



**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN CV. SINAR SAN JAYA GLOBAL
JEMBER**

*ANALYSIS EFFECT OF JOB STRESS, WORK ENVIRONMENT AND
MOTIVATION TO JOB SATISFACTION EMPLOYMENT
CV. SINAR JAYA SAN GLOBAL JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Adam Emhil Akbar

NIM. 140810201156

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2018



**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN CV. SINAR SAN JAYA GLOBAL
JEMBER**

*ANALYSIS EFFECT OF JOB STRESS, WORK ENVIRONMENT AND
MOTIVATION TO JOB SATISFACTION EMPLOYMENT
CV. SINAR JAYA SAN GLOBAL JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Adam Emhil Akbar

140810201156

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2018

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adam Emhil Akbar

NIM : 140810201156

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Jaya San Global.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 28 Mei 2018

Yang menyatakan,

Adam Emhil Akbar

NIM 140810201156

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Jaya San Global
Nama : Adam Emhil Akbar
NIM : 140810201156
Jurusa : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan : 25 Mei 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si., QIA
NIP. 19750106 200003 2 001

Drs. Markus Apriono, MM
NIP. 19640404 198902 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. SINAR
JAYA SAN GLOBAL**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Adam Emhil Akbar

NIM : 140810201156

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

31 Mei 2018

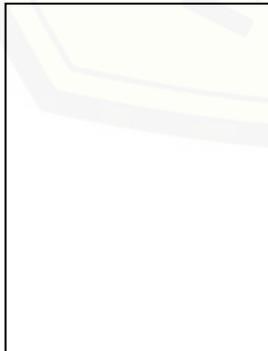
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Dra. Sudarsih, M.Si : (.....)
NIP. 19621212 199201 2 001**

**Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari, SE., M.M. : (.....)
NIP.19791221 200812 2 002**

**Anggota : Dra. Susanti Prasetivanigtiyas, M.Si : (.....)
NIP. 19660918 199203 2 002**



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, hidayah dan karunia-Nya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku, bapak Moh. Adib dan ibu Mamlukatul Farida. Terimakasih untuk setiap do'a, kesabaran, nasehat, dukungan dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini.
2. Adik-adikku yang aku sayang M. Fatchul Fahmi, Ahmad Syarofudin dan Atina Arifah.
3. Teman – teman KSPM (Kelompok Studi Pasar Modal). Terimakasih telah memberikan kesempatan dan pengalaman yang luar biasa.
4. Teman – teman Sutris Family dengan segala kekurangan dan kelebihan masing – masing tetap saling support.
5. Teman – teman Fourteen Famiglia Event Organizer. Senang dapat bekerjasama dan bertemu kalian.

MOTTO

“Mengatasi masalah tanpa masalah.”

(Pegadaian)

“Meskipun kesempatan hanya tinggal 0,001%, jangan pernah berpikir menyerah.

Tidak ada yang tidak mungkin bagi Allah.”

(Adam Emhil Akbar)

“Just do It”

(Nike)



RINGKASAN

Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Jaya San Global; Adam Emhil Akbar; 140810201156; 2018; 99 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perubahan pola hidup masyarakat modern yang lebih menyukai sesuatu yang praktis dari yang mulanya tradisional menjadi sesuatu yang mudah dan cepat. Salah satu bentuknya adalah air minum dalam kemasan. Banyaknya konsumsi masyarakat akan konsumsi air minum dalam kemasan dilihat peluangnya oleh CV. Sinar Jaya San Global. Salah satu perusahaan yang berdomisili di Tanggul Kabupaten Jember ini ikut meramaikan persaingan dalam memproduksi air minum dalam kemasan. Namun persaingan dalam produsen air minum ini cukup kompetitif juga karena sudah banyak produsen-produsen air mineral dalam kemasan yang memproduksinya terlebih dahulu. Tujuan dari CV. Sinar Jaya San Global tidak sekedar memproduksi air mineral dalam kemasan saja tetapi juga memberikan produk yang terbaik dan sesuai standart AMDK.

Berdasarkan hal tersebut penelitian ini mengangkat beberapa variabel yaitu stress kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai variabel *independent* sedangkan stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel *dependent*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Sampel yang digunakan adalah karyawan CV. Sinar Jaya San Global yang berdomisili di Kecamatan Tanggul, Kabupaten Jember yang semuanya berjumlah 55 orang.

Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

SUMMARY

Effect Analysis of Job Stress, Work Environment and Motivation to Job Satisfaction Employees CV. Sinar Jaya San Global; Adam Emhil Akbar; 140810201156; 2018; 99 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember.

Changes in the lifestyle of modern society who prefer something practical from the traditional one to something easy and fast. One form is bottled drinking water. The amount of public consumption of bottled water consumption is seen by CV. Sinar Jaya San Global. One company that is domiciled in Tanggul Jember regency to enliven the competition in producing bottled drinking water. But competition in drinking water producers is quite competitive also because there are many producers of mineral water in the packaging that produce it first. The purpose of CV. Sinar Jaya San Global does not only produce mineral water in packaging only but also give the best product and according to AMDK standard.

Pursuant to that matter this research raised some variable that is job stress, work environment, motivation and job satisfaction. Job satisfaction as independent variable while job stress, work environment and motivation as dependent variable. This research uses multiple linear regression analysis. The sampling technique used was the census. Samples used are employees CV. Sinar Jaya San Global domiciled in Tanggul District, Jember District, which totals 55 people.

The result of this research is work stress has a significant negative effect on job satisfaction. While the work environment and motivation have a significant positive effect on job satisfaction.

PRAKATA

Puji syukur keharibaan Illahi Robbi atas segala taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Jaya San Global. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin berterimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Bapak Dr. Handriyono, M.Si, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si, QIA. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktu dan tenaga guna memberikan bimbingan, pengarahan, perhatian serta kesabaran demi terselesaikannya penulisan skripsi ini;
4. Bapak Drs. Markus Apriono, MM selaku dosen pembimbing II yang juga telah memberikan bimbingan, pengarahan, perhatian serta kesabaran dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini;
5. Bapak Ariwan Joko Nusbantoro S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi, perhatian, bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang membantu dalam semua pengurusan akademik dan kemahasiswaan.
7. Seluruh konco kentel Sutris Family (Taufik, Wildan, Ojun, Ananta, Zulfi, Faradhin, Ujek, Dimas, Trebi, Bagoes, Brylian, Derry, Erica, Dinda, Ajeng, Sylfi, Bontang, Gary, Giri, Rosyid, Ahyar, Tumoy, Khaidar, Umar, Sahril dan Vandy). Yang saling support dan selalu ada suka dan duka.
8. Teman-teman UKM KSPM khususnya yang menemani saya selama satu tahun sebagai pengurus harian (Riza, Sueb, Iqbal, Eveline, Jo, Dizzy, Dewi, Bella, Sherly dan Desi).
9. Fourteen Famiglia Event Organizer (Wildan, Derry, Sapere, Ner, Bey, Akbar, Yongki, Ridho, Lek, Jojo, Gilang, Nazar, Amar, Bendot, Nuril, Faba, Miko, Sepat, Yudo, Faiz, Hayu).

