

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AGUNG AUTOMALL JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi

Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S1)

Pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

OLEH :

Nama : Putri Latifahsari

NIM : 1900861201179

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI

TAHUN 2023

TANDA PERSETUJUAN UJI SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

Nama : Putri Latifahsari
Nim : 1900861201179
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Agung Automall Jambi.

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, : Juli 2023

Pembimbing Skripsi I

(Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si)

Pembimbing skripsi II

(Ubaidillah, S.E., M.M.)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

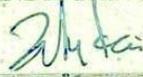
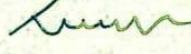
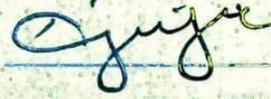
(Hamza Tamara Putri, SE.M.M)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Ini Dipertahankan Diharapkan Tim Penguji Ujian Komperensif Dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 23 Mei 2023
Jam : 10.00 – 12.00 WIB
Tempat : Ruang Siding Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

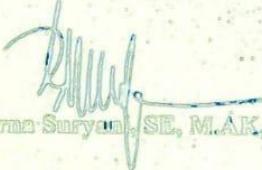
PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Sakinah AS, S.E., M.M	Ketua	
Ubaiddillah, S.E., M.M	Sekretaris	
Hj. Reni Devita, S.E., M.M	Penguji Utama	
Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Anggota	

Disetujui Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Batanghari


Dr. Hj. Arma Suryana, SE, M.Ak, Ak, CA

Ketua Program

Studi Manajemen


Hana Torcars Putri, SE.M.M

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Latifahsari
Nim : 1900861201179
Program Studi : Ekonomi Manajemen
Dosen Pembimbing : Ubaidillah, S.E., M.M
Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.
Agung Automati Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, penulisan dan penempatan oleh dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiat. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juli 2023

nyataan
Putri Latifahsari

Scanned by TapScanner

ABSTRACT

Putri Latifahsari/ 1900861201179/ 2022/ The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT. Agung Automall Jambi). Thesis, S1 Human Resource Management Study Program, Faculty of Economics, Batanghari University Jambi/ 1st DR. AHMAD FIRDAUS, SE, MM / 2nd UBAIDILLAH, SE, M. M.

In this research the object of the research is the employees of PT. AGUNG AUTOMALL Toyota Sipin Jambi. This study aims to determine (1) the effect of the work environment on employee job satisfaction (2) the effect of work stress on employee job satisfaction (3) the effect of work environment and work stress on employee job satisfaction.

This research uses quantitative methods by processing primary data through questionnaires given to employees of PT. Agung Automall Jambi. The samples obtained were 58 respondents. In this study the method of analysis, descriptive analysis and quantitative analysis. All research data were processed using SPSS version 25.

The data collection method was carried out by distributing questionnaires to 58 respondents. Questionnaires were distributed directly to employees of PT. Agung Automall Jambi. Respondents who were sampled in this study were respondents who worked at PT. Agung Automall Jambi.

The results of the multiple regression equation constant value is 37025.627, if the value of the work environment variable and work stress is 0 then the independent variable is job satisfaction 37025.627, job satisfaction PT. Agung Automall Jambi, the regression coefficient in the work environment is $0.482 = 48.2\%$ and so on stress work of $-0.247 = -24.7\%$, this is indicated by a determinant coefficient of 0.430 which means there is a relationship between work environment variables and work stress with job satisfaction. This shows that the work environment and work stress can have a significant effect of 43% on employee job satisfaction at PT. Agung Automall Jambi.

Keywords: work environment, job stress and job satisfaction

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AGUNG AUTOMALL JAMBI ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka perampungan penulisan skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi ini, dan saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang, dukungan dan do'a yang begitu besar, terutama kedua orang tua saya.

Oleh karena itu, dengan penuli kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan yang membantu dan memberikan dukungannya Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi ini, kepada yang terhormat

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, MBA, selaku Pj Rektor Universitas Batanghari jambi
2. Ibu Dr. Hj Arna Suryani, SE, M, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Hanna Tamara, SE, MM selaku ketua program studi Manajemen

Universitas Batanghari Jambi.

4. Bapak Dr Ahmad Firdaus, SE, MM selaku pembimbing Skripsi I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, pengetahuan serta saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Ubaidillah, SE, M. M. Selaku pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, pengetahuan serta saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
6. Seluruh tim pembahas ujian skripsi dan komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan masukan untuk sripsi ini
7. Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan kesempatan sehingga mempelancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan

Akhir kata, Penulis berharap skripsi in dapat memberikan pengetahuan dan wawasan serta menjadi karya yang bermanfaat bagi pembaca. Terimakasih

Jambi, Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPS	i
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	11
2.1 Tinjauan Pustaka.....	11
2.1.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1.1 Manajemen.....	11
2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.3 Lingkungan Kerja	17
2.1.1.4 Stres Kerja.....	23
2.1.1.5 Kepuasan Kerja	31
2.1.2 Kerangka Pemikiran.....	40
2.1.3 Hipotesis Penelitian	41
2.2 Metode Penelitian	42
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	42
2.2.2 Jenis dan Sumber Data.....	42
2.2.3 Metode Pengumpulan Data.....	43

2.2.4	Populasi dan Penarikan Sampe	45
2.2.5	Metode Analisis	46
2.2.6	Alat Analisis dan Pengelolaan Data.....	47
2.2.6.1	Regresi Berganda	47
2.2.6.2	Koefisien Korelasi.....	49
2.2.6.3	Koefisien Determinasi (R ²)	49
2.2.6.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	50
2.2.6.5	Uji Hipotesis	51
2.2.7	Operasional Variabel	52
BAB III	GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN.....	55
3.1	Sejarah Singkat dan Perkembangan Perusahaan	55
3.2	Visi dan Misi Perusahaan	56
3.3	Produk-Produk Perusahaan.....	57
3.4	Struktur Organisasi	58
3.5	Fungsi dan Tugas Organisasi.....	60
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1	Hasil Penelitian.....	66
4.1.1	Karakteristik Responden.....	66
4.1.1.1	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	68
4.1.1.2	Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	72
4.1.1.3	Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	78
4.1.2	Hasil Analisis Regresi Berganda	84
4.1.3	Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi	86
4.1.4	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	87
4.1.4.1	Hasil Uji Validitas.....	87
4.1.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	90
4.1.5	Hasil Pengujian Hipotesis	91
4.1.5.1	Hasil Uji t	91
4.1.5.2	Hasil Uji F.....	93

4.2 Pembahasan	94
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	94
4.2.2 Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	95
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	97



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Agung Automall Jambi Tahun 2018-2022.....	3
Tabel 1.2	Tanggapan Responden tentang Lingkungan Kerja.....	4
Tabel 1.3	Tanggapan Responden tentang Stres Kerja.....	5
Tabel 1.4	Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja Karyawan.....	6
Tabel 1.5	Data Karyawan Mengundurkan Diri PT. Agung Automall.....	7
Tabel 2.1	Instrumen Skala Likert.....	43
Tabel 2.2	Rentang Pengklasifikasian Variabel.....	47
Tabel 2.3	Operasional Variabel.....	53
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Suasana Kerja.....	69
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Hubungan dengan Atasan.....	70
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Hubungan antar Karyawan.....	71
Tabel 4.8	Rekap Jawaban Indikator Lingkungan Kerja.....	72
Tabel 4.9	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tuntutan Tugas.....	73
Tabel 4.10	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tuntutan Peran.....	74
Tabel 4.11	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tuntutan antar Pribadi.....	75
Tabel 4.12	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Struktur Organisasi.....	76
Tabel 4.13	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan Organisasi.....	77
Tabel 4.14	Rekap Jawaban Indikator Stres Kerja.....	78

Tabel 4.15	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Gaji	79
Tabel 4.16	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Promosi.....	80
Tabel 4.17	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Rekan Kerja.....	81
Tabel 4.18	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Penyelia	82
Tabel 4.19	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Pekerjaan Itu Sendiri.....	83
Tabel 4.20	Rekap Jawaban Indikator Kepuasan Kerja	84
Tabel 4.21	Hasil Analisis Berganda.....	85
Tabel 4.22	Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	87
Tabel 4.23	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	88
Tabel 4.24	Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)	89
Tabel 4.25	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	90
Tabel 4.26	Hasil Uji Reliabilitas.....	91
Tabel 4.27	Hasil Uji t (Parsial)	92
Tabel 4.28	Hasil Uji F.....	94



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Agung Automall Jambi	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Permohonan Pengisian Kuesioner	100
Lampiran II	Tabulasi Data	105
Lampiran III	Data Interval	111
Lampiran IV	Hasil Pengujian Instrumen.....	116
Lampiran V	Hasil Pengujian Regresi.....	122



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada perkembangan globalisasi saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan harapan yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Tingginya tingkat persaingan membuat organisasi untuk berubah dalam mempertahankan diri dan meningkatkan keunggulan dalam bersaing. Era globalisasi, juga mendorong organisasi untuk berinovasi dalam mengembangkan produk- produk baru dan masuk kedalam pasar yang semakin terbuka. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaanyang efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai dampak lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibandingkan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang (Afrizal dkk, 2014). Masalah lingkungan kerja seperti relasi yang terjalin kurang kondusif, kurangnya komunikasi yang dilakukan oleh para karyawan, tidak harmonis hubungan antar karyawan satu dengan karyawan lain, dan kurangnya kerja sama. Maka dampak dari masalah-masalah tersebut

perlunya lingkungan kerja yang menyenangkan, tentram, nyaman, dan aman di suatu perusahaan. Karena setiap perusahaan belum tentu memberikan sarana lingkungan kerjayang baik.



Dalam penelitian ini lebih menekankan variabel lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan pekerja dengan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan, serta faktor yang berkaitan dengan tempat kerja (Taiwo, 2010). Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Stres kerja juga merupakan faktor yang sangat perlu di perhatikan dalam suatu perusahaan, stres dapat menimbulkan dampak negatif pada tingkat yang tinggi dimana dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun, kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres dari pada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi dengan lingkungan kerja perusahaan. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian yang timbul antara harapan seseorang dan imbalan yang diberikan setelah melaksanakan pekerjaan. Kepuasan ataupun ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan.

PT. Agung Automall Jambi merupakan salah satu anak perusahaan cabang yang beroperasi di Jambi yang didirikan pada tahun 1982. Perusahaan ini memfokuskan aktivitasnya dalam kegiatan jual-beli mobil, penyediaan spare part (suku cadang) Toyota, bengkel resmi Toyota serta menyediakan jasa leasing di beberapa daerah di provinsi Jambi seperti: TAFT FINANCE, ACC FINANCE, dan BCA FINANCE. Adapun jenis kendaraan roda empat merek Toyota yang dijual oleh PT. Agung Automall Jambi antara lain Seperti Avanza, Camry, Corolla, Dyna, Fortuner, Hilux-SC/DC, Inova, Rush, Vios,

dan Yaris. Perusahaan ini memiliki sebuah induk perusahaan yang berlokasi di Jakarta dengan nama "PT. AGUNG CONCERN GROUP". Perusahaan Induk ini didirikan pada tahun 1977 di Jalan Cut Mutia No. 14 Menteng, Jakarta Pusat.

Berdasarkan observasi awal, peneliti memperoleh data jumlah karyawan pada PT. Agung Automall Jambi sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan PT. Agung Automall Jambi Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	2018	139	0
2	2019	121	12,94
3	2020	139	14,87
4	2021	118	15,10
5	2022	136	15,25

Sumber : PT. Agung Automall, 2023.

Berdasarkan tabel jumlah karyawan pada PT. Agung Automall Jambi tahun 2018 sampai tahun 2022 menunjukkan bahwa jumlah karyawan tahun 2018 ada 139 orang karyawan, tahun 2019 terdapat 121 orang karyawan, pada tahun 2020 jumlah karyawan PT. Agung Automall Jambi mengalami peningkatan hingga 139 orang karyawan, kemudian pada tahun 2021 jumlah karyawan di PT. Agung Automall Jambi mengalami penurunan kembali yaitu 118 orang karyawan. Sedangkan pada tahun 2022 jumlah karyawan ada 136 orang.

Alasan peneliti memilih PT. Agung Automall Jambi sebagai objek penelitian didasarkan pada keluhan karyawan pada ketidakpuasan dalam bekerja. Untuk melihat adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja peneliti membuat pra penelitian kepada 10 responden. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Tanggapan Responden tentang Lingkungan Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden (%)	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Pimpinan selalu mengawasi, memberi pengarahan, dan memotivasi secara rutin	7	3	70	30
Saya merasa adanya perlakuan diskriminatif dilingkungan kerja	6	4	60	40
Keakraban antar pegawai tetap terjalin di luar jam kerja	7	3	70	30

Sumber : Diolah Peneliti, 2023.

Sebanyak 70% karyawan menyatakan pimpinan selalu mengawasi, memberi pengarahan, dan memotivasi secara rutin, lalu sebanyak 60% menyatakan adanya perlakuan diskriminatif dilingkungan kerja dan sebesar 70% menyatakan keakraban antar pegawai tetap terjalin diluar jam kerja kantor. Dari kesimpulan diatas dengan karyawan menyatakan pimpinan memberi pengarahan, ada perlakuan diskriminatif, dan tetap terjalinnya keakraban diluar jam kerja, dapat diduga adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang diduga menyebabkan kepuasan kerja adalah stres kerja. Untuk melihat adanya hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja penelitian mengadakan serangkaian pra penelitian kepada 10 responden sebagai berikut:

Tabel 1.3

Tanggapan Responden tentang Stres Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden (%)	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan	3	7	30	70
Kepastian dalam bekerja (menjadi pegawai tetap)	0	10	0	100
Beban kerja di kantor mempengaruhi kondisi fisik	6	4	60	40

Sumber : Diolah Peneliti, 2023.

Melihat hasil diatas sebanyak 70% tugas yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Lalu secara bersama-sama menyatakan perusahaan tidak memberikan kepastian bekerja bagi karyawannya dan 60% menyatakan beban kerja mempengaruhi kondisi secara fisik karyawan.

Untuk mengetahui sejauh mana ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaannya peneliti mengajukan pertanyaan kepada 10 responden seperti yang terlihat dibawah ini :

Tabel 1. 4

Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase Jawaban Responden (%)	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Merasa cocok dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini	3	7	30	70
Posisi sekarang merupakan tujuan Anda masuk perusahaan ini	2	8	20	80
Rekan kerja dikantor ini menyenangkan	7	3	70	30
Kesempatan peluang dan jenjang karir cukup bagus	1	9	10	90
Gaji yang didapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan dan jenjang pendidikan	2	8	20	80

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa 7 karyawan tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini, hal tersebut ditandai dengan karyawan menjawab tidak pada pernyataan tersebut. Sebanyak 8 karyawan menyatakan tidak pada posisi yang mereka jabat sekarang. Dikarenakan posisi awal yang dijanjikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Sedangkan untuk pertanyaan rekan kerja sekantor sebanyak 7 orang menjawab ya, hal ini menandakan lingkungan teman kerja kantor menyenangkan. Sebanyak 9 orang menjawab tidak pada kesempatan peluang dan jenjang karir di perusahaan. hal tersebut menandakan tidak bagusnya peluang karir di perusahaan tersebut. Pertanyaan terakhir adalah yang paling sensitif bagi karyawan. Sebanyak 8 orang menjawab tidak. Hal ini menandakan ketidaksesuaian gaji yang didapatkan di perusahaan. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kurang puas

bekerja pada perusahaan. diantaranya tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukan,



posisi berbeda ketika sudah bekerja, peluang dan jenjang karir yang tidak bagus, dan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan bidang pendidikan.

