4	35
65	5	5	3	4	5	4	4	4	34
66	3	3	5	3	5	4	4	4	31
67	4	3	4	4	3	4	4	5	31
68	3	5	3	3	5	5	5	3	32
69	5	5	5	5	5	5	5	3	38
70	4	3	4	4	5	5	4	3	32
71	4	4	4	4	5	4	4	4	33
72	4	4	4	4	5	3	3	5	32

59	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
61	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
62	3	3	3	3	3	4	3	5	3	30
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
64	5	5	4	3	5	3	5	3	3	36
65	5	3	3	5	3	4	5	4	5	37
66	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
67	4	4	3	3	4	3	3	5	3	32
68	3	5	5	5	3	3	3	5	3	35
69	5	3	5	5	4	5	3	3	5	38
70	3	4	4	4	3	4	3	4	4	33
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
72	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
74	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
75	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
76	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
77	4	5	4	4	4	5	5	4	5	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	5	5	4	5	4	4	3	4	38
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
81	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
83	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
84	4	3	3	5	3	3	4	4	3	32

**Validitas konflik kerja
Correlations**

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	total
Pearson Correlation	1	,472**	-,007	,548**	,260*	,254*	,134	,370**	,331**	,590**
Sig. (2-tailed)		,000	,948	,000	,017	,020	,226	,001	,002	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	83	84	84
Pearson Correlation	,472**	1	,402**	,483**	,446**	,421**	,531**	,548**	,612**	,846**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	83	84	84
Pearson Correlation	-,007	,402**	1	,277*	,197	,192	,321**	,462**	,308**	,536**
Sig. (2-tailed)	,948	,000		,011	,073	,081	,003	,000	,004	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	83	84	84
Pearson Correlation	,548**	,483**	,277*	1	,389**	,298**	,235*	,443**	,382**	,708**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011		,000	,006	,031	,000	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	83	84	84
Pearson Correlation	,260*	,446**	,197	,389**	1	,624**	,339**	,090	,303**	,610**
Sig. (2-tailed)	,017	,000	,073	,000		,000	,002	,417	,005	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	83	84	84
Pearson Correlation	,254*	,421**	,192	,298**	,624**	1	,373**	,177	,168	,583**
Sig. (2-tailed)	,020	,000	,081	,006	,000		,000	,109	,127	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	83	84	84
Pearson Correlation	,134	,531**	,321**	,235*	,339**	,373**	1	,121	,315**	,554**
Sig. (2-tailed)	,226	,000	,003	,031	,002	,000		,275	,004	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	83	84	84
Pearson Correlation	,370**	,548**	,462**	,443**	,090	,177	,121	1	,462**	,657**
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,417	,109	,275		,000	,000
N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	,331**	,612**	,308**	,382**	,303**	,168	,315**	,462**	1	,689**
Sig. (2-tailed)	,002	,000	,004	,000	,005	,127	,004	,000		,000
N	84	84	84	84	84	84	84	83	84	84
Pearson Correlation	,590**	,846**	,536**	,708**	,610**	,583**	,554**	,657**	,689**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	84	84	84	84	84	84	84	83	84	84

Validitas lingkungan kerja

Correlations										
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	tota
Pearson Correlation	1	,545**	,378**	,293**	,139	,180	,196	,310**	,300**	,595**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,208	,101	,074	,004	,006	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,545**	1	,399**	,372**	,265*	,467**	,343**	,412**	,478**	,759**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,015	,000	,001	,000	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,378**	,399**	1	,671**	,095	,282**	,366**	,378**	,477**	,707**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,391	,009	,001	,000	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,293**	,372**	,671**	1	-,166	,368**	,303**	,444**	,462**	,655**
Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000		,132	,001	,005	,000	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,139	,265*	,095	-,166	1	,062	,064	,052	,060	,290**
Sig. (2-tailed)	,208	,015	,391	,132		,572	,563	,641	,587	,007
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,180	,467**	,282**	,368**	,062	1	,080	,428**	,458**	,589**
Sig. (2-tailed)	,101	,000	,009	,001	,572		,468	,000	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,196	,343**	,366**	,303**	,064	,080	1	,450**	,536**	,586**
Sig. (2-tailed)	,074	,001	,001	,005	,563	,468		,000	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,310**	,412**	,378**	,444**	,052	,428**	,450**	1	,582**	,718**
Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,641	,000	,000		,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,300**	,478**	,477**	,462**	,060	,458**	,536**	,582**	1	,761**
Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,000	,587	,000	,000	,000		,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,595**	,759**	,707**	,655**	,290**	,589**	,586**	,718**	,761**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,000	
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