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidaya dan rahmat kepada semua pihak yang ikhlas membantu peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari semua pihak skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi para pembacanya.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Stres Kerja	7
2.1.2 Lingkungan Kerja	10
2.1.3 Motivasi	13
2.1.4 Kepuasan Kerja	16
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Konseptual	22
2.4 Hipotesis.....	22
BAB 3. METODE PENELITIAN	24
3.1 Rancangan Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.2.1 Populasi	24
3.2.2 Sampel	24
3.3 Jenis dan Sumber Data	24
3.3.1 Jenis Data	24
3.3.2 Sumber Data	25
3.4 Metode Pengumpulan Data	25
3.5 Identifikasi Variabel	26
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.7 Skala Pengukuran Variabel	29

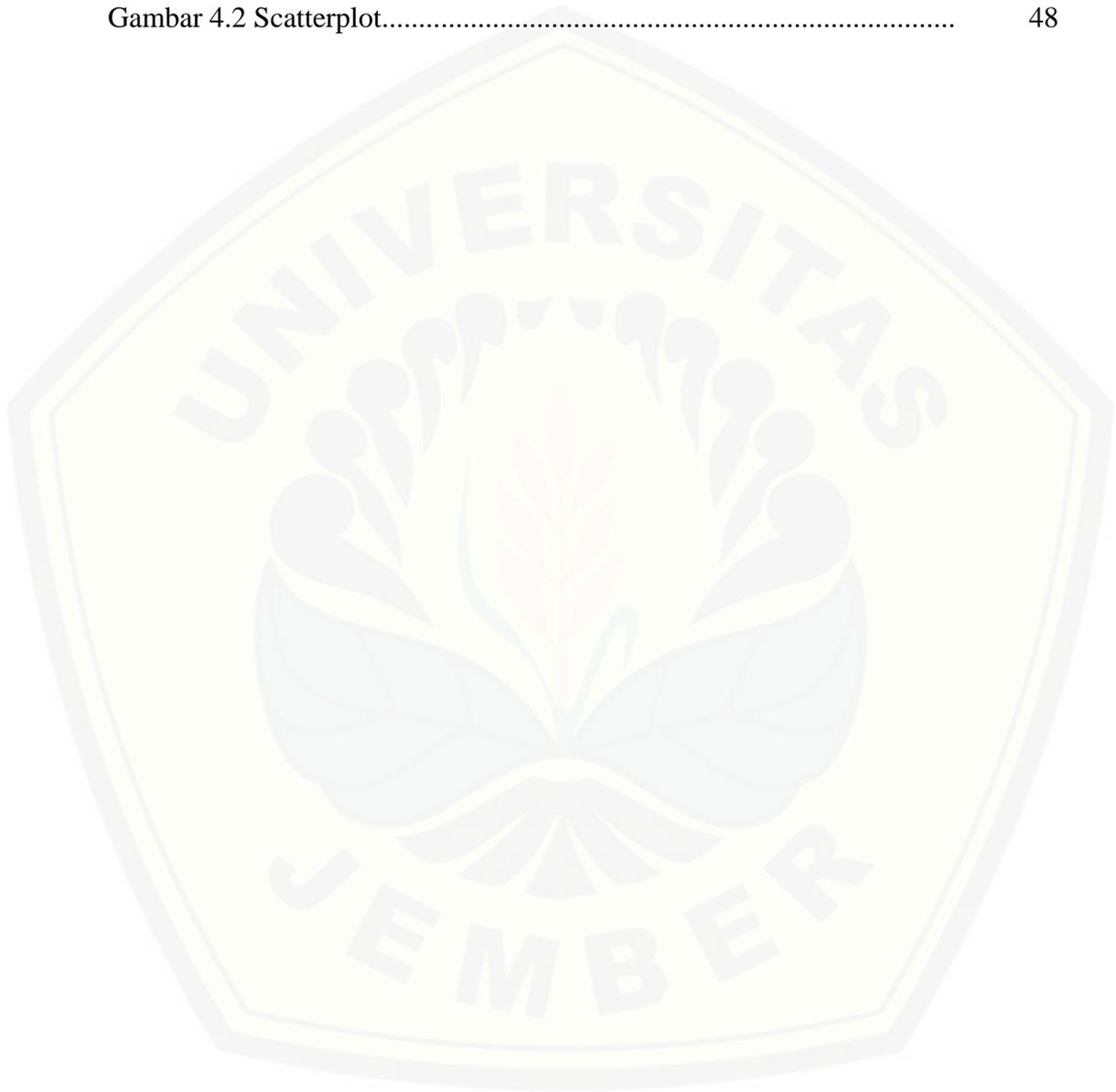
	Halaman
3.8 Metode Analisis Data	29
3.8.1 Uji Kualitas Data	29
3.8.2 Uji Regresi Linear Bergnda	31
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	31
3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)	32
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	33
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	35
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	36
4.1.4 Jumlah karyawan CV Sinar Jaya San Global	37
4.2 Hasil Analisis Data	37
4.2.1 Karakteristik Responden	37
4.2.2 Deskripsi Variabel Stres Kerja	40
4.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	41
4.2.4 Deskripsi Variabel Motivasi	42
4.2.5 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	43
4.3 Hasil Analisis Data	44
4.3.1 Uji Validitas	44
4.3.2 Uji Reliabilitas	45
4.3.3 Uji Normalitas Data	46
4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda	47
4.3.5 Uji Hipotesis	49
4.4 Pembahasan	49
4.4.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	49
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	51
4.4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	53
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
4.1 Data Jumlah Karyawan Perusahaan	37
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja	40
4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	41
4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi	42
4.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	43
4.10 Hasil Uji Validitas.....	44
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	45
4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	46
4.13 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	48
4.14 Hasil Uji t.....	49