Berdasarkan data yang diolah diatas, tingkat pengunduran diri karyawan PT. Agung Automall Jambi sangat tinggi sehingga pengunduran diri karyawan mengalami peningkatan dapat dilihat pada grafik berikut :

Tabel 1. 5
Data Karyawan Mengundurkan Diri PT. Agung Automall

Tahun	Total Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase (%)
2018	139	8	26	18,70
2019	121	36	18	14,87
2020	139	17	38	27,33
2021	118	33	15	12,71
2022	136	12	20	14,70

Sumber : PT. Agung Automall, 2023.

Diawali pada tahun 2018 jumlah karyawan awal tahun sebanyak 139 orang dengan rincian karyawan masuk sebanyak 8 orang dan karyawan keluar sebanyak 26 orang sehingga pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 121 orang dengan rincian karyawan masuk sebanyak 36 orang dan karyawan keluar sebanyak 18 orang. Pada tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 139 orang dengan rincian karyawan masuk sebanyak 17 orang dan karyawan keluar sebanyak 38 orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan sebanyak 118 orang dengan rincian karyawan masuk sebanyak 33 orang dan karyawan keluar sebanyak 15 orang. Dan pada tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 136 orang dengan rincian karyawan masuk sebanyak 12 orang dan karyawan keluar sebanyak 20 orang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Agung Automall Jambi”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian dan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan, antara lain sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat kepuasan kerja menurun pada PT. Agung Automall Jambi.
2. Terlalu banyak pekerjaan menumpuk membuat karyawan menjadi stres menyebabkan kepuasan karyawan menurun pada PT. Agung Automall Jambi.
3. Kurangnya kesadaran pemimpin terhadap lingkungan dan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan yang berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Agung Automall Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agung Automall Jambi?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agung Automall Jambi?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agung Automall Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan gambaran lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Agung Automall Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agung Automall Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agung Automall Jambi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agung Automall Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

- a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
- b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Batanghari Jambi dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan pengetahuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan stres kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Manajemen

2.1.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah istilah yang sudah sering kita dengar akhir-akhir ini. Secara sederhana, manajemen dapat diartikan sebagai sebuah atau seni mengelola. Secara lebih lengkap, manajemen dapat juga diartikan sebagai suatu seni untuk mengelola atau mengarahkan orang lain agar dapat mencapai tujuan utama organisasi atau perusahaan, melalui proses perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating) dan mengelola (controlling) sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2009:1) Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Definisi manajemen menurut G. R. Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan

pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Dharma Setyawan Salam (2007:12) menyatakan bahwa: Manajemen adalah suatu kegiatan organisasi, sebagai sesuatu usaha dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang mereka taati sedemikian rupa sehingga diharapkan hasil yang akan dicapai sempurna, yaitu efektif dan efisien.

Menurut Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. (2015) mengatakan bahwa manajemen adalah inti dari administrasi hal tersebut dikarenakan manajemen merupakan alat pelaksanaan administrasi dan berperan sebagai alat untuk mencapai hasil melalui proses yang dilakukan oleh anggota organisasi.

Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

2.1.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Siagian (2009:75) fungsi-fungsi manajemen adalah :

1. Perencanaan (*Planning*)

Yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja

yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Pemberian Motivasi (*Motivating*)

Yaitu dengan adanya pemberian motivasi maka seluruh anggota dapat melaksanakan seluruh kegiatan dengan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan semua kegiatan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

5. Penilaian (*Evaluating*)

Yaitu dengan mengadakan evaluasi secara keseluruhan maka seluruh kegiatan-kegiatan dapat terkontrol dengan baik sehingga dapat menjadi acuan untuk kegiatan selanjutnya.

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki

oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Rivai, (2006:1) Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) di anggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM di kumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia.

Sedangkan amstrong (2009:17) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Dessler yang dialih Bahasakan oleh Edi Sutrisno (2016:5) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia dapat diefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkatan, pelatihan pengimbangan, dan penilaian.

Pendapat yang lain disampaikan oleh Edwin B. flippo (2018:7) yang dialih bahasakan oleh R.Supomo dan Eti Nurhayati adalah : Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaaaa, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan definisi manajemen sumber daya manusia menurut T. Hani Handoko (2015:20) adalah : Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan pernyataan dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang didalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif mungkin dan efisien untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.

2.1.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hasibuan (2013:67) memberikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Widodo (2014) dalam Riani dan Putra (2017) lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Parlinda (1993) dalam Sanjoko dan Nugraheni (2015) lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan

non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Menurut Duane et al dalam Mangkunegara dan Prabu (2011:105) Lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Sedangkan menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

2.1.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Pekerjaan yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

2. Sistem Pengawasan yang Buruk

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

3. Frustrasi

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

4. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

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

5. 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 peselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Non Fisik, indikator yang digunakan mengacu pada yang dikemukakan Sedarmayanti (2001) dalam Sanjoko dan Nugraheni (2015) antara lain :

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman, dan aman. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan. Pemimpin yang baik dapat mengayomi karyawan dan berbuat adil kepada karyawan. Selain itu menaruh rasa percaya kepada karyawan, dapat membantu membuat karyawan menjadi lebih merasa dibutuhkan.

3. Hubungan antar karyawan

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

2.1.1.3.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Wibowo (2007:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bisa memotivasi karyawan dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

1. Lingkungan internal

Lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan.

2. Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada diluar organisasi atau perusahaan. Bagaimanapun juga, lingkungan eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak, perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya sangat dinamis dan kadang-kadang pengaruhnya tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu. Karenanya manajemen dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Sedangkan menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain).

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.

2.1.1.3.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Hamid (2014) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

2.1.1.4 Stres Kerja

2.1.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar seseorang. Menurut pendapat lain, stres kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai.

Selye dalam Beehr, et al. (1992:623) dalam Syahronica, dkk (2015) Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Stres dapat dilihat dari 2 sisi yang berlawanan. Pertama, stres memberikan keuntungan bagi kita. Stres menjadikan kita lebih kuat dengan berusaha mencari solusi atas penyebab masalah dan stress yang sedang dihadapi. Stres juga memberikan banyak pelajaran bagi tubuh kita untuk menyesuaikan diri terhadap masalah yang dihadapi. Kedua, stres juga bisa berbahaya, karena paparan respons stres yang berulang-ulang pada tubuh kita telah terbukti menyebabkan masalah kesehatan fisik dan psikologis yang bertahan lama, seperti kecemasan dan depresi.

Sinambela (2017:472) mengemukakan bahwa: Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut T. H. Handoko (2015) menyatakan: Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Luthas menyatakan (2015,hal.47) stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan , serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negative. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2017) stres kerja didefinisikan suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang berhubungan dengan kepentingan individu terkait dan hasilnya nantinya diperoleh dinilai penting akan tetapi belum memiliki kepastian.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi dalam kinerja karyawan.

2.1.1.4.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Rivai, 2010 dalam Afrizal dkk, 2014) faktor yang menyebabkan stress kerja pada karyawan antara lain :

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

Terjadinya stres pada seseorang disebabkan oleh beberapa hal, dimana faktor-faktor penyebab stres ini disebut juga stressor. Menurut Gibson dalam Mohyi (2013:158) berpendapat bahwa faktor stres kerja yang berasal dari tempat kerja ada 4 kategori yaitu:

1. Lingkungan fisik, meliputi cahaya, suara, suhu, ventilasi
2. Individu, yang meliputi konflik peran, peran ganda, beban kerja yang berlebihan, tidak ada kontrol, tanggung jawab dan kondisi kerja.
3. Kelompok yaitu hubungan yang kurang baik dengan lawan, bawahan, dan atasan.
4. Organisasional yang meliputi desain struktur organisasi yang kurang bagus, tidak ada kebijaksanaan khusus.

2.1.1.4.3 Indikator Stres Kerja

Afandi (2018 : 179-180) indikator-indikator stress kerja di antara lain yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Menurut Dr. Sondang P. Siagian, MPA, indikator stress dapat berasal dari pekerjaan dan beraneka ragam, seperti :

1. Beban kerja yang terlalu berat
2. Desakan waktu penyeliaan yang kurang baik
3. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman
4. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang
5. Ketidak seimbangan antara wewenangan dan tanggung jawab
6. Ketidak jelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
7. Konflik antara karyawan dengan pihak lain didalam dan di luar kelompok kerjanya

2.1.1.4.4 Pendekatan Stres Kerja

Veithzal Rivai Zainal dkk (2015:724) Terdapat dua pendekatan stres kerja yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan.

1. Pendekatan individu meliputi :

- a. Meningkatkan keimanan
- b. Melakukan meditasi dan pernapasan
- c. Melakukan kegiatan olahraga
- d. Melakukan rileksasi
- e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2. Pendekatan perusahaan meliputi :

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c. Menyediakan sarana olahraga
- d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f. Melakukan restrukturisasi tugas
- g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

2.1.1.4.5 Mengelola Stres Kerja Karyawan

Mengatasi stres dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi. Pendekatan individu penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan organisasi karena alasan kemanusiaan dan juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dari organisasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Siagian (2003: 302-303) berikut ini dua pendekatan dalam menanggulangi stres :

1. Secara Individu :

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.
- b. Melakukan relaksasi dan meditasi, dengan relaksasi dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman bagi karyawan. Meditasi membuat karyawan tetap tenang dan bersemangat disaat melakukan pekerjaan.
- c. Melakukan kegiatan olah raga seperti lari secara rutin, tenis, bulu tangkis, dan sebagainya. Dengan olah raga dapat mengurangi hormon-hormon stres dan memberi manfaat bagi kesehatan fisik maupun mental.
- d. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan. Dengan membuat jadwal yang harus diprioritaskan agar dapat memperkecil peluang stres dengan mempersibuk diri sendiri.

- e. Dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pimpinan. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak.
- f. Memahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan, mungkin inilah yang jelas-jelas akan mengurangi stres yang dialami di tempat kerja.
- g. Melakukan pengelolaan waktu yang tepat. Keseimbangan dengan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.
- h. Kekuatan yang bersumber dari dalam diri sendiri berupa keberanian menerima cobaan dengan berdo'a, ikhlas menerima akan membantu menyelesaikan masalah, mampu mengendalikan perasaan, lebih mementingkan kesehatan badan, selalu positive thinking dan selalu tersenyum dalam menghadapi masalah.

2. Secara Organisasi :

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi. Sebuah strategi pengaturan dengan membuat struktur lebih terdesentralisasi dengan pembuatan keputusan partisipatif dan membuka jalur komunikasi dengan para karyawan. Perubahan struktur dan proses struktural dapat menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi karyawan, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan dapat mencegah atau mengurangi stres kerja karyawan.
- b. Melakukan perbaikan terhadap kondisi fisik tempat kerja, meliputi tata ruang kerja, suhu, cahaya, kualitas udara, tempat duduk yang nyaman dan keamanan dalam bekerja.

- c. Melakukan analisis dan kejelasan tugas. Dengan merancang desain pekerjaan dan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik yang dapat memotivasi dan memberikan pengalaman, tanggungjawab, serta pengetahuan karyawan.
- d. Menyediakan sarana olah raga di ruang istirahat tempat karyawan bekerja dan mengadakan pengajian rutin berupa siraman rohani bagi karyawan dan pimpinan.
- e. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional, sehingga penyebab stres dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang jelas dari apa yang dia kerjakan.
- f. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- g. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan
- h. Menyediakan jasa bantuan atau konseling bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

2.1.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Seorang karyawan yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal (Sunyoto, 2012).

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar produktivitas.

Sedangkan menurut Wijono (2015:120) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap perkerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap perkerjaannya tersebut. Kepuasan dalam karyawan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Greenberg dan Baron (2003 dalam Yuniasanti & Setiawan, 2015) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (1999 dalam Yuniasanti & Setiawan, 2015), menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja

tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Edy Sutrisno (2009, P.77) adalah :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.77) faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengawasan

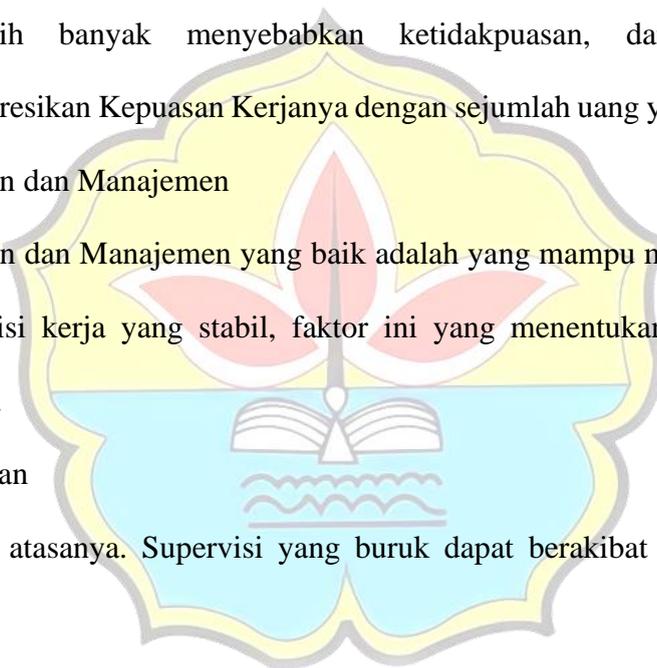
Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

6. Faktor instrisik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.



8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.1.5.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori dapat dijadikan sebagai bahan dasar pertimbangan dalam menilai perilaku karyawan dalam kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Teori tentang kepuasan kerja ada enam macam menurut Mangkunegara (2013:120), yakni:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Dalam teori keseimbangan yang menjadi tolak ukur dalam kepuasan kerja dengan membandingkan antara nilai yang menunjang pelaksanaan kerja sebagai input dan nilai yang dirasakan pegawai sebagai outcome.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori perbedaan berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori pemenuhan kebutuhan berpendapat bahwa, Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori pandangan kelompok, Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor mengemukakan dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan organisasi, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. faktor pemotivasian yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan mengemukakan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.1.1.5.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (1998 dalam Vanecia, 2013) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*Workers*)

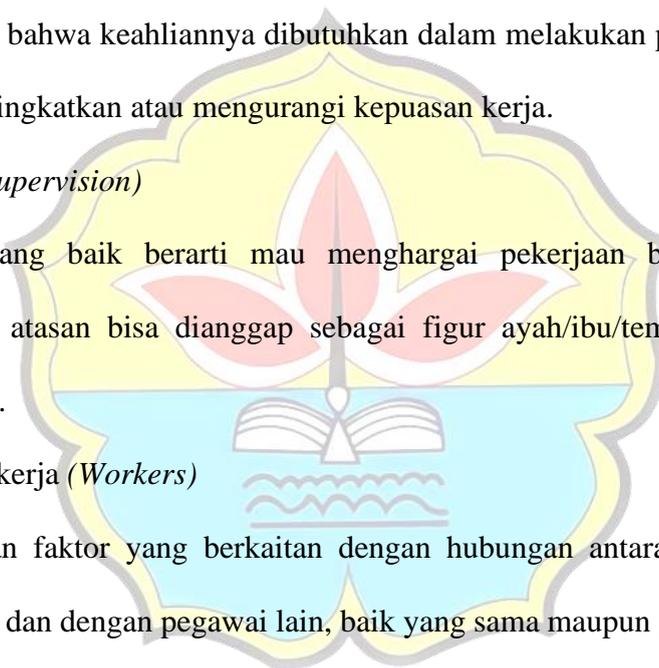
Merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.