Validitas stres kerja

		Correlations								
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	total
Pearson Correlation		1	,584**	,433**	,595**	,385**	,414**	,564**	,538**	,797**
Sig. (2-tailed)			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation		,584**	1	,331**	,589**	,437**	,290**	,443**	,413**	,719**
Sig. (2-tailed)		,000		,002	,000	,000	,008	,000	,000	,000
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation		,433**	,331**	1	,282**	,104	,258*	,315**	,196	,506**
Sig. (2-tailed)		,000	,002		,009	,345	,018	,004	,075	,000
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation		,595**	,589**	,282**	1	,497**	,437**	,580**	,615**	,800**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009		,000	,000	,000	,000	,000
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation		,385**	,437**	,104	,497**	1	,417**	,439**	,402**	,642**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,345	,000		,000	,000	,000	,000
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation		,414**	,290**	,258*	,437**	,417**	1	,637**	,489**	,681**
Sig. (2-tailed)		,000	,008	,018	,000	,000		,000	,000	,000
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation		,564**	,443**	,315**	,580**	,439**	,637**	1	,623**	,802**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,000	,000	,000		,000	,000
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation		,538**	,413**	,196	,615**	,402**	,489**	,623**	1	,761**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,075	,000	,000	,000	,000		,000
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation		,797**	,719**	,506**	,800**	,642**	,681**	,802**	,761**	1
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N		84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

Validitas Kepuasan kerja

Correlations										
	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	total
Pearson Correlation	1	,352**	,347**	,549**	,515**	,544**	,577**	,287**	,470**	,758**
Sig. (2-tailed)		,001	,001	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,352**	1	,281**	,207	,636**	,247*	,385**	,110	,191	,559**
Sig. (2-tailed)	,001		,010	,059	,000	,023	,000	,319	,082	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,347**	,281**	1	,527**	,251*	,462**	,467**	,165	,453**	,668**
Sig. (2-tailed)	,001	,010		,000	,021	,000	,000	,133	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,549**	,207	,527**	1	,205	,630**	,478**	,431**	,500**	,744**
Sig. (2-tailed)	,000	,059	,000		,061	,000	,000	,000	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,515**	,636**	,251*	,205	1	,407**	,390**	,165	,336**	,639**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,021	,061		,000	,000	,135	,002	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,544**	,247*	,462**	,630**	,407**	1	,470**	,467**	,705**	,809**
Sig. (2-tailed)	,000	,023	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,577**	,385**	,467**	,478**	,390**	,470**	1	,181	,220*	,690**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,100	,045	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,287**	,110	,165	,431**	,165	,467**	,181	1	,358**	,515**
Sig. (2-tailed)	,008	,319	,133	,000	,135	,000	,100		,001	,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,470**	,191	,453**	,500**	,336**	,705**	,220*	,358**	1	,694**
Sig. (2-tailed)	,000	,082	,000	,000	,002	,000	,045	,001		,000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	,758**	,559**	,668**	,744**	,639**	,809**	,690**	,515**	,694**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

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

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

UJI REALIBITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	9

Reliability Statistics

ujCronbach's Alpha	N of Items
,763	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	8

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,366	,342	4,02003

a. Predictors: (Constant), stres kerja (x3), lingkungan kerja (x2), konflik kerja (x1)

UJI T

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Coefficients		
			Beta		
(Constant)	16,127	3,195		5,048	,000
konflik kerja (x1)	-,032	,109	-,038	-,298	,766
lingkungan kerja (x2)	,433	,091	,489	4,778	,000
stres kerja (x3)	,191	,111	,226	1,727	,088

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (y)

UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	746,385	3	248,795	15,395	,000 ^b
Residual	1292,853	80	16,161		
Total	2039,238	83			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja (y)

b. Predictors: (Constant), stres kerja (x3), lingkungan kerja (x2), konflik kerja (x1)