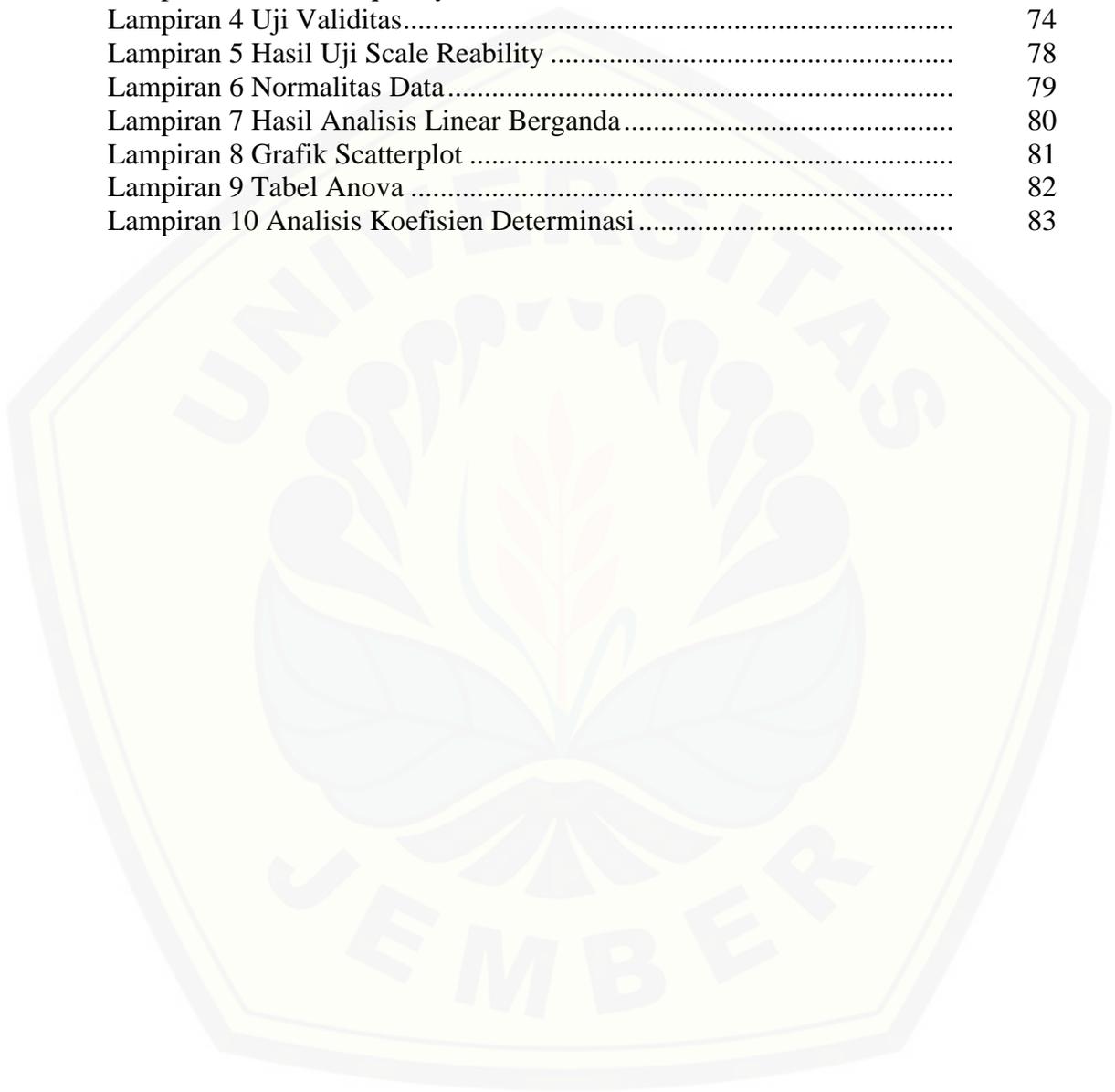
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	36
Gambar 4.2 Scatterplot.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	60
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	64
Lampiran 3 Tabel Frequency	68
Lampiran 4 Uji Validitas.....	74
Lampiran 5 Hasil Uji Scale Reability	78
Lampiran 6 Normalitas Data.....	79
Lampiran 7 Hasil Analisis Linear Berganda.....	80
Lampiran 8 Grafik Scatterplot	81
Lampiran 9 Tabel Anova	82
Lampiran 10 Analisis Koefisien Determinasi.....	83



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan pola hidup masyarakat modern yang lebih menyukai sesuatu yang praktis dari yang mulanya tradisional menjadi sesuatu yang mudah dan cepat. Salah satu bentuknya adalah air minum dalam kemasan. Dulunya air minum hanya dikonsumsi dan digunakan secara pribadi. Ketika mereka bepergian mungkin hanya menggunakannya dengan botol yang diisi air. Namun tidak diproduksi secara massal dalam bentuk kemasan yang baik, karena ketika itu banyak orang yang berpendapat untuk apa menjual air yang kita bisa dapatkan secara gratis, mengapa kita harus membeli kalau kita dapat membawanya sendiri dari rumah. Namun lambat laun masyarakat Indonesia memiliki mobilitas yang semakin tinggi sehingga memerlukan hal-hal yang praktis dan cepat. Kemudian air minum dalam kemasan ini pun muncul sebagai solusi. Dan masyarakat pun dengan cepat menyesuaikan diri. Kemudian muncul kebiasaan untuk membawa air minum ketika sedang beraktifitas karena air mineral yang tadinya harus direbus terlebih dahulu kemudian dimasukkan kedalam botol untuk dibawa, sekarang sudah ada produsen yang memproduksinya sehingga tidak perlu ribet. Cukup dengan membayar sejumlah uang saja.

Banyaknya konsumsi masyarakat akan konsumsi air minum dalam kemasan dilihat juga peluangnya oleh CV. Sinar Jaya San Global. Salah satu perusahaan yang berdomisili di Tanggul Kabupaten Jember ini ikut meramaikan persaingan dalam memproduksi air minum dalam kemasan. Namun persaingan dalam produsen air minum ini cukup kompetitif karena sudah banyak produsen-produsen air mineral dalam kemasan yang memproduksinya terlebih dahulu.

Penggunaan masyarakat akan air minum dalam kemasan ini meningkat sangat tinggi. Berdasarkan data dari kontan.co.id bahwa konsumsi air minum dalam kemasan (AMDK) di Indonesia sepanjang 2014 tercatat sebesar 23,1 miliar liter. Catatan tersebut bertumbuh 11,3% dari permintaan di 2013 yang sebesar 20,48 miliar liter. Hal ini tentunya mendorong produsen air minum dalam

kemasan, salah satunya CV. Sinar Jaya San Global untuk meningkatkan produksi dan penjualannya tiap tahun.