2.1.1.5.5 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Celluci dan De Vries (1978 dalam Fuad, 2004:28) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan dengan gaji

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat adil berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Jika gaji yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji.

2. Kepuasan dengan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Proses pemindahan dari jabatan satu ke jabatan lain yang lebih tinggi (promosi) selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

3. Kepuasan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama antar rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara

kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran serta bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

4. Kepuasan dengan penyelia

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik. Gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

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

2.1.1.5.6 Dampak dari Kepuasan Kerja

Ada tiga hal yang berdampak kepada kepuasan kerja menurut Sutrisno

(2016:80). yaitu :

1. Dampak Terhadap Produktifitas

Hubungan kepuasan kerja dengan produktifitas dikatakan karyawan yang merasa bahagia dengan pekerjaannya adalah karyawan yang produktif.

2. Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Dalam menanggulangi ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja organisasi melakukan upaya yang cukup besar. Menaikkan gaji, memberikan pujian, pengakuan, kesempatan promosi bagi karyawan tentu akan memberikan kepuasan kerja.

3. Dampak Terhadap Kesehatan.

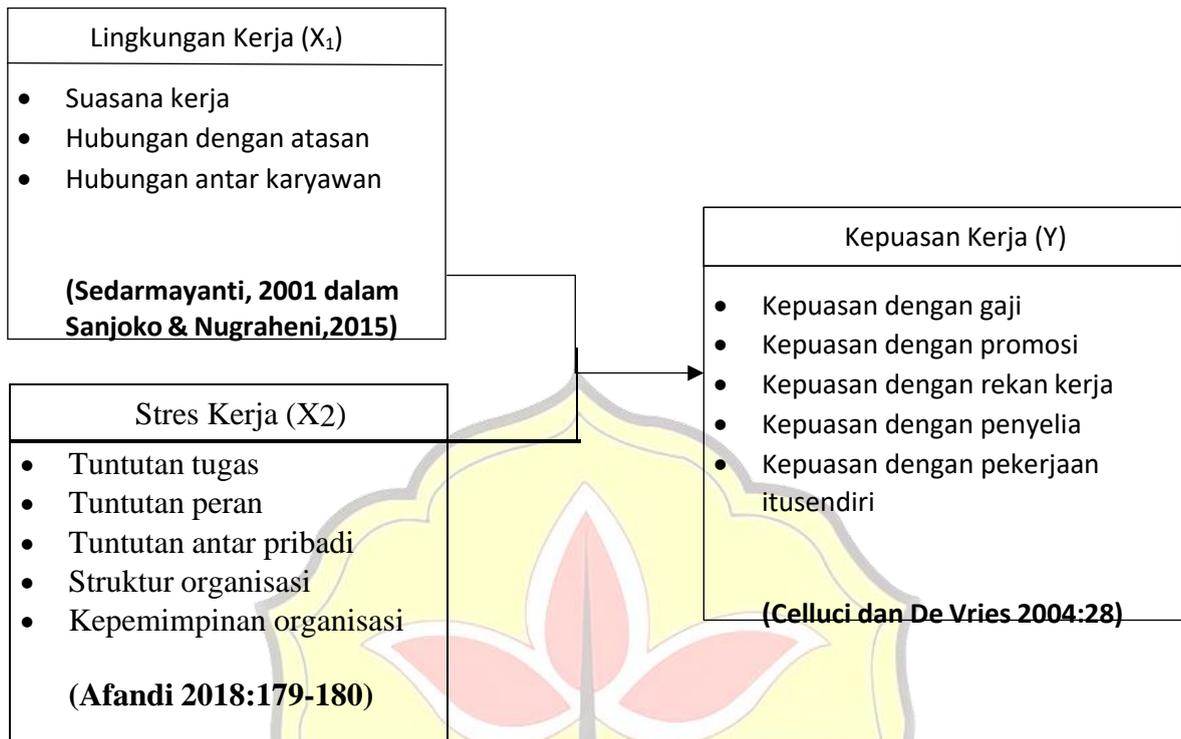
Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja dituntut penggunaannya dengan efektif dan kemampuan-kemampuan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

2.1.2 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja adalah kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan hal-hal yang mendukung tercapainya kepuasan kerja yang baik.

Lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan tentu berbeda satu dengan yang lain. Tingkat kepuasan karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja dan stres kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang merasa nyaman dalam lingkungan kerja cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi. Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami setiap karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang sangat banyak dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Penangan stres kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika lingkungan kerja dan stres kerja dalam perusahaan baik maka akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja dan stres kerja dalam perusahaan buruk maka akan berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.1.3 Hipotesis Penelitian

Sugiono (2016. p.63). menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Sesuai kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hiotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H2 : Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y)



H3 : Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. Metode Kuantitatif merupakan metode penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya tanpa perantara, diamati dan dicatat untuk pertamakalinya. Data primer dikumpulkan dari hasil wawancara penelitian dengan narasumber dan beberapa responden melalui kuesioner pada karyawan mengenai lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Agung Automall Jambi.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sanusi (2017:104) merupakan data yang telah tersedia dan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder ini selain tersedia di dalam perusahaan tempat penelitian dilakukan (data sekunder internal), data sekunder juga tersedia diluar perusahaan atau lokasi penelitian (data sekunder

eksternal). Data sekunder diperoleh dari data tingkat absensi, profil perusahaan dan jumlah karyawan yang bekerja dilingkungan PT. Agung Automall Jambi.

Sumber datanya adalah karyawan PT. Agung Automall Jambi yang menjadi responden penelitian kuesioner ini berbentuk pernyataan tertutup dimana alternatif jawabannya 1-5 menurut Sugiyono (2009 : 132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*), diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Instrumen Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023.

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Nurdin, Ismail, & Sri Hartati, 2019:173-187). Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara. Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara:

- a. Wawancara, adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan mewawancarai karyawan di PT. Agung Automall Jambi.
- b. Observasi, adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- c. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

2.2.4 Populasi dan Penarikan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agung Automall Jambi yang berjumlah 136 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari subjek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Nurdin, Ismail, & Sri Hartati, 2019:91-95).

Adapun metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Random Sampling* dimana setiap elemen mempunyai kesempatan yang sama untuk diketahui dan dipilih sebagai sample yang dipilih secara acak dengan menggunakan pendekatan Slovin (Husein Umar 2003;78) dengan rumus :

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

n = Ukuran Sampel

N =Ukuran Populasi (Karyawan PT. Agung Automall Jambi)

$$n = \frac{136}{1+136 (0,1)^2}$$

$$= \frac{136}{2,36}$$

= 57,62 (Dibulatkan menjadi 58 orang)

2.2.5 Metode Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan, perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan bobot.

Rumus menghitung interval adalah sebagai berikut ini :

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah = $1 \times 58 = 58$

Skor tertinggi = $5 \times 58 = 290$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011:58) digunakan rumus sebagai berikut ini :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternative jawaban item

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{58(5-1)}{5} \\ &= \frac{232}{5} = 46,4 \end{aligned}$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. 2
Rentang Pengklasifikasian Variabel

58 – 106,3	Sangat Rendah / Sangat Tidak Setuju
104,4 – 150,7	Rendah / Tidak Setuju
150,8 – 197,1	Sedang / Kurang Setuju
197,2 – 243,5	Tinggi / Setuju
243,6 – 290	Sangat Tinggi / Sangat Setuju

2. Analisis Verifikasi

Untuk yang kedua digunakan analisis verifikasi dengan menggunakan alat analisis regresi berganda dan diolah menggunakan bantuan software SPSS versi 25. Pada awalnya kepanjangan SPSS adalah *Statistikal Package for the Social Sciens* dimana pada waktu itu SPSS dibuat untuk keperluan pengolahan data statistik ilmu-ilmu sosial, sehingga sekarang kemampuan SPSS diperluas untuk melayani berbagai jenis pengguna (*user*), seperti untuk proses produksi di pabrik, riset ilmu sains dan lainnya. Dengan demikian, sekarang kepanjangan dari SPSS adalah *Statistical Product and Service Solutions*.

SPSS adalah sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana sehingga mudah dipahami untuk cara pengoperasiannya. Beberapa aktivitas dapat dilakukan dengan mudah yaitu dengan menggunakan *pointing* dan *clicking mouse*.

2.2.6 Alat Analisis dan Pengelolaan Data

2.2.6.1 Regresi Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara Lingkungan kerja dan Stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda,

untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009 : 277) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja

X1 = Variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja

X2 = Variabel independen, yaitu Stres Kerja

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1 dan X2 samadengan nol

b1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X1 dengan menganggap X2 konstan

b2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X2 dengan menganggap X1 konstan

Rumusan Hipotesis :

H0 : Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha : Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika $\text{sig} < 0,05$ (Alpha) maka Ho ditolak.
2. Jika $\text{sig} > 0,05$ (Alpha) maka Ho diterima.

2.2.6.2 Koefisien Korelasi

Sugiyono (2012:231) menyatakan, “Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan terikat.” Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik, variabel yang lain malah turun.

Kuat atau tidaknya hubungan antar variabel dapat dilihat dari beberapa kategori, koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq R \leq 1$ dengan ketentuan :

$R = -1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X dan Y sempurna negatif.

$R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan linier antara variabel X dan Y.

$R = 1$, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X dan Y sempurna positif

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien korelasi positif, berarti kedua variabel saling berhubungan. Sedangkan apabila nilai koefisien korelasi negatif, berarti kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik.

2.2.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas

terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.2.6.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur sah atau tidaknya suatu pernyataan. Alat ukur dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:121) suatu instrumen yang valid berarti bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur itu valid. Valid berarti bahwa instrumen bisa digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur.

Uji validitas ini dilakukan di PT. Agung Automall Jambi dengan menyebarkan kuesioner pada 58 karyawan. Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi Produk *Moment Pearson* dengan menggunakan program *SPSS for windows* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Sugiyono (2017:121) suatu instrumen yang dikatakan reliabel adalah suatu instrumen yang jika digunakan beberapa kali atau berulang untuk mengukur suatu objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama atau tetap konsisten.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan menggunakan program SPSS for windows untuk pengujian dengan batas 0,6. Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai alpha berada diatas 0,60, maka data sudah reliabel.
- b. Jika nilai alpha berada dibawah 0,60, maka data tidak reliabel.

2.2.6.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, yaitu apakah Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap Kepuasan Kerja (Y).

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Rumusan Hipotesis

Ho : Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel 0,05 (dk = n – 2) maka H0 ditolak.
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel 0,05 (dk = n – 2) maka H0 diterima.

b. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Rumusan Hipotesis

Ho : Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha : Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel 0,05 ($dk = n - 2$) maka H_0 ditolak.
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel 0,05 ($dk = n - 2$) maka H_0 diterima.

2. Uji Simultan (F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas (X) secara bersamasama terhadap variabel terikat (Y) dilakukan dengan membandingkan antara hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} .

H_0 : Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_a : Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
 - a) Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b) Jika nilai F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

2.2.7 Operasional Variabel

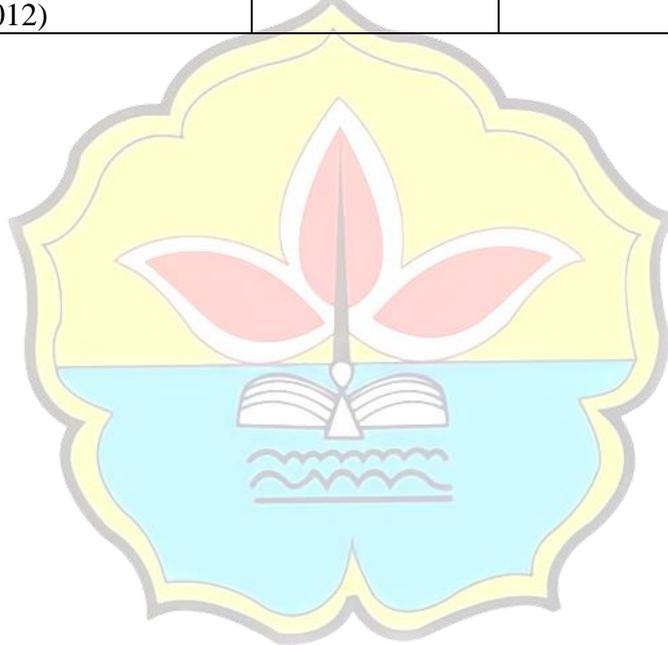
Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun dalam Riduwan (2009:281) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Definisi operasional variable tersebut adalah :

Tabel 2. 3

Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Sumber: Hasibuan (2013:67)	1. Suasana kerja	1. Menyenangkan 2. Nyaman dan aman	Ordinal
		2. Hubungan dengan atasan	3. Adil 4. Dukungan dan bimbingan	
		3. Hubungan dengan karyawan	5. Manfaat kerja tim 6. Keakraban	
Stres Kerja (X ₂)	Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Sumber : T. H. Handoko (2015)	1. Tuntutan tugas	1. Beban kerja 2. Ketepatan waktu dan kecepatan kerja	Ordinal
		2. Tuntutan peran	3. Konflik peran 4. Ambiguitas peran	
		3. Tuntutan antar pribadi	5. Kemampuan menyampaikan ide atau gagasan 6. Kemampuan berkomunikasi	
		4. Struktur organisasi	7. Spesialisasi kerja 8. Rantai komando	
		5. Kepemimpinan organisasi	9. Kemampuan memotivasi 10. Kemampuan mengambil keputusan	
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang	1. Kepuasan dengan gaji	1. Keadilan sesuai pekerjaan 2. Gaji sesuai pekerjaan	
		2. Kepuasan dengan promosi	3. Peluang mendapat promosi 4. Peluang memperluas	

<p>Seorang karyawan yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal Sumber : Sunyoto (2012)</p>	<p>3. Kepuasan dengan rekan kerja</p>	<p>5. Rekan kerja menyenangkan 6. Rekan kerja kompeten</p>	<p>Ordinal</p>
	<p>4. Kepuasan dengan penyelia</p>	<p>5. Penugasan berdasarkan kompetensi 6. Keadilan mengambil keputusan</p>	
	<p>5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri</p>	<p>9. Kesempatan belajar 10. Tanggung jawab</p>	



BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Singkat dan Perkembangan Perusahaan

PT. Agung Automall adalah salah satu anak perusahaan dari Agung Concern group yang bergerak sebagai main dealer Toyota. Awal berdiri PT. Agung Automall dimulai dengan didirikannya Agung Concern pada 20 Juli 1954 di Surabaya, Jawa Timur oleh pasangan suami istri yaitu Samuel Pandjaitan (alm) dan Ostina Emanuel Pandjaitan. Awal usaha inti Agung Concern yaitu sebagai perusahaan perdagangan otomotif.