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,94671294
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		1,020
Asymp. Sig. (2-tailed)		,250

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

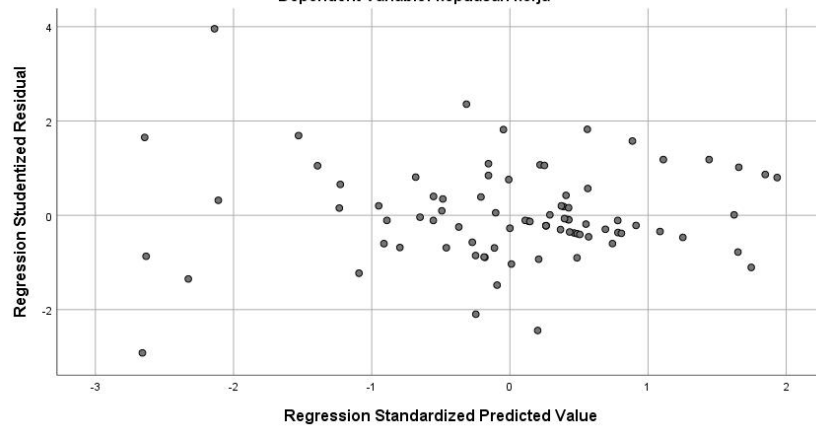
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
konflik kerja	,477	2,097
lingkungan kerja	,756	1,323
stres kerja	,464	2,156

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: kepuasan kerja



Titik presentase distribusi t (df 1- 120)

df	Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
		0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
1	1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	7.17318
5	0.72689	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	3.30688

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198	
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,38	19,40	19,40	19,41	19,42	19,42	19,43
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,76	8,74	8,73	8,71	8,70
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,94	5,91	5,89	5,87	5,86
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,70	4,68	4,66	4,64	4,62
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,98	3,96	3,94
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,60	3,57	3,55	3,53	3,51
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,31	3,28	3,26	3,24	3,22
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,10	3,07	3,05	3,03	3,01
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,94	2,91	2,89	2,86	2,85
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,82	2,79	2,76	2,74	2,72
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,72	2,69	2,66	2,64	2,62
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,63	2,60	2,58	2,55	2,53
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,57	2,53	2,51	2,48	2,46
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,51	2,48	2,45	2,42	2,40
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,46	2,42	2,40	2,37	2,35
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,41	2,38	2,35	2,33	2,31
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,31	2,29	2,27
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,34	2,31	2,28	2,26	2,23
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,31	2,28	2,25	2,22	2,20
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,22	2,20	2,18
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,26	2,23	2,20	2,17	2,15
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,24	2,20	2,18	2,15	2,13
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,22	2,18	2,15	2,13	2,11
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,14	2,11	2,09
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,12	2,09	2,07
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,25	2,20	2,17	2,13	2,10	2,08	2,06
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,09	2,06	2,04
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,08	2,05	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,13	2,09	2,06	2,04	2,01
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32	2,25	2,20	2,15	2,11	2,08	2,05	2,03	2,00
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,31	2,24	2,19	2,14	2,10	2,07	2,04	2,01	1,99
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50	2,39	2,30	2,23	2,18	2,13	2,09	2,06	2,03	2,00	1,98
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,29	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,02	1,99	1,97
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37	2,29	2,22	2,16	2,11	2,07	2,04	2,01	1,99	1,96
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,11	2,07	2,03	2,00	1,98	1,95
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36	2,27	2,20	2,14	2,10	2,06	2,02	2,00	1,97	1,95
38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,99	1,96	1,94

39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79

81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

KOESIONER PENELITIAN

PENGARUH KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN)

SUMATERA UTARA

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya
2. Jawablah dengan sebenarnya
3. Jawablah dengan tanda checklist (✓)

B. Identitas Responden

Berilah tanda checklist (✓) pada kolom dibawa ini sesuai identitas responden:

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

3. Umur : 25-30 tahun >30 tahun

4. Pendidikan : SD SLTP SLTA D3 S1 S2

Keterangan:

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

PERNYATAAN VARIABEL KONFLIK KERJA (X1)