Pemerintah sudah mengatur batasan-batasan produksi air minum dalam kemasan. AMDK harus memenuhi standar nasional (SNI) dengan kode SNI No.01-3553-1996 tentang standar baku mutu air dalam kemasan, serta MD yang dikeluarkan oleh BPOM RI yang merupakan standar baku kimia, fisika, mikrobiologis. Serta banyak lagi persyaratan yang harus dipenuhi agar AMDK itu layak dikonsumsi dan aman bagi kesehatan manusia.

Dengan permintaan akan air mineral dalam kemasan yang semakin meningkat, ini tentu akan memerlukan produksi yang tinggi pula. Tentu diperlukan SDM yang bagus untuk dapat mengoptimalkan produksi. Diharapkan dengan ditunjang SDM yang bagus akan memberikan produk dan layanan yang baik pula. Baik buruknya SDM di perusahaan tergantung pada pengelolaan SDM tersebut. Kepuasan kerja karyawan sangat diperlukan dalam hal ini. Menurut Handoko (2006:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja yang baik karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati dan tidak ada unsur paksaan dari dalam dirinya. Sebaliknya ketidakpuasan karyawan yang terjadi ketika ia merasa apa yang dikerjakan tidak sebanding dengan apa yang ia dapatkan maka karyawan akan memberikan dampak negatif pada pekerjaannya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan dari perusahaan, perusahaan harus mengelola kepuasan kerja tersebut. Karena semakin ia puas dalam pekerjaannya akan semakin baik pula kinerjanya, begitu sebaliknya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stresskerja, lingkungan kerja dan motivasi.

Pada perusahaan yang mempunyai tingkat kompetisi cukup tinggi tentu karyawan akan mendapatkan tekanan. Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, berbagai bentuk perubahan dan konflik pribadi maupun kelompok dapat mempengaruhi stres karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawannya. Stres merupakan kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan dan situasi social

yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik (Morgan & King, 1986: 321). Ketika stres kerja dapat dikelola dengan baik, karyawan tidak akan merasa tertekan dan bosan. Akibatnya karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Stres akan menjadi suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Tingkat stres pada CV. Sinar Jaya San Global harus dikelola dengan baik. Dengan minimnya alat dan fasilitas karyawan dituntut untuk memproduksi dalam jumlah banyak. Selain itu banyaknya substitusi minuman dalam kemasan dengan pesaing lain membuat karyawan harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan pangsa pasar dan menambah penjualan. Dengan target yang dipatok cukup tinggi oleh perusahaan maka stres kerja sangat perlu diperhatikan agar berdampak positif terhadap karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah pekerjaan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah segala sesuatu di sekitarnya yang mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21). Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan non fisik dapat dicontohkan seperti hubungan dengan atas atau dengan bawahan. Pada CV. Sinar Jaya San Global beberapa pekerjaan seperti menyortir dan pengepakan merupakan pekerjaan yang monoton. Sehingga dapat mudah menyebabkan rasa lelah dan bosan pada jam kerja. Faktor lingkungan fisik lain seperti iklim kerja, kebisingan, penerangan, maupun getaran juga dapat mempengaruhi naik ataupun turunnya semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan. Lokasi penelitian diketahui belum pernah di adakan pengukuran lingkungan kerja fisik sehingga belum diketahui lingkungan kerja fisik tersebut sudah memenuhi standar atau belum. Namun dari hasil survey awal, peneliti menyimpulkan bahwa keadaan lingkungan fisik di CV. Sinar Jaya San Global masih dibawah standar, misalnya iklim kerja yang panas dan penerangan yang

masih dibawah NAB (Nilai Ambang Batas), akan tetapi lingkungan fisik lain seperti kebisingan dan getaran dirasa sudah memenuhi standar.

Motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik (internal) dan motivasi ekstrinsik (eksternal). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri (berdasarkan *needs, drives, feelings and value*) yang secara aktif baik secara perilaku sadar maupun tidak sadar yang merancang hasil kepuasan (More, et., 2006:116). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri berupa hasil dari penerapan insentif yang membentuk perilaku berkontribusi dalam mencapai sasaran, tujuan, dan misi organisasi (More, et al., 2006; 116). Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong atas daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah pekerjaan. Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya. Pada saat ini seringkali pihak manajemen perusahaan berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan bonus dan peningkatan gaji. Namun pada taraf tertentu bonus dan peningkatan gaji tidak selalu berdampak terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi. Pada CV. Sinar Jaya San Global karyawan juga diberikan bonus dan THR (Tunjangan Hari Raya) untuk menambah motivasi karyawan. Namun menurut informasi yang diterima peneliti, ada beberapa karyawan yang masih sering telat dalam bekerja, sering meninggalkan pekerjaan saat jam kerja dan lamban dalam menyelesaikan pekerjaan.

Munculnya fenomena yang terjadi pada perusahaan CV. Sinar Jaya San Global seperti yang sudah dijelaskan diawal yaitu berkaitan dengan stres kerja, perusahaan memiliki target yang tinggi pada produksi dan pemasaran. Dengan adanya target yang tinggi tetapi hanya ditunjang dengan fasilitas yang minim membuat karyawan cukup stres. Akibatnya karyawan bekerja lebih ekstra demi memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian beberapa komponen lingkungan kerja pada CV. Sinar Jaya San Global juga masih dibawah standar. Misalnya iklim kerja yang panas dan penerangan yang masih dibawah NAB (Nilai Ambang Batas) dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman ketika bekerja.

Selain itu motivasi pada karyawan CV. Sinar Jaya San Global juga sedikit terganggu. Bonus dan peningkatan gaji yang diberikan oleh perusahaan kurang berdampak baik. Masih banyak karyawan yang sering telat dalam bekerja, sering meninggalkan pekerjaan saat jam kerja dan lamban dalam bekerja. Dengan memperbaiki kepuasan kerja mungkin beberapa hal tersebut dapat diminimalkan. Kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan tidak ada unsur paksaan dari dalam dirinya. Sebaliknya ketidakpuasan karyawan yang terjadi ketika ia merasa apa yang dikerjakan tidak sebanding dengan apa yang ia dapatkan maka karyawan akan memberikan dampak negatif pada pekerjaannya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan dari perusahaan, perusahaan harus mengelola kepuasan kerja tersebut.

Mengacu pada fenomena tersebut dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, maka penelitian ini diberi judul **“ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. SINAR JAYA SAN GLOBAL”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Jaya San Global?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Jaya San Global?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Jaya San Global?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan pada CV. Sinar Jaya San Global untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Jaya San Global.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Jaya San Global.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Jaya San Global.