Seiring dengan perkembangan dunia otomotif di Indonesia dan pengalaman melakukan penjualan kendaraan bermotor merk Toyota. Pada tahun 1972, Agung Concern ditunjuk sebagai *main dealer* Toyota di wilayah Surabaya dan Pekanbaru. Pada tahun 1977 perusahaan ini merelokasikan kantor pusat dari Surabaya ke Jakarta, serta membuka cabang di Denpasar dan resmi menjadi penyalur suku cadang Toyota. PT. Agung Automall didirikan untuk sepenuhnya mengelola operasional kedelaleran Toyota. Pada tahun 1988 dengan pengalaman perusahaan ini pada bisnis transportasi maka telah didirikan Agung Rent sebagai perusahaan penyedia jasa transportasi di Indonesia yang melayani perusahaan atau individual.

Sebagai perusahaan transportasi, saat ini PT. Agung Automall memiliki 3 kelompok portofolio bisnis utama yang mencakup bidang otomotif, logistik, dan pelayanan transportasi. Di dalam portofolio otomotif, Perusahaan ini memiliki Agung Toyota yang merupakan salah satu diler utama (*authorized main dealer*) Toyota di

Indonesia dan Agung Autogelaria yang khusus menjual kendaraan second hand dengan kualitas yang terjaga. Untuk portofolio logistik terdapat Agung Freight, Agung warehouse, Agung Line dan Agung Car Trans, pada portofolio pelayanan transportasi, Agung Rent telah lama hadir dalam jasa penyewaan berbagai macam kendaraan dan jasa pengemudi yang dapat diandalkan.

Pada tanggal 28 Desember 1992 diadakan kesepakatan bersama untuk mengalihkan divisi *trading* Toyota ke PT Agung Automall, selanjutnya kedelaleran Toyota sepenuhnya dioperasikan oleh PT. Agung Automall, dan PT. Agung Concern menjadi *holding company*. Saat ini PT. Agung Automall sebagai *main dealer* resmi Toyota untuk wilayah Riau, Jambi, Bengkulu, Kepulauan Riau, dan Bali dengan total jumlah karyawan tetap mencapai lebih dari 1.000 orang, akan terus memberikan pelayanan yang baik sesuai standar dari Toyota kepada masyarakat dan akan terus bersama masyarakat dalam upaya melakukan pembangunan di wilayah-wilayah operasional PT. Agung Automall.

3.2 Visi dan Misi Perusahaan

Suatu perusahaan yang baik, pastilah memiliki visi dan misi perusahaan agar kinerja perusahaan memiliki tujuan nyata saat perusahaan berjalan. Visi dan misi perusahaan PT. Agung Automall adalah :

3.2.1 Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan global penyedia jasa dan produk transportasi yang utama dan terhormat.

3.2.2 Misi Perusahaan

- a. Kami memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.
- b. Kami membangun sumber daya manusia yang profesional.
- c. Memproduksi mobil compact bernilai terbaik.
- d. Mengembangkan dan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk mencapai kinerja tingkat dunia.

3.3 Produk-Produk Perusahaan

1. Sedan

- a. Camry
- b. Corolla altis
- c. Vios

2. Hatchback

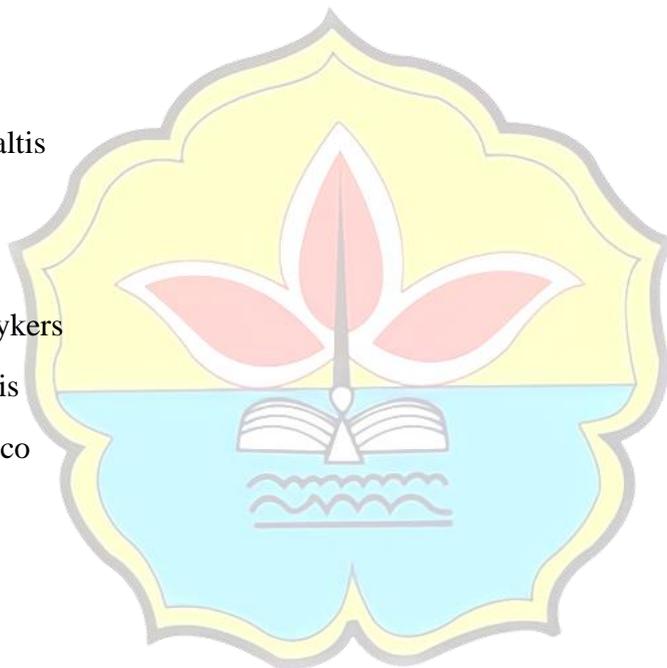
- a. Yaris heykers
- b. New yaris
- c. Etios valco
- d. Agya

3. MPV

- a. Alphard
- b. Vellfire
- c. Nav1
- d. All new kijang innova
- e. All new sienta
- f. Veloz
- g. Avanza
- h. calya

4. SUV

- a. Land Cruiser



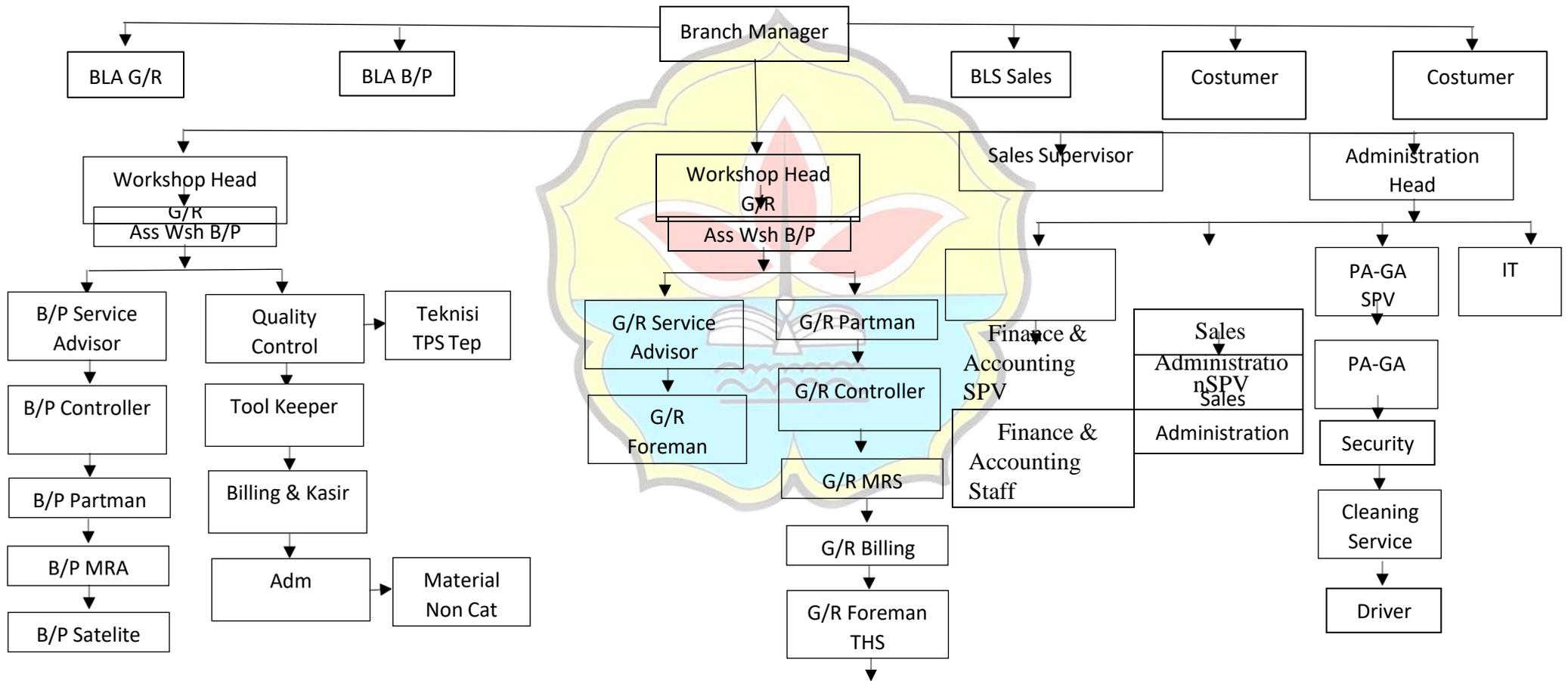
- b. All new fortuner
- c. Rush
- 5. Comercial
 - a. Hiace
 - b. Hilux D cab
 - c. Hilux S cab
 - d. Hilux E cab
 - e. Dyna
- 6. Sport
 - a. Toyota 86
- 7. Hybrid
 - a. Camry hybrid
 - b. Alphard hybrid

3.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian sehingga setiap tugas yang diberikan pimpinan dapat dilaksanakan dan dipertanggung jawabkan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan dan diharapkan oleh suatu organisasi. Struktur organisasi diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tujuan organisasi.

Untuk menjamin kelancaran kerja PT. Agung Automall Jambi memiliki struktur organisasi lini fungsional dan staf yang mempunyai tugas dan wewenang masing-masing bagian yang dapat dilaksanakan secara efektif dan terawasi. Perusahaan menerapkan struktur organisasi lini fungsional dan staf karena perusahaan ini memiliki karyawan yang banyak dan merupakan suatu perusahaan yang besar.

Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT. Agung Automall Jambi



G/R PDS



3.5 FUNGSI DAN TUGAS ORGANISASI

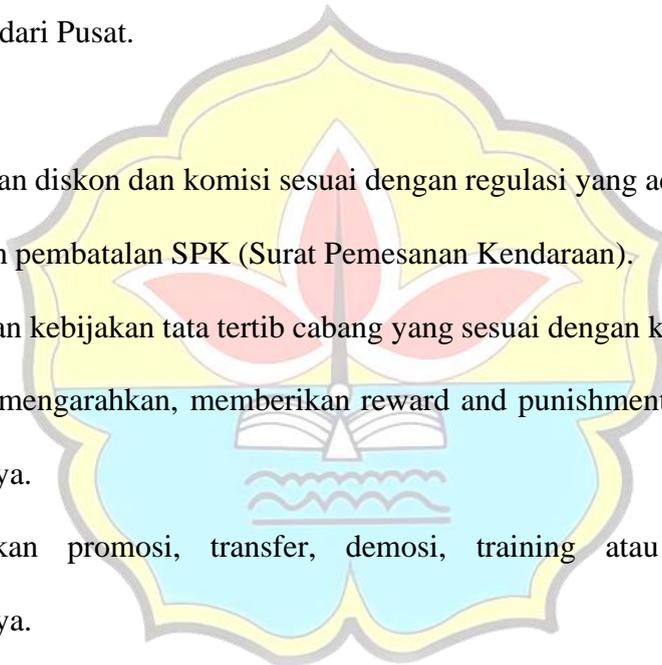
1. Branch Manajer

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Melakukan kegiatan pengelolaan cabang dibidang penjualan, administrasi, servis serta mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam usaha pencapaian target.
2. Meningkatkan produktivitas/performance cabang serta kepuasan pelanggan.
3. Membuat perencanaan strategis, policy, arah dan target cabang sesuai dengan guide line dari Pusat.

Wewenang:

2. Memberikan diskon dan komisi sesuai dengan regulasi yang ada.
3. Melakukan pembatalan SPK (Surat Pemesanan Kendaraan).
4. Menetapkan kebijakan tata tertib cabang yang sesuai dengan kondisi cabang.
5. Menegur, mengarahkan, memberikan reward and punishment kepada karyawan bawahannya.
6. Mengusulkan promosi, transfer, demosi, training atau PHK karyawan bawahannya.



2. Workshop Head

Tugas dan Tanggung Jawab :

1. Mengelola seluruh kegiatan bengkel dalam rangka meningkatkan mutu dan kecepatan pelayanan melalui SOP yang berlaku serta menginformasikan kompetensi jajaran personel bengkel dalam usaha pencapaian target untuk

meningkatkan produktivitas dan pencapaian performance bengkel serta kepuasan pelanggan.

3. Membuat perencanaan dan memastikan pencapaian revenue workshop, Unit Entry and Car Return sesuai standar yg ditetapkan.
4. Menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan bengkel (dan performance jajaran personel bengkel).
5. Mengontrol stock gudang bengkel (parts) sesuai dengan target service rate.
6. Pembinaan dan pengembangan personel bengkel.
7. Mengevaluasi pelaksanaan sistem dan prosedur bengkel.
8. Memantau pengelolaan limbah padat, cair, & gas di bengkel.

Wewenang :

1. Memutuskan pemberian/penolakan diskon untuk customer/Perjanjian Kerja Sama sesuai Standard Operating Procedure (SOP).
2. Menentukan penggunaan kendaraan operasional servis cabang (Home Service).
3. Menegur, mengarahkan dan memberikan reward and punishment kepada karyawan bawahannya.
4. Mengusulkan promosi, transfer, demosi, training atau melakukan PHK karyawan bawahannya.

3. Service Advisor :

Tugas dan Tanggung jawab :

1. Bertanggung jawab melayani kebutuhan pelanggan yang datang dan keluar bengkel dengan mendengarkan, menganalisa, dan menjelaskan tentang kerusakan

- kendaraan, membuat PKB dan estimasi waktu serta biaya untuk mencapai kepuasan pelanggan, serta menjaga kerapian data-data kendaraan pelanggan.
3. Melayani pelanggan, yaitu menganalisa kerusakan dan memeriksa kendaraan, serta menjelaskan hasil pemeriksaan pada pelanggan.
 4. Memasukkan data keluhan pelanggan mengenai kondisi kendaraan pelanggan ke komputer.
 5. Membuat Perintah Kerja Bengkel (PKB).
 6. Membuat penawaran dari pekerjaan perbaikan kendaraan atau estimasi biaya dan waktu perbaikan pada pelanggan.
 7. Menginformasikan pekerjaan tambahan (bila ada) kepada pelanggan beserta estimasi biaya dan waktu tambahan yang diperlukan.
 8. Memeriksa kendaraan yang telah diperbaiki, apakah sesuai dengan Perintah Kerja Bengkel (PKB).
 9. Melakukan test drive dan memeriksa keberadaan parts bekas di dalam kendaraan.
 10. Menyerahkan kembali kendaraan pada pelanggan dalam keadaan bersih berikut parts bekas sesuai dengan Form Pemeriksaan Kendaraan (FPK).
 11. Melakukan follow up ke pelanggan setelah 2-3 hari kendaraan diperbaiki di bengkel.
 12. Mengingatkan pelanggan untuk melakukan perawatan berkala berikutnya pada saat selesai perawatan/perbaikan.
 13. Mengisi data 'account number' untuk setiap perawatan yang telah selesai dikerjakan yang dipakai sebagai dasar perhitungan biaya perawatan.

Wewenang :

1. Melakukan estimasi biaya perbaikan dan waktu perbaikan.
2. Menentukan harga dan memberikan diskon pada customer untuk perbaikan kendaraan sesuai standar yang ditetapkan.
3. Memutuskan kendaraan boleh keluar atau tidak setelah diperbaiki.