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
1	Sering terjadi kesalahpahaman sesama pegawai tetapi dapat diselesaikan sehingga koordinasi kerja tetap dilakukan					
2	Atasan memberikan sosialisasi yang jelas dalam memberikan arahan sehingga saya menyelesaikan pekerjaan dengan mudah					
3	Adanya kejelasan dalam pembagian tugas dan wewenang antara unit kerja satu dengan yang lain					
4	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik					
5	Adanya perbedaan visi antara saya dan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Dalam memandang dan menyikapi permasalahan, saya mempunyai sikap dan pendapat yang berbeda dengan rekan kerja					
7	adanya saling ketergantungan tugas antara unit kerja					
8	Perbedaan status dan jabatan tidak membuat hubungan antara pegawai tidak harmonis responden					
9	Pegawai diperlakukan adil oleh atasan dalam bekerja					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju Nilai (5)

S : Setuju Nilai(4)

KS : Kurang Setuju Nilai(3)

TS : Tidak Setuju Nilai(2)

STS : Sangat Tidak Setuju Nilai (1)

PERNYATAAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
1	Adanya Penerangan dalam ruangan kerja saya telah sesuai (sinar matahari dan listrik)					
2	Adanya sirkulasi udara yang baik didalam ruangan memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja					
3	Warna dinding dalam ruangan sangat mendukung keadaan pikiran dan suasana hati saya dalam melaksanakan pekerjaan					
4	dekorasi dalam ruangan memudahkan pekerjaan dan mendorong semangat saya dalam bekerja					
5	Suara musik dapat mengganggu saya dalam bekerja					
6	Lingkungan kerja saya tenang jauh dari suara bising yang mengganggu dari mesin pabrik, bengkel, dll					
7	Suhu ruangan di ruangan saya sudah optimal untuk bekerja					
8	Kondisi udara dalam ruangan kerja memberikan semangat dalam beraktifitas					
9	Suasana kerja dikantor membuat saya merasa nyaman					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju Nilai (5)

S : Setuju Nilai(4)

KS : Kurang Setuju Nilai(3)

TS : Tidak Setuju Nilai(2)

STS : Sangat Tidak Setuju Nilai (1)

PERNYATAAN VARIABEL STRES KERJA (X3)

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
1	tugas yang diberikan sesuai dengan bidang kemampuan saya dalam bekerja					
2	beban pekerjaan yang saya hadapi sesuai dengan kemampuan kerja saya					
3	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
4	kesempatan untuk berkembang dalam karir terbuka bagi seluruh pegawai					
5	atasan tempat saya bekerja memberikan pujian atau penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	konflik sesama rekan kerja sering terjadi, tetapi dapat diselesaikan dengan baik					
7	Penilaian terhadap pegawai membuat saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Atasan tempat saya bekerja memberikan dukungan dan semangat kepada pegawai dalam bekerja					

Keterangan:

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

PERNYATAAN VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y1)

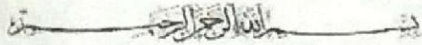
No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
1	Gaji yang saya terima saat ini cukup dan sesuai dalam memenuhi kebutuhan saya					
2	Lembaga memberikan kepastian kerja dan karir pada jabatan saya					
3	fasilitas yang ada dikantor lengkap, sehingga saya merasa senang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
4	komunikasi antara atasan dan pegawai terjalin dengan baik					
5	Pembagian kelompok kerja sesuai dengan kemampuan saya					
6	pengabdian saya selama bekerja pada lembaga diakui oleh atasan					
7	pegawai ditempat saya bekerja diperlakukan dengan adil oleh atasan					
8	atasan selalu memberikan pengarahan pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan					
9	Kenyamanan dan kebersihan ditempat saya bekerja membuat saya nyaman					



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,H
.....20...M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : M E R Y A F R I Y A N I

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 1 4 1

Tempat.Tgl. Lahir : M E D A N - 0 1 - 0 4 - 1 9 9 8

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J I N M U C H T A R B A S R I
N O - 1 2 0

Tempat Penelitian : K A N T O R P E R W A K I L A M
B K K B W S U M A T E R A U T A R A