1.3.2 Manfaat Penelitian :

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

- a. Bagi Penulis
Menambah wawasan dan menambah ilmu untuk penulis. Dengan adanya penelitian ini peneliti lebih mengerti masalah-masalah yang dihadapi sebuah perusahaan dalam karyawannya. Sehingga tidak matang hanya dalam teori tetapi juga matang dalam praktek dilapangan.
- b. Bagi Perusahaan
Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan dalam mengambil keputusan yang strategik ketika mengelola sumber daya manusia, sehingga kinerja perusahaan dapat lebih efisien.
- c. Bagi Pembaca
Pembaca dapat menggunakannya sebagai bahan referensi untuk melakukan pengembangan penelitian selanjutnya yang mempunyai kajian yang sama serta menambah ilmu dan wawasan dalam manajemen sumber daya manusia.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut Hani Handoko (2014:200) adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:203) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi kondisi berfikir, emosi dan proses berfikir seseorang dan dampaknya mereka akan menjadi sering marah-marah, agresif tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

b. Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Ivancevich dan Matterson yang dikutip Kondalkar (2007: 177) ada beberapa hal yang mempengaruhi stress kerja, yaitu:

1) Stressor Ekstra organisasi

Ada banyak faktor lingkungan yang menyebabkan banyak tekanan kerja pada karyawan. Masalah sosial, ekonomi, keuangan, faktor budaya, keluarga dan teknologi yang memiliki pengaruh luar biasa terhadap mental kesehatan karyawan. Faktor sosial telah memaksa suami istri untuk melakukan pekerjaan itu untuk mempertahankan tingkat gaya hidupnya yang tinggi. Akibatnya sejumlah besar orang menderita berbagai penyakit akibat stres kerja. Orang-orang telah menjadi lebih ambisius. Stressor lingkungan seperti tuntutan keluarga dan kewajiban, ekonomi dan keuangan kondisi, ras, kasta, kepercayaan, identitas etnik, relokasi menyebabkan efek yang merugikan pada individu.

2) Stressor organisasi

Stressor organisasi tergolong seperti misi, strategi, kebijakan, struktur dan desain organisasi, komunikasi, sistem dan yang terakhir adalah kondisi kerja. Misi organisasi dan tujuan setiap departemen akan memiliki dampak jangka panjang terhadap karyawan. Kebijakan organisasi yang baik, prosedur, peraturan, membuat karyawan tetap memiliki semangat tinggi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai, peraturan yang kaku, kebijakan organisasi yang ambigu dan pekerjaan yang salah desain menyebabkan sejumlah besar tekanan. Tempat kerja, dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang sangat penting. Kurangnya kebersihan di tempat kerja, tidak memadai Ruang, cahaya, kurangnya keamanan fisik di tempat kerja adalah stressor. Stres disebabkan oleh dukungan yang tidak memadai dari bawahan, persyaratan kerja yang bertentangan, buruknya pengukuran kinerja, dan kurangnya pemberdayaan.

3) Stressor kelompok

Studi Hawthorne telah menetapkan dampak dari kekompakan kelompok, norma kelompok dan pentingnya tujuan kelompok untuk pencapaian tujuan organisasi. Kurangnya kekompakan akan menciptakan konflik antar karyawan. Karyawan harus diberi kesempatan penuh untuk mengembangkan diri. Sehingga dapat membentuk pribadi yang dapat bekerjasama dengan baik.

4) Stressor Individu

Beberapa stressor individu meliputi :

a) Jaminan Kerja

Peningkatan karir bisa menjadi sumber stres. Jaminan kerja adalah salah satu yang utama alasan untuk seorang karyawan. Ketidakamanan meningkat pada masa resesi. Peluang untuk kehilangan pekerjaan, khususnya saat seorang karyawan merupakan pencari nafkah tunggal untuk seluruh keluarga sangat penuh tekanan. Alasan lain untuk stres kerja adalah promosi atau peningkatan

penunjukan. Seseorang harus memiliki pekerjaan yang sepadan dengan kualifikasinya. Promosi harus terkait untuk efisiensi dan perawatan harus dilakukan dalam hal ini. Sangat menegangkan ketika seorang pegawai junior ditunjuk menjadi seorang senior sehingga harus kompeten sama dengan seniornya.

b) Relokasi

Relokasi berhubungan dengan transfer seseorang ke tempat yang berbeda. Transfer mengganggu rutinitas yang sudah dilakukan setiap individu. Rasa takut bekerja di lokasi baru dengan orang yang berbeda itu sendiri penuh tekanan. Tidak dapat diprediksi tentang lingkungan kerja baru dan menciptakan hubungan baru menyebabkan kegelisahan. Transfer juga menimbulkan masalah bagi anggota keluarga. Mungkin jauh dari anak, penyesuaian lingkungan sosial, rumah dan bahkan mungkin bahasa. Dalam beberapa kasus ketika seseorang harus mencari pekerjaan baru di lokasi yang berbeda, stresnya lebih besar lagi.

c) Perubahan struktur kehidupan

Kehidupan memiliki banyak sisi. Beberapa di antaranya adalah lingkungan sosio-ekonomi, budaya, sistem, agama, ras, pendidikan dan interaksi orang dengan masyarakat dalam peran yang berbeda. Jika semua aspek ini menguntungkan, maka stresnya akan minimal. Stres juga ditentukan oleh iman dan kemampuan seseorang dalam mengatasinya. Jika kehidupan seseorang stabil dan bergerak dengan kecepatan yang lambat, ada sedikit tekanan dan kemampuan lebih untuk mengatasi stres. Sedangkan orang yang memiliki ambisi yang besar dan bergerak dengan cepat kemungkinan tidak mampu mengatasi stres dengan baik.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006:375) stres kerja karyawan dapat dilihat dalam tiga aspek, yaitu :

- 1) Gejala Fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

- 2) Gejala Psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

- 3) Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

- a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

- b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Yang termasuk kedalam kondisi lingkungan kerja fisik, adalah :

a) Penerangan cahaya di tempat kerja.

Cahaya sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b) Temperatur di tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Secara umum kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasa letih dan kinerja menurun.

c) Kelembaban di tempat kerja.

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

d) Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e) Kebisingan di tempat kerja.

Bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang tidak disukai, suara yang mengganggu atau suara yang menjengkelkan. Suara bising adalah suara yang dihindari oleh siapapun, lebih-lebih dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena konsentrasi perusahaan akan dapat terganggu.

f) Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran-getaran dapat menyebabkan pengaruh yang buruk bagi kinerja, terutama untuk aktivitas yang melibatkan penggunaan mata dan gerakan tangan secara terus menerus serta mengganggu konsentrasi kerja.

g) Bau - bauan di tempat kerja.

Adanya bau – bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h) Tata warna di tempat kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i) Dekorasi di tempat kerja.

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

j) Musik di tempat kerja.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

k) Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) dan fasilitas lainnya.