4. Partman

Tugas dan Tanggung jawab :

1. Melakukan order parts ke Sub Depo atau TAM, baik untuk keperluan gudang parts maupun parts pesanan Indirect.
2. Melakukan follow-up atas order yang telah dibuat sehingga dapat memberikan informasi yang akurat terhadap parts pesanan next internal customer.
3. Mencatat order atau permintaan yang tidak dapat dipenuhi, dan melakukan follow-up kepada next internal customer atas kondisi order tersebut.
4. Menerima dan memeriksa parts yang datang sesuai dengan kondisi fisik dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan.
5. Menginformasikan kepada next internal customer apabila parts yang dipesan telah tersedia.

Wewenang :

1. Melakukan order ke TAM atau Sub Depo sesuai permintaan.
2. Melakukan pemesanan untuk item-item stock baru, berdasarkan analisa demand.
3. Mengusulkan pembelian parts lokal, jika tidak tersedia di gudang/Depo.

5. Foreman

Tugas dan Tanggung jawab :

1. Mengembangkan Menganalisa PKB dari Service Advisor untuk mendistribusikan job kepada mekanik.
2. Mengawasi kerja mekanik sesuai PKB dan flate rate yang ditetapkan.
3. Membantu menyelesaikan persoalan yang dihadapi mekanik, dengan menjelaskan cara "Trouble Shooting".
4. Mendukung mekanik dalam penyediaan suku cadang dan penyediaan tools.
5. Membuat laporan berkala mengenai job return, problem yang dihadapi untuk diserahkan pada atasan.
6. Memeriksa hasil kerja mekanik sesuai dengan PKB.
7. Menjelaskan pada pelanggan tentang kondisi kendaraan yang sedang diperbaiki.
8. Melakukan test drive terhadap kendaran yang telah selesai diperbaiki.

Wewenang :

1. Membuat Mendistribusikan pekerjaan pada mekanik.
2. Menolak / menerima usulan penggantian parts setelah dikonfirmasi ke Service Advisor.
3. Mengusulkan training bag mekanik.
4. Memberhentikan untuk sementara unit yang sedang ditangani mekanik, jika terjadi kerusakan lain yang tidak ada dalam PKB, dimana memerlukan parts yang tidak tersedia di gudang.

6. Sales Supervisor

Tugas dan Tanggung jawab :

1. Menyusun ulasan rencana penjualan tahunan, serta strategis pemasaran untuk dipresentasikan kepada kepala cabang.

2. Mengkoordinir aktivitas counter sales dan sales.
3. Melakukan analisa industri, pesaing dan analisa SWOT (Strenght, Weaknes, Opportunities, Threat)
4. Mempersiapkan rencana pemasaran dan periklanan berikut detail teknik promosi.

7. Costumer Relationship

Tugas dan Tanggung jawab :

1. Mengurus garansi produk, dan klaim produk Toyota dari Costumer.
2. Menangani langsung interaksi dengan calon costumer ataupun costumer.

8. Sales (B/P)

Tugas dan Tanggung jawab :

1. Mengadakan promosi secara canvassing (door to door), memberikan info yang terbaru kepada calon costumer secara langsung (face to face).
2. Memberikan data calon costumer sebagai database kantor cabang.
3. Memberikan data calon costumer yang tertarik melakukan transaksi untuk diproses lebih lanjut oleh admin coordinator.

9. PA-GA

Tugas dan Tanggung jawab :

1. Mengatur penyimpanan dokumen dalam gudang.
2. Memegang akses atas peminjaman dokumen dalam gudang.
3. Melakukan pemusnahan dokumen yang telah melewati masa retensinya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil Penelitian yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 58 orang. Maka telah disebarkan 58 kuesioner yang kemudian data hasil kuesioner dianalisis. Penentuan jumlah responden berdasarkan rumus Slovin. Dari populasi yang berjumlah 136 orang maka dengan menggunakan rumus tersebut diperoleh sampel sebesar 58 orang. Untuk mengetahui data responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	47	81,03
2.	Perempuan	11	18,97
Total		58	100

Sumber : Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 47 orang karyawan atau sebesar 81,03% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 11 orang karyawan atau sebesar 18,97%, dikarenakan tenaga kerja

laki-laki lebih dibutuhkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	21-30 Tahun	39	67,24
2	31-40 Tahun	18	31,03
3	> 40 Tahun	1	1,72
Total		58	100

Sumber : Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 31-40 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Agung Automall Jambi didominasi karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 67,24% atau 39 orang.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/SMK Sederajat	41	70,69
2	S1	16	27,58
3	S2	1	1,72
Total		58	100

Sumber : Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 41 orang karyawan 70,69%, untuk responden yang berlatar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 16 orang karyawan 27,58%, dan untuk responden yang berlatar belakang pendidikan Magister (S2) sebanyak 1 orang karyawan 1,72%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan SMA/SMK Sederajat lebih dominan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	11	18,96
2	1-5 Tahun	18	31,03
3	6-10 Tahun	20	34,48
4	10-15 Tahun	9	15,51
Total		58	100

Sumber : Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 58 responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 20 karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja pada PT. Agung Automall Jambi ini memiliki masa kerja 6-10 tahun, dengan ini berarti mereka sudah cukup matang dalam menghadapi konflik yang terjadi dalam pekerjaan yang telah diberikan.

4.1.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Analisis lingkungan kerja pada PT. Agung Automall Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Dimana Suasana Kerja berpengaruh dalam memberikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Suasana Kerja

No.	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Suasana di tempat kerja saya harmonis dan menyenangkan	-	2	3	30	23	248	Sangat Tinggi
2	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dan Atasan	-	3	3	41	11	234	Tinggi
Total							482	
Rata-Rata							241	Tinggi

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa hasil kuesioner dari 58 responden menurut indikator Suasana ditempat kerja harmonis dan menyenangkan dinilai sangat tinggi dengan skor 248, sedangkan indikator merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan dinilai tinggi dengan skor 234. Sehingga secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Agung Automall Jambi menilai Suasana Kerja berada pada skor 241 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 197,2 – 243,5.

2. Hubungan dengan Atasan

Dimensi Hubungan dengan Atasan berpengaruh dalam memberikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 6

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Hubungan dengan Atasan

No.	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
3	Atasan selalu memperlakukan saya dengan baik dan adil	-	2	11	33	12	229	Tinggi
4	Atasan selalu memberikan dukungan dan bimbingan kepada Saya	-	4	9	33	12	227	Tinggi
Total							456	
Rata-Rata							228	Tinggi

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa hasil kuesioner dari 58 responden menurut indikator atasan memperlakukan dengan baik dan adil dinilai tinggi dengan skor 229, sedangkan indikator atasan selalu memberikan dukungan dan bimbingan dinilai tinggi dengan skor 227. Sehingga secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Agung Automall Jambi menilai Hubungan dengan Atasan berada pada skor 228 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 197,2 – 243,5.

3. Hubungan antar Karyawan

Dimensi Hubungan antar Karyawan berpengaruh dalam memberikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 7

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Hubungan antar Karyawan

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
5	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung	-	6	10	20	22	232	Tinggi
6	Saya berkomunikasi yang baik dengan karyawan lain	-	6	10	26	16	226	Tinggi
Total							458	
Rata-Rata							229	Tinggi

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa hasil kuesioner dari 58 responden menurut indikator mendapatkan tim kerja yang saling mendukung dinilai tinggi dengan skor 232, sedangkan indikator berkomunikasi yang baik dengan karyawan lain dinilai tinggi dengan skor 226. Sehingga secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Agung Automall Jambi menilai Hubungan antar Karyawan berada pada skor 229 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 197,2 – 243,5.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Lingkungan Kerja pada PT. Agung Automall Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8

Rekap Jawaban Indikator Lingkungan Kerja

No.	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1	Suasana Kerja	241	Tinggi
2	Hubungan dengan Atasan	228	Tinggi
3	Hubungan antar Karyawan	229	Tinggi
Rata-Rata		232,6	Tinggi

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa responden menempatkan dimensi Lingkungan Kerja yaitu suasana kerja sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 241. Sedangkan dimensi hubungan dengan atasan dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 228. Dan rata-rata dari jawaban indikator Lingkungan Kerja sebesar 232,6.

4.1.1.2 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja

Analisis stres kerja pada PT. Agung Automall Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Tuntutan Tugas

Dimensi Tuntutan Tugas berpengaruh dalam memberikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tuntutan Tugas

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Beban kerja yang berlebihan dan terlalu banyak membuat saya menjadi tertekan	15	31	5	7	-	120	Rendah
2	Saya diberikan jumlah pekerjaan yang proporsional (seimbang) dalam waktu tertentu	17	21	11	8	1	129	Rendah
Total							249	
Rata-Rata							124,5	Rendah

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa hasil kuesioner dari 58 responden menurut indikator Beban kerja yang berlebihan dan terlalu banyak membuat tertekan dinilai rendah dengan skor 120, sedangkan indikator jumlah pekerjaan yang proporsional (seimbang) dinilai rendah dengan skor 129. Sehingga secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Agung Automall Jambi menilai Tuntutan Tugas berada pada skor 124,5 artinya dapat dikategorikan Rendah karena berada pada rentang skala 104,4 – 150,7.

2. Tuntutan Peran

Dimensi Tuntutan Peran berpengaruh dalam memberikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 10

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tuntutan Peran

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
3	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan gaya bekerja dalam tugas atau pekerjaan	16	22	9	11	-	131	Rendah
4	Saya merasa tidak memahami tujuan dari pekerjaan saya secara keseluruhan	15	24	9	9	1	131	Rendah
Total							262	
Rata-Rata							131	Rendah

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa hasil kuesioner dari 58 responden menurut indikator merasakan antara rekan kerja mempunyai perbedaan gaya bekerja dalam tugas atau pekerjaan dinilai rendah dengan skor 131, sedangkan indikator merasa tidak memahami tujuan dari pekerjaan secara keseluruhan dinilai rendah dengan skor 131. Sehingga secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Agung Automall Jambi menilai Tuntutan Peran berada pada skor 262 artinya dapat dikategorikan Rendah karena berada pada rentang skala 104,4 – 150,7.

3. Tuntutan antar Pribadi

Dimensi Tuntutan antar Pribadi berpengaruh dalam memberikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 11

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tuntutan antar Pribadi

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
5	Saya tidak sanggup menyampaikan ide atau gagasan untuk menyelesaikan pekerjaan	21	22	6	9	-	119	Rendah
6	Kurangnya komunikasi yang baik, saya sering melewatkan informasi penting	20	17	7	14	-	131	Rendah
Total							250	
Rata-Rata							125	Rendah

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa hasil kuesioner dari 58 responden menurut indikator tidak sanggup menyampaikan ide atau gagasan untuk menyelesaikan pekerjaan dinilai rendah dengan skor 119, sedangkan indikator kurangnya komunikasi yang baik sering melewatkan informasi penting dinilai rendah dengan skor 131. Sehingga secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Agung Automall Jambi menilai Tuntutan antar Pribadi berada pada skor 125 artinya dapat dikategorikan Rendah karena berada pada rentang skala 104,4 – 150,7.

4. Struktur Organisasi

Dimensi Struktur Organisasi berpengaruh dalam memberikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 12

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Struktur Organisasi

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
7	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya	9	31	9	7	2	136	Rendah
8	Ketika saya menghadapi masalah pekerjaan, saya akan melimpahkan kepada atasan	10	22	17	8	1	142	Rendah
Total							278	
Rata-Rata							139	Rendah

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa hasil kuesioner dari 58 responden menurut indikator pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dinilai rendah dengan skor 136, sedangkan indikator ketika menghadapi masalah pekerjaan akan melimpahkan kepada atasan dinilai rendah dengan skor 142. Sehingga secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Agung Automall Jambi menilai Struktur Organisasi berada pada skor 139 artinya dapat dikategorikan Rendah karena berada pada rentang skala 104,4 – 150,7.

5. Kepemimpinan Organisasi

Dimensi Kepemimpinan Organisasi berpengaruh dalam memberikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 13

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan Organisasi

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
9	Pimpinan saya mampu memotivasi karyawannya dalam hal hubungan kerja sama yang baik	23	19	4	12	-	121	Rendah
10	Kemampuan pemimpin saya dalam mengambil keputusan kerja sangat cermat	19	20	10	9	-	125	Rendah
Total							246	
Rata-Rata							123	Rendah

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa hasil kuesioner dari 58 responden menurut indikator pimpinan mampu memotivasi karyawannya dalam hal hubungan kerja sama yang baik dinilai rendah dengan skor 121, sedangkan indikator kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan kerja sangat cermat dinilai rendah dengan skor 125. Sehingga secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Agung Automall Jambi menilai Kepemimpinan Organisasi berada pada skor 123 artinya dapat dikategorikan Rendah karena berada pada rentang skala 104,4 – 150,7.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Stres Kerja pada PT. Agung Automall Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 14

Rekap Jawaban Indikator Stres Kerja

No.	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1	Tuntutan Tugas	124,5	Rendah
2	Tuntutan Peran	131	Rendah
3	Tuntutan antar Pribadi	125	Rendah
4	Struktur Organisasi	139	Rendah
5	Kepemimpinan Organisasi	123	Rendah
Rata-Rata		128,5	Rendah

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa responden menempatkan dimensi Stres Kerja yaitu struktur organisasi sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 139. Sedangkan dimensi kepemimpinan organisasi dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 123. Dan rata-rata dari jawaban indikator Stres Kerja sebesar 128,5.

4.1.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Analisis kepuasan kerja pada PT. Agung Automall Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Kepuasan Gaji

Dimensi Kepuasan Gaji berpengaruh dalam memberikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 15

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Gaji

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan	-	2	3	18	35	260	Sangat Tinggi
2	Saya merasa jumlah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan	-	-	7	45	6	231	Tinggi
Total							491	
Rata-Rata							245,5	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa hasil kuesioner dari 58 responden menurut indikator merasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan dinilai sangat tinggi dengan skor 260, sedangkan indikator merasa jumlah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan dinilai tinggi dengan skor 231. Sehingga secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Agung Automall Jambi menilai Kepuasan Gaji berada pada skor 245,5 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 243,6 – 290.

2. Kepuasan Promosi

Dimensi Kepuasan Promosi berpengaruh dalam memberikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 16

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Promosi

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
3	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan promosi	-	1	6	42	9	233	Tinggi
4	Saya memiliki peluang untuk memperluas keahlian	-	1	12	27	18	236	Tinggi
Total							469	
Rata-Rata							234,5	Tinggi

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa hasil kuesioner dari 58 responden menurut indikator memiliki peluang untuk mendapatkan promosi dinilai tinggi dengan skor 233, sedangkan indikator memiliki peluang untuk memperluas keahlian dinilai tinggi dengan skor 236. Sehingga secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Agung Automall Jambi menilai Kepuasan Promosi berada pada skor 234,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 197,2 – 243,5.