Alamat Penelitian : J I N G U N U N G K R A K A T A U
N O 1 1 0 M E D A N

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

Jasman Sarifuddin KEB/SE-UMSU

Wassalam
Pemohon

(Mery Afrizani)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 621/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/12/2019

Nama Mahasiswa : Meri Afriyani
NPM : 1605160141
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 16/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : M. Elfi Azhar

Judul Disetujui**)

Pengaruh konflik kerja, Lingkungan kerja dan stres kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(M. Elfi Azhar, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

***) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah terobosan ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Inggut | Cerdas | Terpercaya

sejawab surat ini agar disebutkan
dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 477 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 30 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : MERY AFRIYANI
N P M : 1605160141
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Stres Kerja Terhadap
Turnover Intention Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan
Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)
Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Drs.MHD.ELFI AZHAR,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :30 Januari 2021**
4. Revisi Judul...

Pengaruh Konflik kerja, Lingkungan kerja dan stres kerja Terhadap Keputusan kerja pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera utara
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 05 Jumadil Akhir 1441 H
30 Januari 2020 M

Dekan *V*

H. JANURISE, MM, M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 477 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 05 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 30 Januari 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
KANTOR PERWAKILAN BKKBN SUMUT
Jln.Gunung Krakatau No.110 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : MERY AFRIYANI
Npm : 1605160141
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan ✓

H. JANURISE, MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



Nomor : 677 /LB-002/J.6/2020
Sifat : Penting
Lampiran : --
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 24 Februari 2020

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di -
Medan.-

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU Nomor: 477/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 30 Januari 2020, Perihal: Izin Riset Pendahuluan, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Mery Afriyanti
NIM/NPM : 1605160141
Jenjang Program : Strata -1 (S1)
Program Studi : Manajemen

diberikan izin untuk melakukan riset/ penelitian pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Kabid Lathang,

Dra. T. Lafalinda, M. Pd
NIP. 19630504 198903 2 002

Tembusan Yth :

1. Kepala Perwakilan BKKBN Prov. Sumatera Utara (sebagai laporan)
2. Sekretaris/ Kabid di Lingkungan Perw. BKKBN Prov. SU

**Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
Provinsi Sumatera Utara**

Jl. Gunung Krakatau No. 110 Medan - 20239 PO. BOX 8 / Mdn
Telp : (061) 6612732 Fax : (061) 6610084 Website : <http://www.sumut.bkkbn.go.id>



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at 13 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : MERY AFRIYANI
N.P.M. : 1605160141
Tempat / Tgl.Lahir : Medan,01 April 1998
Alamat Rumah : Mochtar Basri No.120
JudulProposal : **PENGARUH KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) SUMATERA UTARA**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	<i>teori di lingkungan (loose)</i>
Bab II	<i>teori kepuasan kerja → konflik kerja & stress kerja</i>
Bab III	<i>variabel & populasi penelitian & kelompok & uji F</i>
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

TIM SEMINAR

Medan, Jum'at 13 Maret 2020

Ketua

Jasman Saripuddin
JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Drs. Mhd. Elfi Azhar
Drs. MHD. ELFI AZHAR, M.Si.

Sekretaris

Dr. Jufri Zen
Dr. JUFRI ZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin
JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 13 Maret 2020** menerangkan bahwa:

Nama : MERY AFRIYANI
N.P.M. : 1605160141
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 01 April 1998
Alamat Rumah : Muchtar Basri No.120
JudulProposal : PENGARUH KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) SUMATERA UTARA

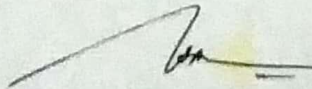
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **Drs.M.ELFI AZHAR, M.Si.**

Medan, Jumat, 13 Maret 2020

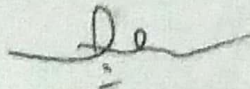
TIM SEMINAR

Ketua



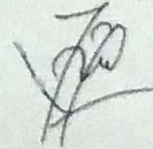
JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Pembimbing



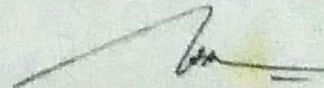
Drs.M.ELFI AZHAR, M.Si.

Sekretaris



Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pemanding



JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

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