2) Lingkungan kerja non fisik

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

c. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (2002:109) menyebutkan ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang bersih. Lingkungan kerja yang bersih adalah lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran dan polusi sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman.
- 2) Penerangan yang cukup tidak menyilaukan, yaitu cahaya dalam ruangan kerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya.
- 3) Pertukaran sirkulasi udara yang baik yang menyehatkan badan.
- 4) Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan. Keamanan mesin dan alat-alat produksi yang digunakan terjamin dan sesuai standar keamanan kerja.
- 5) Kebisingan yang mengganggu konsentrasi. Suasana yang nyaman dan jauh dari kebisingan sangat diperlukan karyawan dalam bekerja, karena jika suasana yang bising akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

2.1.3 Motivasi

a. Definisi Motivasi

Menurut Kondalkar (2007:99) motivasi adalah gairah yang membakar batin, yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan hasrat yang mendorong seseorang untuk menggunakan fisik dan mentalnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Gibson (2009:124) motivasi adalah sebuah konsep yang kita gunakan untuk memahami perilaku yang kita amati.

b. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi dapat dibedakan berdasarkan jenis-jenisnya. Ada jenis motivasi yang terjadi karena keinginan seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu. Jenis motivasi lain yaitu motivasi yang terjadi karena seseorang tersebut ingin mengejar target yang telah ditentukan agar berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan. Biggs dan Telfer dalam Sugihartono, dkk (2007: 78) menjelaskan jenis-jenis motivasi belajar dapat dibedakan menjadi empat macam, antara lain:

- 1) Motivasi instrumental;
- 2) Motivasi sosial;
- 3) Motivasi berprestasi;
- 4) Motivasi intrinsik.

c. Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2006:152) menyatakan bahwa manusia memiliki lima jenis kebutuhan fisiologis, yaitu :

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang utama dalam setiap hal yang diperlukan manusia dan memiliki kekuatan tertinggi dibandingkan dengan kebutuhan lainnya. Setiap orang akan berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan tubuh dasar seperti kelaparan, haus, tempat tinggal dan pakaian.

2) Kebutuhan Keamanan (*Security Needs*)

Begitu kebutuhan fisiologis seseorang sudah terpenuhi, kebutuhan akan keamanan akan muncul. Kebutuhan ini terkait dengan hal berikut:

- a) Setiap pekerja yang dilakukan aman dan bebas dari bahaya fisik
- b) Keinginan individu untuk bebas dan bekerja untuk menjaga diri.
- c) Kebutuhan keselamatan juga terkait hubungan dengan karyawan atau majikan yang ramah dan bebas dari ancaman keamanan kerja.
- d) Harus ada kepastian dalam pekerjaan dan tidak adanya tindakan sewenang-wenang dari manajemen / perusahaan.

e) Kebijakan administrasi suatu organisasi harus mencakup berbagai hal terkait dengan keselamatan seseorang seperti gaji, pensiun, asuransi, dan uang penghargaan. Individu harus diberi kesempatan untuk memilih pekerjaan sehingga karyawan mendapat kepuasan. Karyawan juga harus diberi keamanan yang memadai agar tidak dipecat, *suspend* atau diturunkan pangkatnya.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Setelah kebutuhan keamanan terpenuhi, akan muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Orang ingin menjadi anggota sebuah kelompok di mana kebutuhan emosional mereka akan cinta, kasih sayang, kehangatan dan persahabatan akan terpenuhi.

4) Harga diri (*Esteem Need*)

Kebutuhan keempat dalam hirarki kebutuhan seperti yang disarankan oleh Maslow adalah kebutuhan harga diri. Individu menginginkan pengakuan diri, apresiasi untuk pekerjaan yang dilakukan Hal ini terkait dengan harga diri, kepercayaan diri, pujian, kekuatan dan kontrol.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization Need*)

Aktualisasi diri adalah kebutuhan terakhir dalam hirarki kebutuhan. Setelah harga diri terpenuhi, muncul kebutuhan aktualisasi diri manusia. Hal ini terkait dengan ukiran yang intens untuk sesuatu yang tertinggi yang diinginkannya untuk mencapainya dalam hidup. Hal ini berhubungan dengan pencapaian terbaik yang mungkin dari usaha manusia. Orang menetapkan tujuan yang tinggi, mencapainya dan menetapkan tujuan yang lebih tinggi lagi dan untuk mencapai yang sama dengan memanfaatkan potensi maksimal. Ini terkait dengan pengembangan kemampuan intrinsik. Seorang individu berusaha untuk memuaskan aktualisasi diri perlu mencari situasi atau pekerjaan yang menantang di alam - pencapaian nilai tertinggi dari pekerjaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Hani Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Menurut Sinambela (2016:303) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Banyak anggapan bahwa seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja. Tetapi tidak selalu cukup kuat. Kepuasan kerja sendiri bukan merupakan suatu motivator yang kuat. Tetapi kepuasan kerja tetap perlu untuk dipelihara untuk menjaga karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kondalkar (2007:90) ada beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu :

1) *Work Content* (Isi pekerjaan)

Isi dari pekerjaan itu sendiri merupakan kepuasan utama. Sebuah pekerjaan harus memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan.

2) *Pay and Promotion Policy* (Gaji dan Promosi)

Gaji dan upah harus memenuhi harapan. Kebijakan promosi organisasi juga harus adil, tidak ambigu dan sesuai dengan norma industri yang lazim. Organisasi harus memastikan bahwa kebijakan mereka berorientasi pada pertumbuhan dan bersifat incremental sehingga karyawan mengambil tanggung jawab tambahan secara sukarela.

3) *Supportive Working Condition* (Kondisi Kerja yang Mendukung)

Tata letak tempat kerja harus ideal dari sudut pandang operasional dan karyawan harus menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Tempat itu harus rapi dan bersih. Cahaya, ventilasi, kebersihan, ruang kerja yang cukup, ketersediaan pengawasan, alat bantu yang memadai dan lingkungan sekitar yang bagus pasti akan menambah kepuasan kerja.