3. Kepuasan Rekan Kerja

Dimensi Kepuasan Rekan Kerja berpengaruh dalam memberikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 17

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Rekan Kerja

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
5	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan	-	2	8	32	16	236	Tinggi
6	Saya memiliki rekan kerja yang kompeten	-	2	7	37	12	233	Tinggi
Total							469	
Rata-Rata							234,5	Tinggi

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa hasil kuesioner dari 58 responden menurut indikator memiliki rekan kerja yang menyenangkan dinilai tinggi dengan skor 236, sedangkan indikator memiliki rekan kerja yang kompeten dinilai tinggi dengan skor 233. Sehingga secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Agung Automall Jambi menilai Kepuasan Rekan Kerja berada pada skor 234,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 197,2 – 243,5.

4. Kepuasan Penyelia

Dimensi Kepuasan Penyelia berpengaruh dalam memberikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 18

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Penyelia

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
7	Atasan saya mampu memberikan penugasan manajerial berdasarkan kompetensi	-	4	8	27	19	235	Tinggi
8	Atasan saya mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan	-	2	11	31	14	231	Tinggi
Total							466	
Rata-Rata							233	Tinggi

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa hasil kuesioner dari 58 responden menurut indikator atasan mampu memberikan penugasan manajerial berdasarkan kompetensi dinilai tinggi dengan skor 235, sedangkan indikator atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan dinilai tinggi dengan skor 231. Sehingga secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Agung Automall Jambi menilai Kepuasan Penyelia berada pada skor 233 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 197,2 – 243,5.

5. Kepuasan Pekerjaan Itu Sendiri

Dimensi Kepuasan Pekerjaan Itu Sendiri berpengaruh dalam memberikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 19

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Pekerjaan Itu Sendiri

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
9	Saya diberikan kesempatan untuk belajar	-	2	4	23	29	253	Sangat Tinggi
10	Saya diberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab	-	1	5	38	14	239	Tinggi
Total							492	
Rata-Rata							246	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa hasil kuesioner dari 58 responden menurut indikator diberikan kesempatan untuk belajar dinilai sangat tinggi dengan skor 253, sedangkan indikator diberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab dinilai tinggi dengan skor 239. Sehingga secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Agung Automall Jambi menilai Kepuasan Pekerjaan Itu Sendiri berada pada skor 246 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 243,6 - 290.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator Kepuasan Kerja pada PT. Agung Automall Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 20

Rekap Jawaban Indikator Kepuasan Kerja

No.	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1	Kepuasan Gaji	245,5	Sangat Tinggi
2	Kepuasan Promosi	234,5	Tinggi
3	Kepuasan Rekan Kerja	234,5	Tinggi
4	Kepuasan Penyelia	233	Tinggi
5	Kepuasan Pekerjaan Itu Sendiri	246	Sangat Tinggi
Rata-Rata		238,7	Tinggi

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.20 diatas diketahui bahwa responden menempatkan dimensi Kepuasan Kerja yaitu kepuasan pekerjaan itu sendiri sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 246. Sedangkan dimensi kepuasan penyelia dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 233. Dan rata-rata dari jawaban indikator Kepuasan Kerja sebesar 238,7.

4.1.2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada analisis regresi linier berganda ini untuk mencari pengaruh variabel bebas (independent variable) yaitu lingkungan kerja dan stres kerja.

Hasil estimasi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan komputer program SPSS versi 25 diperoleh perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37025,627	3,494		9,556	.000
	VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,482	.122	.420	3,848	.000
	VARIABEL STRES KERJA (X2)	-0,247	.045	-.387	-3,548	.001
a. Dependent Variable: VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)						

Sumber : Data diolah Spss25 2023

$$Y = 37025,627 + 0,482X_1 - 0,247X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 37025,627 artinya apabila variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) bernilai nol (0), maka variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja akan bernilai tetap sebesar 37025,627.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,482 artinya apabila variabel X1 lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y yaitu kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,482 (kalau positif, Variabel X

meningkat dan Variabel Y meningkat).

3. Koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) bernilai negatif sebesar $-0,247$ artinya apabila variabel X_2 stres kerja mengalami penurunan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y yaitu kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar $-0,247$ begitupun sebaliknya.



4.1.3 Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:).

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga $+1$ ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan.

Sedangkan Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa & Ashari, 2005).

Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1 , jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004).

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak terhadap variabel tidak bebas dapat dilihat dari besarnya koefisien Determinasi (R^2) pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 22

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 a	.45 0	.430	3192.729 79
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber : Data diolah Spss25 2023

Pada tabel diatas menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (R^2) = 0,450 atau 45%. Ini berarti variabel independen (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 45% dan sedangkan sisanya 55% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Sedangkan Koefisien Korelasi Berganda (R) menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil Koefisien Korelasi Berganda sebesar 0,671. Nilai ini cenderung mendekati angka 1 (satu) sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Automall Jambi.

4.1.4 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.1.4.1 Hasil Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang bermakna sejauh mana tingkat akurasi suatu tes atau skala dalam suatu pengukuran. Validitas yang tinggi dapat dicapai apabila data tersebut mampu menggambarkan variabel yang sedang diukur. Namun sebaliknya, keakuratan data yang kurang tepat dan cermat dalam suatu pengukuran dapat

mempengaruhi tingkat validitas yang rendah. Tepat dan cermat disini dalam artian



bahwa pengukuran mampu menggambarkan suatu makna terhadap perbedaan angka yang sekecil-kecilnya yang diperoleh (Azwar, 2012).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid.
3. Nilai r_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ $df = n - 2$ ($58 - 2 = 56$)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 23
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Kriteria Uji	Keterangan
Butir 1	0,507	0,258	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,466	0,258	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,458	0,258	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,615	0,258	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,812	0,258	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,784	0,258	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.23 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,258). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 24

Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Pernyataan	rhitung	Rtabel	Kriteria Uji	Keterangan
Butir 1	0,733	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,751	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,747	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,797	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,818	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,710	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,795	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,730	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0,818	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0,815	0,258	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.24 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai stres kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,258). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 25

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	rhitung	Rtabel	Kriteria Uji	Keterangan
Butir 1	0,502	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,467	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,425	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,565	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,337	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,502	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,603	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,557	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0,415	0,258	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0,399	0,258	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.25 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,258). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability, merupakan suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (reliable). Meskipun istilah reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan dan keajegan, tapi gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012).

Menurut Sugiyono (2018:123) kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup,

sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Adapun hasil estimasi uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4. 26
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Ketentuan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	6	0,662	>0,60	Realibel
Stres Kerja (X2)	10	0,924	>0,60	Realibel
Kepuasan Kerja (Y)	10	0,624	>0,60	Realibel

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada setiap komponen pernyataan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja pada nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup.

4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 0,05 maka H_0 ditolak.
2. Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ 0,05 maka H_0 diterima..

Tabel 4. 27

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37025.627	4161.316		8.898	.000
	Lingkungan Kerja	.482	.140	.378	3.444	.001
	Stres Kerja	-.247	.065	-.420	-3.823	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data Spss25 2023

Berdasarkan Tabel 4.27 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. Bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (H1)

Variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Agung Automall Jambi. Hal ini terlihat dari signifikan lingkungan kerja (X1) $0,001 < 0,05$.

Dan nilai $t_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0.05/2; 58-2-1) = (0,025;55) = 2.00404$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.444 > 2.00404$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial diterima.

2. Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (H2)

Variabel stres kerja (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Agung Automall Jambi. Hal ini terlihat dari signifikan lingkungan kerja (X2) $0,000 < 0,05$.

Dan nilai $t_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0.05/2; 58-2-1) = (0,025;55) = 2.00404$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-3.823 < 2.00404$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial ditolak

4.1.5.2 Hasil Uji F

Menurut Pardede dan Manurung (2014:28), uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Suharyadi dan Purwanto, 2004).

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai $F_{tabel} = f (k; n-k)$, $F = (2; 58-2)$, $F_{tabel} = (2; 56) = 3,16$ dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.27 dibawah ini :

Tabel 4. 28

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458142541.824	2	229071270.912	22.472	.000 ^b
	Residual	560643791.831	55	10193523.488		
	Total	1018786333.655	57			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil olah data Spss25 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 22,472 dengan nilai Ftabel adalah 3,16 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $22,472 > 3,16$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall Jambi.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan variabel lingkungan kerja $< 0,05$ yaitu untuk lingkungan kerja tingkat signifikannya 0,001.

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan variabel stres kerja $< 0,05$ yaitu untuk lingkungan kerja tingkat signifikannya 0,000.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan uji simultan (uji F) dapat diketahui secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall Jambi. Hal ini ditunjukkan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu nilai F_{hitung} yang diperoleh 22,472 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan $<$ dari 0,05. Maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kepuasan kerja pada PT. Agung Automall Jambi.

Dari hasil koefisien determinasi r^2 adalah sebesar 0,450 dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 45% sedangkan sisanya 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agung Automall Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan variabel lingkungan kerja $< 0,05$ yaitu untuk lingkungan kerja tingkat signifikannya 0,001.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan variabel stres kerja $< 0,05$ yaitu untuk lingkungan kerja tingkat signifikannya 0,000.
3. Berdasarkan uji simultan (uji F) dapat diketahui secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Agung Automall Jambi. Hal ini ditunjukkan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu nilai F_{hitung} yang diperoleh 22,472 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan $<$ dari 0,05. Maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kepuasan kerja pada PT. Agung Automall Jambi.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang ingin disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Agung Automall Jambi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan tujuan PT. Agung Automall bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
2. Diharapkan PT. Agung Automall Jambi dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja, karena variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yaitu dengan suasana kerja, hubungan dengan atasan dan hubungan antar karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan akan terus meningkat.
3. Diharapkan PT. Agung Automall Jambi dapat mempertahankan serta meningkatkan pengelolaan stres kerja, karena stres kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengelola stres kerja dapat berupa pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Pendekatan individual diantaranya adalah menerapkan manajemen waktu secara baik, meningkatkan waktu olahraga, melatih karyawan agar lebih rileks, dan memperluas sosialisasi. Sedangkan pendekatan organisasional dilakukan dengan beberapa metode, yaitu meminimalisir adanya kemungkinan konflik dan melakukan klarifikasi peran perusahaan, menetapkan tujuan secara realistis, membuat bimbingan konseling pada setiap karyawan, dan melakukan perbaikan komunikasi dari dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, (2007). *Hubungan Lingkungan Kerja Dan semangat kerja Pegawai kantor*, Penerbit Jurnal Ilmu Sosial
- Agua Purwa D, dan Surya K. 2019. *Pengaruh Stres Terhadap Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali*. Fakultas EEkonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali, E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 8 No. (2).
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, S. (2006). *Produser Penelitian : Suatu pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Ansori, A. R. (2020, Juni). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2, 246-257.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kedua Belas). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Noor. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara*. Jurnal *Economia*. Volume 8. Nomor 1. Halaman 11-21.
- Dhini, R.D. (2011), Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus*, 1 (1), hal : 15-23.
- Dwi Septianto, (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang*. Jurnal.
- Fakhnurozi, A. F., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (PERSERO). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 1-17.
- Ferdinand Agusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Desertasi Ilmu Manajemen*, Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stres Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 18, Nomor 1*, 20-30.
- J. Rauan, F., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019*, 4681-4690.

- Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva- Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 31-40.
- Malayu Hasibuan, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mondy, R. W. Alih bahasa oleh Airlangga, B (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2 (edisi 10)*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Puspasari, Anita. Wahyudi, Amin. dan Suprayitno. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderasi*. Vol. 17 No. 2 Juni 2017. UNISRI : Surakarta.
- Rosidah Ambar Teguh Sulistiyani (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siboro, E. (2022, Januari). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1*, 279-292.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi Kedua). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April 2019*, 468-476.

LAMPIRAN I

PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Responden Yang Terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan Skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, maka di tengah-tengah kesibukan anda, kami mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Latifahsari

NPM : 1900861201179

Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Agung Automall Jambi

Pada responden kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat anda masing-masing (bukan menurut pandangan umum) agar sesuai dengan tujuan penyelesaian skripsi ini. Seluruh informasi atau jawaban yang diberikan dan jaminan keasliannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian Bapak/Ibu.

Akhir kata kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuesioner ini.

Jambi, Maret 2023

Hormat Saya,

Putri Latifahsari

IDENTITAS RESPONDEN

- NO. Responden : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : 20-30 Tahun 41-50 Tahun
 31-40 Tahun >50 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA D-III
 S-1 S-2
- Masa Bekerja : 1-5 Tahun 11-15 Tahun
 6-10 Tahun >16 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berilah tanda ceklis () pada jawaban Bapak/Ibu di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

- Sangat Setuju SS = 5
Setuju S = 4
Ragu-Ragu RR = 3
Tidak Setuju TS = 2
Sangat Tidak Setuju STS = 1

KUESIONER PENELITIAN

A. PERNYATAAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
Suasana Kerja						
1	Suasana di tempat kerja saya harmonis dan menyenangkan					
2	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan					
Hubungan dengan Atasan						
3	Atasan selalu memperlakukan saya dengan baik dan adil					
4	Atasan selalu memberikan dukungan dan bimbingan kepada saya					
Hubungan antar Karyawan						
5	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung					
6	Saya berkomunikasi yang baik dengan karyawan lain					

B. PERNYATAAN VARIABEL STRES KERJA (X2)

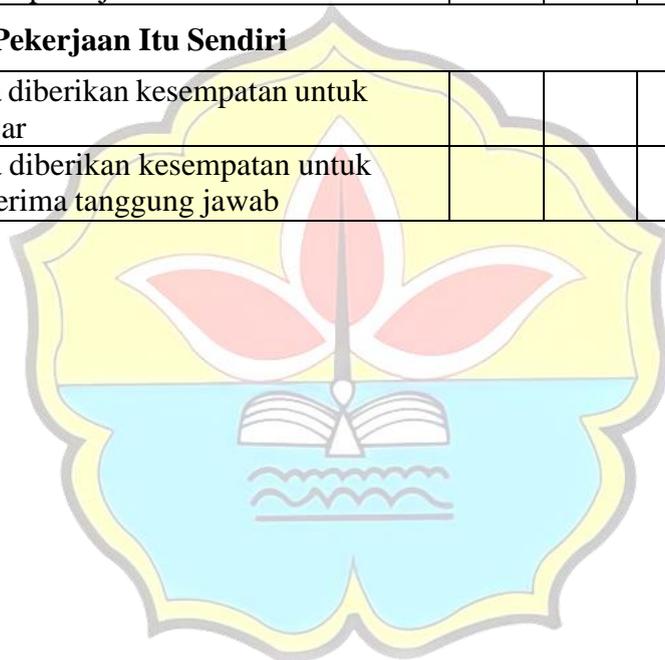
No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
Tuntutan Tugas						
1	Beban kerja yang berlebihan dan terlalu banyak membuat saya menjadi Tertekan					
2	Saya diberikan jumlah pekerjaan yang proporsional (seimbang) dalam waktu tertentu					
Tuntutan Peran						
3	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan gaya bekerja dalam tugas atau pekerjaan					

4	Saya merasa tidak memahami tujuan dari pekerjaan saya secara keseluruhan					
Tuntutan antar Pribadi						
5	Saya tidak sanggup menyampaikan ide atau gagasan untuk menyelesaikan pekerjaan					
6	Kurangnya komunikasi yang baik, saya sering melewatkan informasi Penting					
Struktur Organisasi						
7	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya					
8	Ketika saya menghadapi masalah pekerjaan, saya akan melimpahkan kepada atasan					
Kepemimpinan Organisasi						
9	Pimpinan saya mampu memotivasi karyawannya dalam hal hubungan kerja sama yang baik					
10	Kemampuan pemimpin saya dalam mengambil keputusan kerja sangat cermat					