4) *Supervision* (Pengawasan)

Pengawasan merupakan salah satu faktor moderat, yang mempengaruhi kepuasan kerja. Supervisor yang berkualitas harus tersedia untuk saran, panduan dan pemecahan masalah.

c. Dampak Kepuasan Kerja

Beberapa dampak pekerja yang puas dan tidak puas terhadap pekerjaan menurut Robbins dan Judge (2015 : 52) adalah :

- 1) Keluar. Respons keluar mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta mengundurkan diri.
- 2) Suara. Respons suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan.
- 3) Kesetiaan. Respons kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi saat menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- 4) Pengabaian. Respons pengabaian secara pasif membiarkan kondisi-kondisi memburuk, termasuk absen atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha, dan tingkat kesalahan yang bertambah.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:244) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

3) Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

4) Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

5) Kondisi kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya, sehingga penelitian terdahulu ini dapat dijadikan peneliti sebagai referensi dan dasar dalam melakukan penelitian, meskipun variabel dan obyeknya bervariasi, tetapi tetap bisa menjadi referensi. Penelitian terdahulu yang dilampirkan berikut adalah penelitian yang memiliki variabel stres kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Penyajian yang lebih singkat dapat dilihat pada tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk melakukan penelitian ini peneliti menggunakan beberapa referensi dari peneliti sebelumnya untuk dijadikan pedoman dalam menyelesaikan penelitian ini. Meskipun beberapa variabel yang ada di penelitian sebelumnya beragam, namun setiap penelitian yang menjadi referensi memiliki variabel berkaitan dengan judul yang akan diteliti.

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Dina Kartikawati (2016) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah stres kerja. Variabel *dependent* adalah kepuasan kerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan/kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X) berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non-fisik (X_2) sedangkan variabel *dependent* adalah kepuasan kerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling sensus atau jenuh. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Sedangkan metode pengumpulan data dilakukan melalui kuosioner dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Hasnur Wansyahdio (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mili) Rokan Hulu. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1) dan

lingkungan kerja (X_2). Sedangkan variabel *dependent* pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. EDI yaitu sebanyak 195 orang. Dengan menggunakan metode sampling *accidental*. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang ke empat dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen *grasberg power distribution* PT Freeport Indonesia. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X) dan variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi yaitu 57 karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ke lima dilakukan oleh Atep Avia dan Achmad Kasful Anwar (2013) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan pada unit SMP Yayasan Pendidikan Dharma Putra. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah motivasi (X). Sedangkan variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

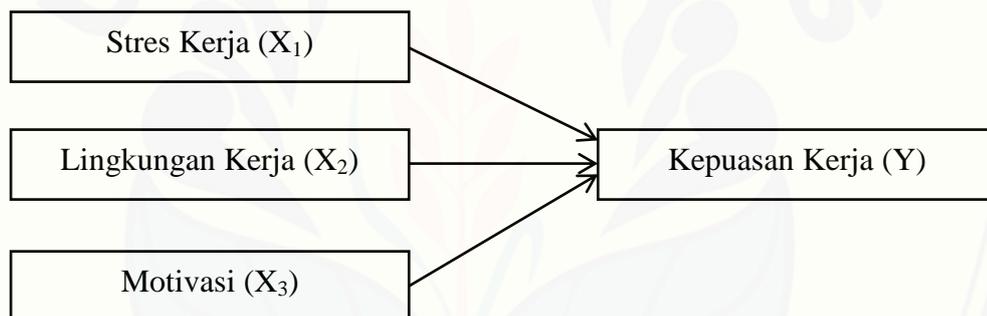
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Dina Kartikawati (2016)	Stres kerja (X), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Mukti Wibowo <i>et al</i> , (2014)	Lingkungan kerja fisik (X ₁), Lingkungan kerja non-fisik (X ₂), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Hasnur Wansyahdio (2015)	Motivasi kerja (X ₁), Lingkungan kerja (X ₂), Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selain pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi lingkungan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja.
4	Quinerita Stevani Aruan <i>et al</i> , (2015)	Lingkungan kerja (X), Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
5	Atep Afia <i>et al</i> , (2013)	Motivasi (X), Kepuasan kerja (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Dina (2016), Mukti Wibowo *et al*, (2014), Hasnur Wansyahdio (2015), Quinerita Stevani (2015), Atep Afia *et al*, (2013).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagian yang menjelaskan konsep teoritis dan landasan untuk memperoleh prospektif ilmiah di dalam sebuah penelitian. Dengan kerangka konseptual diharapkan dapat memberikan gambaran tentang hubungan variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Dari latar belakang yang sudah disampaikan diketahui bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui keterkaitan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu Stres Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi (X_3), dan Kepuasan Kerja (Y). Untuk mengetahui keterkaitan antar variabel peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini tampak pada Gambar 1.1 Kerangka Konsep Penelitian :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Jurnal dan skripsi yang dikembangkan untuk penelitian

Keterangan:

→ Secara parsial : Stress kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari penelitian terdahulu dan teori yang dikemukakan beberapa ahli, dapat dihasilkan hipotesis yang akan diuji sebagai berikut :

a. Hipotesis 1

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dina Kartikawati (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi stres kerja yang diterima karyawan maka kepuasan akan cenderung menurun. Adanya teori dan hasil penelitian tersebut, peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H₁: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Jaya San Global.

b. Hipotesis 2

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo *et al*, (2014), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hasnur Wansyahdio (2015) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja. Adanya teori dan hasil penelitian tersebut, peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

H₂: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja CV. Sinar Jaya San Global.

c. Hipotesis 3

Dalam penelitian yang dilakukan Atep Afia *et al* (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan memiliki motivasi lebih tinggi ketika tingkatan kebutuhannya telah terpenuhi. Adanya teori dan hasil penelitian tersebut, penelitian menyusun hipotesis sebagai berikut :

H₃: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Jaya San Global.

BAB 3 METODE PENELITIAN

1.4 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, peneliti menggolongkan karakteristik penelitian ke dalam penelitian eksplanatif. Menurut Iqbal Hasan (2004:9) penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan) yaitu penelitian yang menggunakan data yang sama, di mana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Cara yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Bergandasehingga akan diketahui besar dan arah pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Jaya San Global

1.5 Populasi dan Sampel

1.5.2 Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi disini adalah seluruh karyawan tetap pada CV. Sinar Jaya San Global sebanyak 55 orang.

1.5.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang merepresentasikan seluruh karakteristik yang ada pada populasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus karena jumlah populasi karyawan pada CV. Sinar Jaya San Global kurang dari 100 sehingga responden pada penelitian ini diambil semua dalam pengambilan sampel karyawan adalah pada karyawan tetap yang berjumlah 55 orang.

1.6 Jenis Data dan Sumber Data

1.6.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif adalah data yang diangkakan. Data kuantitatif

berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Data kuantitatif dari penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuisisioner yang nantinya akan diolah menggunakan teknik statistika.