C. PERNYATAAN VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

No	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
Kepuasan Gaji						
1	Saya merasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan					
2	Saya merasa jumlah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan					
Kepuasan Promosi						
3	Saya memiliki peluang untuk mendapatkan promosi					
4	Saya memiliki peluang untuk memperluas keahlian					

Kepuasan Rekan Kerja						
5	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan					
6	Saya memiliki rekan kerja yang kompeten					
Kepuasan Penyelia						
7	Atasan saya mampu memberikan penugasan manajerial berdasarkan kompetensi					
8	Atasan saya mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan					
Kepuasan Pekerjaan Itu Sendiri						
9	Saya diberikan kesempatan untuk belajar					
10	Saya diberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab					



LAMPIRAN II

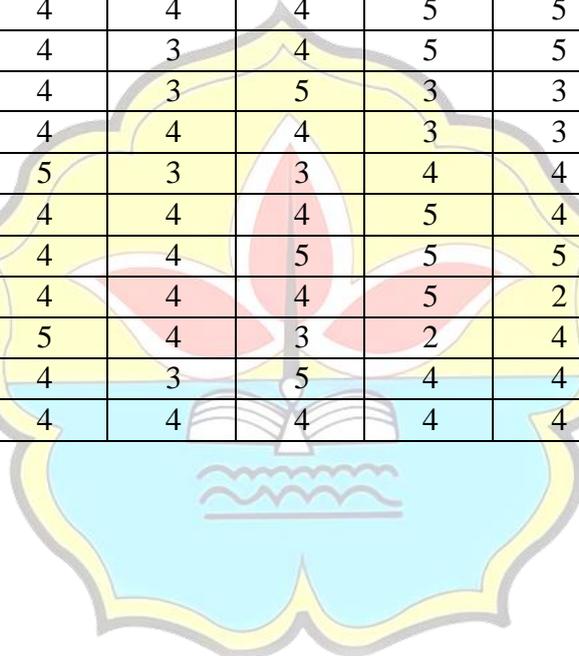
Tabulasi Data

No.	VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)						TOT AL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	5	25
3	4	3	4	5	5	4	25
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	5	5	27
6	4	2	2	2	2	2	14
7	4	4	2	2	4	4	20
8	4	4	4	2	2	2	18
9	2	2	4	4	2	2	16
10	2	4	4	3	2	2	17
11	4	5	4	3	4	4	24
12	3	4	5	4	3	3	22
13	3	2	3	4	3	3	18
14	5	4	5	4	5	5	28
15	5	4	5	4	5	5	28
16	5	4	5	4	3	3	24
17	5	4	3	4	5	5	26
18	5	4	3	3	4	4	23
19	4	3	4	2	4	4	21
20	4	5	5	4	3	3	24
21	4	5	5	4	5	5	28
22	4	4	5	5	5	5	28
23	4	3	4	4	4	4	23
24	4	4	4	5	4	4	25
25	4	4	4	3	4	4	23
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	5	4	4	5	5	28
28	4	4	4	4	5	4	25
29	4	4	4	5	5	4	26
30	5	4	4	4	5	4	26
31	4	5	3	3	2	2	19
32	5	4	4	5	4	4	26
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24

35	4	5	5	5	5	4	28
----	---	---	---	---	---	---	----



36	5	4	5	4	5	5	28
37	4	5	4	5	5	5	28
38	5	4	3	4	4	4	24
39	5	4	5	4	5	5	28
40	4	5	4	5	4	4	26
41	5	4	3	4	5	5	26
42	3	4	5	4	3	3	22
43	5	4	3	4	5	5	26
44	5	4	5	4	3	3	24
45	4	5	4	4	3	3	23
46	5	4	4	3	4	4	24
47	5	4	4	3	3	3	22
48	5	4	4	4	5	5	27
49	5	4	3	4	5	5	26
50	5	4	3	5	3	3	23
51	5	4	4	4	3	3	23
52	5	5	3	3	4	4	24
53	4	4	4	4	5	4	25
54	4	4	4	5	5	5	27
55	5	4	4	4	5	2	24
56	4	5	4	3	2	4	22
57	5	4	3	5	4	4	25
58	4	4	4	4	4	4	24



No.	VARIABEL STRES KERJA (X2)										TOT AL
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.1 0	
1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	15
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	35
4	1	2	2	3	1	4	3	2	1	1	20
5	1	1	3	2	2	3	3	2	1	2	20
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	35
8	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
10	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	25
11	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	21
12	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	19
13	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	32
14	3	3	2	1	1	2	1	2	1	3	19
15	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	15
16	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	28
17	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	21
18	2	3	3	2	2	1	3	3	4	3	26
19	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	19
20	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	18
21	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	20
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37
26	3	2	4	3	1	2	2	1	1	2	21
27	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	17
28	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	17
29	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	16
30	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	14
31	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
32	2	1	1	1	3	4	3	3	2	2	22
33	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	17
34	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	21
35	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	16
36	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	16
37	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	19
38	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	18
39	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	17
40	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	16
41	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	13
42	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	21
43	2	1	2	3	2	1	2	3	4	2	22
44	2	1	2	3	1	2	3	2	1	3	20
45	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	15
46	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	14

47	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	16
48	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	19
49	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	18
50	1	2	3	2	2	3	2	4	2	1	22
51	2	3	2	1	1	3	2	4	2	3	23
52	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	25
53	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	17
54	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	16
55	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	14
56	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	39
57	2	1	1	1	3	4	3	3	2	2	22
58	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	17



No.	VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)										TOT AL
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	
1	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
6	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	30
7	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	40
8	5	4	4	3	2	2	4	2	5	4	35
9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	41
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
11	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	40
12	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	40
13	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	30
14	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	42
15	2	3	4	5	4	4	5	4	5	5	41
16	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	41
17	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	42
18	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	42
19	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	43
20	3	3	2	4	4	5	4	3	4	5	37
21	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
23	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
24	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	39
25	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	41
26	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
27	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
28	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
29	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
30	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
31	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	37
32	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
33	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
34	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
35	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
36	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	41
37	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
38	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46
39	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	41
40	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	40
41	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	42
42	3	4	4	3	3	4	2	3	5	5	36
43	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	43
44	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	43
45	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
46	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	43

47	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	37
48	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	42
49	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	40
50	5	4	4	3	5	4	2	3	4	3	37
51	4	3	4	3	5	4	2	3	5	3	36
52	4	4	3	5	3	4	3	4	2	4	36
53	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
54	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
55	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
56	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	37
57	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
58	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43



LAMPIRAN III

Data Interval

1. Variabel Lingkungan Kerja

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Rata-Rata
1	3,772	3,920	4,237	3,949	3,604	3,739	23,221
2	3,772	3,920	4,237	3,949	3,604	4,950	24,433
3	3,772	2,619	4,237	5,305	4,742	3,739	24,416
4	3,772	3,920	4,237	3,949	3,604	3,739	23,221
5	3,772	3,920	4,237	5,305	4,742	4,950	26,927
6	3,772	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	13,772
7	3,772	3,920	2,000	2,000	3,604	3,739	19,035
8	3,772	3,920	4,237	2,000	2,000	2,000	17,929
9	2,000	2,000	4,237	3,949	2,000	2,000	16,186
10	2,000	3,920	4,237	2,852	2,000	2,000	17,009
11	3,772	5,478	4,237	2,852	3,604	3,739	23,683
12	2,649	3,920	5,594	3,949	2,844	2,844	21,799
13	2,649	2,000	3,038	3,949	2,844	2,844	17,324
14	5,186	3,920	5,594	3,949	4,742	4,950	28,341
15	5,186	3,920	5,594	3,949	4,742	4,950	28,341
16	5,186	3,920	5,594	3,949	2,844	2,844	24,336
17	5,186	3,920	3,038	3,949	4,742	4,950	25,784
18	5,186	3,920	3,038	2,852	3,604	3,739	22,338
19	3,772	2,619	4,237	2,000	3,604	3,739	19,972
20	3,772	5,478	5,594	3,949	2,844	2,844	24,481
21	3,772	5,478	5,594	3,949	4,742	4,950	28,486
22	3,772	3,920	5,594	5,305	4,742	4,950	28,284
23	3,772	2,619	4,237	3,949	3,604	3,739	21,921
24	3,772	3,920	4,237	5,305	3,604	3,739	24,578
25	3,772	3,920	4,237	2,852	3,604	3,739	22,124
26	3,772	3,920	4,237	3,949	3,604	3,739	23,221
27	5,186	5,478	4,237	3,949	4,742	4,950	28,542
28	3,772	3,920	4,237	3,949	4,742	3,739	24,359
29	3,772	3,920	4,237	5,305	4,742	3,739	25,716
30	5,186	3,920	4,237	3,949	4,742	3,739	25,772
31	3,772	5,478	3,038	2,852	2,000	2,000	19,140
32	5,186	3,920	4,237	5,305	3,604	3,739	25,991
33	3,772	3,920	4,237	3,949	3,604	3,739	23,221

34	3,772	3,920	4,237	3,949	3,604	3,739	23,221
----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------



35	3,772	5,478	5,594	5,305	4,742	3,739	28,631
36	5,186	3,920	5,594	3,949	4,742	4,950	28,341
37	3,772	5,478	4,237	5,305	4,742	4,950	28,486
38	5,186	3,920	3,038	3,949	3,604	3,739	23,435
39	5,186	3,920	5,594	3,949	4,742	4,950	28,341
40	3,772	5,478	4,237	5,305	3,604	3,739	26,136
41	5,186	3,920	3,038	3,949	4,742	4,950	25,784
42	2,649	3,920	5,594	3,949	2,844	2,844	21,799
43	5,186	3,920	3,038	3,949	4,742	4,950	25,784
44	5,186	3,920	5,594	3,949	2,844	2,844	24,336
45	3,772	5,478	4,237	3,949	2,844	2,844	23,124
46	5,186	3,920	4,237	2,852	3,604	3,739	23,537
47	5,186	3,920	4,237	2,852	2,844	2,844	21,882
48	5,186	3,920	4,237	3,949	4,742	4,950	26,984
49	5,186	3,920	3,038	3,949	4,742	4,950	25,784
50	5,186	3,920	3,038	5,305	2,844	2,844	23,137
51	5,186	3,920	4,237	3,949	2,844	2,844	22,979
52	5,186	5,478	3,038	2,852	3,604	3,739	23,896
53	3,772	3,920	4,237	3,949	4,742	3,739	24,359
54	3,772	3,920	4,237	5,305	4,742	4,950	26,927
55	5,186	3,920	4,237	3,949	4,742	2,000	24,033
56	3,772	5,478	4,237	2,852	2,000	3,739	22,078
57	5,186	3,920	3,038	5,305	3,604	3,739	24,792
58	3,772	3,920	4,237	3,949	3,604	3,739	23,221

2. Variabel Stres Kerja

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Rata-Rata
1	2,321	2,106	1,000	1,000	2,171	1,000	2,323	2,111	1,000	1,000	16,032
2	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	10,000
3	3,235	3,593	3,641	3,621	3,572	3,360	2,323	2,111	3,353	3,639	32,448
4	1,000	2,106	2,121	2,932	1,000	3,360	3,275	2,111	1,000	1,000	19,906
5	1,000	1,000	2,839	2,160	2,171	2,590	3,275	2,111	1,000	2,102	20,248
6	3,915	3,593	3,641	3,621	3,572	3,360	3,880	3,900	3,353	3,639	36,475
7	2,321	2,106	3,641	3,621	2,857	3,360	3,880	3,900	3,353	3,639	32,680
8	3,915	3,593	3,641	4,726	3,572	3,360	3,880	4,956	3,353	3,639	38,635
9	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	10,000
10	3,235	2,859	2,839	2,160	2,857	2,046	2,323	2,111	2,675	2,102	25,206
11	2,321	2,859	1,000	2,160	2,171	2,046	2,323	3,017	2,129	2,102	22,127
12	2,321	2,859	1,000	2,160	2,171	1,000	2,323	3,017	1,000	2,102	19,953
13	3,235	3,593	2,839	2,932	2,857	3,360	3,275	2,111	2,675	3,639	30,516

14	3,235	2,859	2,121	1,000	1,000	2,046	1,000	2,111	1,000	2,813	19,186
15	1,000	1,000	2,121	1,000	2,171	2,046	1,000	2,111	1,000	2,102	15,552
16	2,321	2,859	2,121	2,932	2,857	3,360	3,275	2,111	2,675	2,813	27,326
17	2,321	2,859	2,121	2,932	2,171	1,000	2,323	3,017	2,129	1,000	21,872
18	2,321	2,859	2,839	2,160	2,171	1,000	3,275	3,017	3,353	2,813	25,807
19	1,000	2,106	2,839	2,160	2,171	1,000	2,323	3,017	2,129	1,000	19,744
20	2,321	2,859	2,121	2,932	1,000	2,046	1,000	2,111	1,000	1,000	18,391
21	1,000	2,106	2,839	2,160	2,171	1,000	2,323	3,017	2,129	2,102	20,846
22	3,915	3,593	3,641	3,621	3,572	3,360	3,880	3,017	3,353	2,813	34,766
23	3,915	3,593	3,641	3,621	3,572	3,360	3,880	3,900	3,353	3,639	36,475
24	3,915	3,593	3,641	3,621	3,572	2,590	3,880	3,017	3,353	3,639	34,822
25	2,321	3,593	3,641	3,621	3,572	3,360	3,880	3,900	3,353	2,813	34,056
26	3,235	2,106	3,641	2,932	1,000	2,046	2,323	1,000	1,000	2,102	21,385
27	2,321	2,106	1,000	2,160	2,171	1,000	2,323	2,111	2,129	1,000	18,321
28	2,321	1,000	1,000	2,160	2,171	2,046	2,323	2,111	1,000	2,102	18,234
29	2,321	2,106	2,121	2,160	1,000	1,000	2,323	2,111	1,000	1,000	17,143
30	2,321	1,000	2,121	1,000	1,000	1,000	2,323	1,000	2,129	1,000	14,894
31	3,915	4,649	3,641	3,621	3,572	3,360	4,750	3,900	3,353	3,639	38,400
32	2,321	1,000	1,000	1,000	2,857	3,360	3,275	3,017	2,129	2,102	22,061
33	2,321	2,106	1,000	2,160	1,000	2,046	2,323	1,000	2,129	2,102	18,187
34	2,321	2,106	2,121	2,160	1,000	2,046	2,323	3,017	2,675	2,102	21,872
35	1,000	2,106	2,121	2,160	1,000	1,000	2,323	2,111	2,129	1,000	16,950
36	2,321	1,000	2,121	2,160	2,171	1,000	2,323	2,111	1,000	1,000	17,207
37	1,000	2,106	1,000	2,160	2,171	2,590	3,275	2,111	1,000	2,102	19,516
38	2,321	2,106	1,000	2,160	1,000	2,046	1,000	2,111	2,129	2,813	18,687
39	1,000	2,106	1,000	2,160	2,171	1,000	2,323	3,017	2,129	1,000	17,905
40	2,321	1,000	2,121	1,000	1,000	2,046	2,323	2,111	1,000	2,102	17,025
41	2,321	1,000	2,121	1,000	1,000	1,000	2,323	1,000	1,000	1,000	13,765
42	2,321	2,859	2,121	1,000	2,171	1,000	2,323	3,017	2,129	2,813	21,754
43	2,321	1,000	2,121	2,932	2,171	1,000	2,323	3,017	3,353	2,102	22,340
44	2,321	1,000	2,121	2,932	1,000	2,046	3,275	2,111	1,000	2,813	20,620
45	1,000	2,106	1,000	1,000	2,171	2,046	1,000	2,111	1,000	2,102	15,537
46	1,000	1,000	2,121	2,160	1,000	2,046	1,000	1,000	1,000	2,102	14,430
47	1,000	2,106	2,121	1,000	2,171	2,590	2,323	1,000	1,000	1,000	16,311
48	2,321	1,000	2,121	2,932	2,171	1,000	2,323	3,017	1,000	2,102	19,988
49	1,000	2,106	2,839	2,160	1,000	2,046	1,000	3,017	2,129	1,000	18,297
50	1,000	2,106	2,839	2,160	2,171	2,590	2,323	3,900	2,129	1,000	22,217
51	2,321	2,859	2,121	1,000	1,000	2,590	2,323	3,900	2,129	2,813	23,057
52	2,321	2,859	2,839	2,160	2,171	2,590	2,323	3,017	2,129	2,813	25,221
53	2,321	1,000	1,000	2,160	2,171	2,046	2,323	2,111	1,000	2,102	18,234
54	2,321	2,106	2,121	2,160	1,000	1,000	2,323	2,111	1,000	1,000	17,143

55	2,321	1,000	2,121	1,000	1,000	1,000	2,323	1,000	2,129	1,000	14,894
56	3,915	2,106	3,641	3,621	3,572	3,360	4,750	3,900	3,353	3,639	35,858
57	2,321	1,000	1,000	1,000	2,857	3,360	3,275	3,017	2,129	2,102	22,061
58	2,321	2,106	1,000	2,160	1,000	2,046	2,323	1,000	2,129	2,102	18,187

3. Variabel Kepuasan Kerja

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Rata-Rata
1	4,852	4,691	4,423	5,612	4,071	4,140	5,027	4,190	5,011	4,273	46,291
2	4,852	4,691	4,423	4,360	4,071	4,140	5,027	4,190	3,661	5,767	45,181
3	3,478	4,691	4,423	4,360	4,071	4,140	3,763	4,190	3,661	4,273	41,050
4	4,852	4,691	4,423	4,360	4,071	4,140	3,763	4,190	3,661	4,273	42,424
5	4,852	4,691	4,423	4,360	4,071	5,594	3,763	5,506	3,661	5,767	46,687
6	2,000	4,691	4,423	2,000	4,071	4,140	2,000	2,000	2,000	4,273	31,598
7	4,852	4,691	4,423	4,360	2,916	4,140	3,763	3,038	5,011	4,273	41,467
8	4,852	4,691	4,423	3,235	2,000	2,000	3,763	2,000	5,011	4,273	36,249
9	4,852	4,691	4,423	4,360	4,071	4,140	5,027	4,190	3,661	2,883	42,298
10	3,478	4,691	4,423	4,360	4,071	5,594	3,763	4,190	3,661	4,273	42,505
11	3,478	3,000	4,423	5,612	5,425	4,140	3,763	3,038	3,661	4,273	40,814
12	3,478	4,691	4,423	3,235	5,425	2,870	5,027	4,190	3,661	4,273	41,274
13	3,478	3,000	4,423	3,235	2,000	2,000	2,816	4,190	2,712	2,000	29,854
14	4,852	4,691	6,012	4,360	5,425	4,140	2,816	4,190	3,661	4,273	44,420
15	2,000	3,000	4,423	5,612	4,071	4,140	5,027	4,190	5,011	5,767	43,241
16	4,852	4,691	2,946	4,360	5,425	2,870	3,763	4,190	5,011	4,273	42,382
17	4,852	6,403	4,423	3,235	4,071	5,594	3,763	3,038	3,661	5,767	44,807
18	4,852	6,403	4,423	3,235	4,071	2,870	3,763	5,506	5,011	4,273	44,407
19	4,852	4,691	4,423	5,612	4,071	5,594	3,763	3,038	5,011	4,273	45,330
20	2,649	3,000	2,000	4,360	4,071	5,594	3,763	3,038	3,661	5,767	37,903
21	3,478	4,691	6,012	4,360	2,916	4,140	5,027	4,190	3,661	5,767	44,241
22	3,478	4,691	4,423	4,360	4,071	4,140	3,763	4,190	5,011	5,767	43,893
23	3,478	4,691	4,423	4,360	4,071	4,140	5,027	4,190	2,712	4,273	41,365
24	3,478	4,691	2,946	4,360	5,425	4,140	3,763	4,190	2,712	4,273	39,978
25	3,478	4,691	4,423	5,612	4,071	4,140	3,763	3,038	5,011	4,273	42,501
26	4,852	4,691	4,423	5,612	4,071	5,594	5,027	4,190	5,011	4,273	47,746
27	4,852	4,691	4,423	4,360	5,425	4,140	3,763	5,506	5,011	4,273	46,444
28	4,852	4,691	4,423	5,612	4,071	5,594	5,027	4,190	5,011	4,273	47,746
29	4,852	4,691	4,423	4,360	4,071	4,140	5,027	5,506	5,011	4,273	46,354
30	4,852	4,691	6,012	4,360	5,425	5,594	3,763	5,506	5,011	4,273	49,487
31	3,478	3,000	2,946	3,235	4,071	4,140	2,816	4,190	5,011	4,273	37,160
32	4,852	4,691	4,423	5,612	4,071	4,140	3,763	4,190	5,011	4,273	45,027
33	4,852	4,691	4,423	5,612	4,071	4,140	3,763	5,506	3,661	4,273	44,992

34	4,852	4,691	4,423	4,360	4,071	4,140	3,763	5,506	3,661	5,767	45,233
35	4,852	4,691	4,423	5,612	5,425	4,140	5,027	4,190	5,011	5,767	49,139
36	3,478	6,403	6,012	4,360	2,916	4,140	2,816	4,190	3,661	5,767	43,742
37	3,478	6,403	4,423	4,360	5,425	4,140	5,027	4,190	3,661	4,273	45,380
38	3,478	6,403	4,423	5,612	4,071	5,594	5,027	4,190	5,011	5,767	49,577
39	2,649	4,691	6,012	4,360	5,425	4,140	2,816	4,190	3,661	5,767	43,710
40	4,852	4,691	2,946	4,360	5,425	4,140	3,763	3,038	3,661	4,273	41,149
41	4,852	4,691	6,012	4,360	2,916	4,140	5,027	3,038	5,011	4,273	44,320
42	2,649	4,691	4,423	3,235	2,916	4,140	2,000	3,038	5,011	5,767	37,870
43	4,852	4,691	6,012	5,612	4,071	2,870	3,763	5,506	3,661	4,273	45,311
44	3,478	6,403	4,423	3,235	5,425	4,140	5,027	4,190	5,011	4,273	45,606
45	4,852	4,691	6,012	4,360	5,425	5,594	3,763	5,506	3,661	4,273	48,137
46	4,852	4,691	4,423	4,360	2,916	4,140	5,027	5,506	5,011	4,273	45,199
47	4,852	4,691	4,423	3,235	2,916	2,870	2,816	4,190	5,011	2,883	37,888
48	4,852	4,691	4,423	5,612	4,071	2,870	3,763	5,506	3,661	4,273	43,723
49	4,852	4,691	4,423	5,612	4,071	2,870	5,027	4,190	2,712	2,883	41,332
50	4,852	4,691	4,423	3,235	5,425	4,140	2,000	3,038	3,661	2,883	38,348
51	3,478	3,000	4,423	3,235	5,425	4,140	2,000	3,038	5,011	2,883	36,633
52	3,478	4,691	2,946	5,612	2,916	4,140	2,816	4,190	2,000	4,273	37,062
53	4,852	4,691	4,423	5,612	4,071	5,594	5,027	4,190	5,011	4,273	47,746
54	4,852	4,691	4,423	4,360	4,071	4,140	5,027	5,506	5,011	4,273	46,354
55	4,852	4,691	6,012	4,360	5,425	5,594	3,763	5,506	5,011	4,273	49,487
56	3,478	3,000	2,946	3,235	4,071	4,140	2,816	4,190	5,011	4,273	37,160
57	4,852	4,691	4,423	5,612	4,071	4,140	3,763	4,190	5,011	5,767	46,520
58	4,852	4,691	4,423	5,612	4,071	4,140	3,763	5,506	3,661	4,273	44,992

LAMPIRAN IV

Hasil Pengujian Instrumen

Hasil Pengujian Validitas

1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.154	-.105	.045	.401**	.372**	.507**
	Sig. (2-tailed)		.249	.435	.735	.002	.004	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	.154	1	.210	.094	.108	.188	.466**
	Sig. (2-tailed)	.249		.114	.485	.421	.158	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	-.105	.210	1	.272*	.160	.125	.458**
	Sig. (2-tailed)	.435	.114		.039	.231	.349	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	.045	.094	.272*	1	.462**	.347**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.735	.485	.039		.000	.008	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	.401**	.108	.160	.462**	1	.803**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.002	.421	.231	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	.372**	.188	.125	.347**	.803**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.004	.158	.349	.008	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.507**	.466**	.458**	.615**	.812**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

2. Uji Validitas Stres Kerja

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.559*	.494*	.542*	.515*	.409*	.560*	-.362	.558*	.666*	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.005	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	-.559	1	.536*	.579*	.543*	.447*	.430*	-.521	.615*	.555*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	-.494	.536*	1	.655*	.497*	.451*	.535*	-.476	.593*	.524*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	-.542	.579*	.655*	1	.574*	.489*	.615*	-.533	.598*	.558*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.5	Pearson Correlation	.515**	.543*	.497*	.574*	1	.577*	.690*	.637**	.659*	.626*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.6	Pearson Correlation	.409**	.447*	.451*	.489*	.577*	1	.577*	.411**	.452*	.668*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.7	Pearson Correlation	-.560	.430*	.535*	.615*	.690*	.577*	1	-.554	.610*	.564*	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.8	Pearson Correlation	-.362	.521*	.476*	.533*	.637*	.411*	.554*	1	.614*	.513*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.9	Pearson Correlation	-.558	.615*	.593*	.598*	.659*	.452*	.610*	-.614	1	.617*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.10	Pearson Correlation	.666*	.555*	.524*	.558*	.626*	.668*	.564*	.513*	.617*	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58



TOTAL	Pearson Correlation	.733*	.751*	.747*	.797*	.818*	.710*	.795*	.730*	.818*	.815*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

3. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.248	.182	.276*	.029	.005	.266*	.380*	.271*	-.232	.502**
	Sig. (2-tailed)		.060	.172	.036	.827	.970	.043	.003	.039	.080	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.2	Pearson Correlation	.248	1	.301*	-.002	.043	.099	.253	.145	.007	.225	.467**
	Sig. (2-tailed)	.060		.022	.989	.750	.461	.056	.279	.960	.089	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.3	Pearson Correlation	.182	.301*	1	.070	.012	.070	.072	.244	.062	.068	.425**
	Sig. (2-tailed)	.172	.022		.603	.929	.602	.593	.065	.646	.612	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.4	Pearson Correlation	.276*	-.002	.070	1	.045	.241	.454*	.278*	.097	.180	.565**
	Sig. (2-tailed)	.036	.989	.603		.737	.068	.000	.034	.469	.175	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.5	Pearson Correlation	.029	.043	.012	.045	1	.262*	.022	.161	.005	-.006	.337**
	Sig. (2-tailed)	.827	.750	.929	.737		.047	.868	.228	.970	.967	.010
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.6	Pearson Correlation	.005	.099	.070	.241	.262*	1	.142	.047	.147	.364*	.502**
	Sig. (2-tailed)	.970	.461	.602	.068	.047		.287	.727	.272	.005	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.7	Pearson Correlation	.266*	.253	.072	.454*	.022	.142	1	.274*	.209	.151	.603**
	Sig. (2-tailed)	.043	.056	.593	.000	.868	.287		.037	.115	.258	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

Y.8	Pearson Correlation	.380*	.145	.244	.278*	.161	.047	.274*	1	.065	.037	.557**
	Sig. (2-tailed)	.003	.279	.065	.034	.228	.727	.037		.626	.784	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.9	Pearson Correlation	.271*	.007	.062	.097	.005	.147	.209	.065	1	.122	.415**



	Sig. (2-tailed)	.039	.960	.646	.469	.970	.272	.115	.626		.362	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.10	Pearson Correlation	-.232	.225	.068	.180	-.006	.364** *	.151	.037	.122	1	.399**
	Sig. (2-tailed)	.080	.089	.612	.175	.967	.005	.258	.784	.362		.002
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.502** *	.467** *	.425** *	.565** *	.337** *	.502** *	.603** *	.557** *	.415** *	.399** *	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.010	.000	.000	.000	.001	.002	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

Hasil Pengujian Reliabilitas

1. Lingkungan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

X1.1	19664.5690	8793368.530	.268	.661
X1.2	19829.2241	9072739.440	.229	.672
X1.3	19664.8793	9045749.757	.200	.685
X1.4	19953.1897	8088412.262	.394	.619



X1.5	20139.4138	6869124.317	.674	.509
X1.6	20139.2414	7010723.941	.629	.527

2. Stres Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19831.4138	42760328.913	.665	.919
X2.2	19908.3621	42269979.393	.684	.918
X2.3	19870.5000	42420958.149	.680	.918
X2.4	19831.2069	41643733.992	.741	.915
X2.5	20046.5690	41603473.302	.769	.913
X2.6	20013.8103	43050730.332	.637	.921
X2.7	19544.9138	41750184.361	.739	.915
X2.8	19601.1379	42456766.261	.658	.919
X2.9	20109.7586	41719295.309	.769	.913
X2.10	19979.8621	41544001.840	.763	.914

3. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.624	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	38868.0690	14987159.083	.329	.592
Y.2	38417.3448	15326292.230	.297	.599
Y.3	38606.3621	15537121.253	.239	.611
Y.4	38606.2586	14328169.353	.388	.577
Y.5	38867.5690	16103775.793	.128	.636
Y.6	38867.6034	14880851.507	.318	.594
Y.7	39156.5000	14024484.535	.434	.565
Y.8	38867.7069	14378056.281	.379	.579
Y.9	38868.0862	15556368.256	.221	.615
Y.10	38606.7586	15686879.835	.205	.619

LAMPIRAN V

Hasil Pengujian Regresi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.430	3192.72979
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458142541.824	2	229071270.912	22.472	.000 ^b
	Residual	560643791.831	55	10193523.488		

	Total	1018786333.65	57			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37025.627	4161.316		8.898	.000
	Lingkungan Kerja	.482	.140	.378	3.444	.001
	Stres Kerja	-.247	.065	-.420	-3.823	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