1.6.3 Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, data yang diperoleh langsung dari responden di lapangan dengan cara membagikan kuisisioner kepada sampel yaitu karyawan CV. Sinar Jaya San Global.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari arsip, laporan, dan informasi. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.7 Metode Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuisisioner kepada responden, kemudian responden akan menjawabnya sesuai dengan pertanyaan yang diberikan peneliti dalam kuisisioner tersebut. Kuisisioner dalam penelitian ini dibuat berdasarkan variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

b. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan sebuah proses mencari, membaca, memahami, dan menganalisis berbagai literature atau studi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Sumber studi pustaka bisa diperoleh antara lain melalui ensiklopedia, jurnal ilmiah, buku, makalah seminar, serta karya ilmiah.

1.8 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikuntoro, 2006:118). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- a. Variabel *Independent* (X), yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel *independent* adalah stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3),
- b. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel yang terikat pada variabel lain. Yang termasuk variabel *dependent* pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

1.9 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan kesimpulan yang diambil dari beberapa definisi dalam menjelaskan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variabel memberikan batasan-batasan pada obyek yang akan diteliti. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel bebas atau *independent*

- 1) Stres kerja (X_1)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Berikut indikator untuk mengukur stres kerja karyawan, yaitu :

- a) Gejala Fisiologis

Karyawan mengalami kelelahan pada CV. Sinar Jaya San Global

- b) Gejala Psikologi

Kecemasan karyawan ketika pekerjaan yang dikerjakan berlebihan pada CV. Sinar Jaya San Global.

- c) Gejala perilaku

Kurang tidur sehingga karyawan CV. Sinar Jaya San Global dalam mengerjakan pekerjaannya kurang maksimal.

2) Lingkungan kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah seluruh faktor yang ada dalam ruangan kerja yang mempengaruhi baik dan buruknya kinerja seorang karyawan. Beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu :

a) Lingkungan kerja yang bersih.

Lingkungan kerja CV. Sinar San Jaya Global yang terbebas dari sampah, kotoran dan polusi sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman.

b) Penerangan yang cukup, tidak menyilaukan.

Cahaya dalam ruangan kerja CV. Sinar San Jaya Global tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya.

c) Sirkulasi udara

Pertukaran atau keluar masuknya udara ditempat kerja CV. Sinar Jaya San Global lancar.

d) Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan.

Keamanan mesin dan alat-alat produksi yang digunakan terjamin dan sesuai standar keamanan kerja pada CV. Sinar San Jaya Global.

e) Kebisingan yang mengganggu konsentrasi.

CV. Sinar San Jaya Global mempunyai suasana yang nyaman dan jauh dari kebisingan.

3) Motivasi (X_3)

Motivasi adalah gairah yang membakar batin, yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan hasrat yang mendorong seseorang untuk menggunakan fisik dan mentalnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa indikator motivasi antara lain :

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Berupa pemberian gaji, pemberian bonus, pemberian fasilitas kerja dan lain sebagainya.

b) Kebutuhan keamanan (*Security Needs*)

Jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan dalam bentuk asuransi kepada karyawan.

c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan karyawan untuk menjalin hubungan yang harmonis, dalam bekerja dan diterima oleh karyawan lain.

d) Harga diri (*Esteem Need*)

Kebutuhan karyawan dalam mendapatkan pengakuan diri dan apresiasi untuk pekerjaan yang telah dilakukan.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization Need*)

Kebutuhan karyawan dalam menetapkan dan mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan memanfaatkan potensi yang maksimal dalam bekerja.

b. Variabel terikat atau *dependent*

1) Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Beberapa indikator kepuasan kerja antara lain :

a) Pekerjaan itu sendiri

Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih bidang pekerjaannya sesuai dengan kemampuan.

b) Promosi

Perusahaan memberikan *reward* yang teratur sesuai dengan kinerja karyawan.

c) Pengawasan

Perusahaan memberikan hak kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat sesuai dengan alur dari perusahaan.

d) Rekan kerja

Partner kerja pada perusahaan selalu bekerjasama dengan baik dan kooperatif.

e) Kondisi kerja

Perusahaan memiliki keadaan lingkungan kerja yang bersih untuk memberikan kenyamanan pada karyawan dalam bekerja.

1.10 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2007:15) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menggunakan skala likert dijabarkan dengan memberikan skor pada item-item yang digunakan. Biasanya memiliki 5 atau 7 kategori peringkat dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Setiap item dalam daftar pertanyaan yang berhubungan dengan indikator variabel dinilai atau diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : skor 3
- d. Kurang Setuju (KS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

1.11 Metode Analisis Data

1.11.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali 2016:52) uji validitas digunakan untuk menguji sah atau tidaknya suatu kuesioner dimana kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen yang digunakan dalam uji validitas yakni *product momen pearson's*. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan dari beberapa variabel. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor dengan skor total yang merupakan skor tiap butir. Tingkat signifikansi yang peneliti gunakan adalah 5 %. Butir pertanyaan dikatakan valid

jika nilai signifikansinya $< 0,05$ sedangkan butir pertanyaan tidak valid jika signifikansinya $> 0,05$ (Sugiyono, 2007:115). Dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien Korelasi
- X : Skor Pertanyaan
- Y : Skor Total
- n : Jumlah Sampel

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:172). Teknik yang digunakan untuk menguji penelitian ini adalah Cronbach's Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

- α : Koefisien Reliabilitas
- r : Koefisien rata-rata
- k : Jumlah Variabel Bebas dalam persamaan

kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha (α) $> 0,6$ maka instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

c. Uji Normalitas data

Uji normalitas adalah sebaran data yang akan dianalisis, untuk melihat apakah asumsi normalitas data dapat terpenuhi sehingga dapat diolah lanjut untuk permodelan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas dibutuhkan pada pengujian-pengujian variabel lainnya diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan Kolmogorof-smirnov test dengan drajat keyakinan (α) 5%. Prayitno (2010:71) menyatakan bahwa uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual

masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran Kolmogorof-smirnov test adalah sebagai berikut:

- a. Jika taraf signifikansi (α) > 0,05 maka data berdistribusi normal
- b. Jika taraf signifikansi (α) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

1.11.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Mengingat penelitian ini menggunakan 3 variabel independen, maka persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan kerja
 α : Konstanta
 β : Koefisien regresi
 X_1 : Stres Kerja
 X_2 : Lingkungan Kerja
 X_3 : Motivasi
 ε : Kesalahan regresi (error)

1.11.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi sudah bebas dari gejala multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen lainnya dalam suatu model (Sujarweni:186). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF), berikut ketentuan-ketentuannya:

- 1) Apabila nilai $VIF > 10$, maka terjadi multikolinieritas
- 2) Apabila nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain (Sujarweni:186). Pada penelitian ini menggunakan teknik scatter plot. Heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi apabila dilihat pada gambar scatterplot sebagai berikut:

- 1) Titik-titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

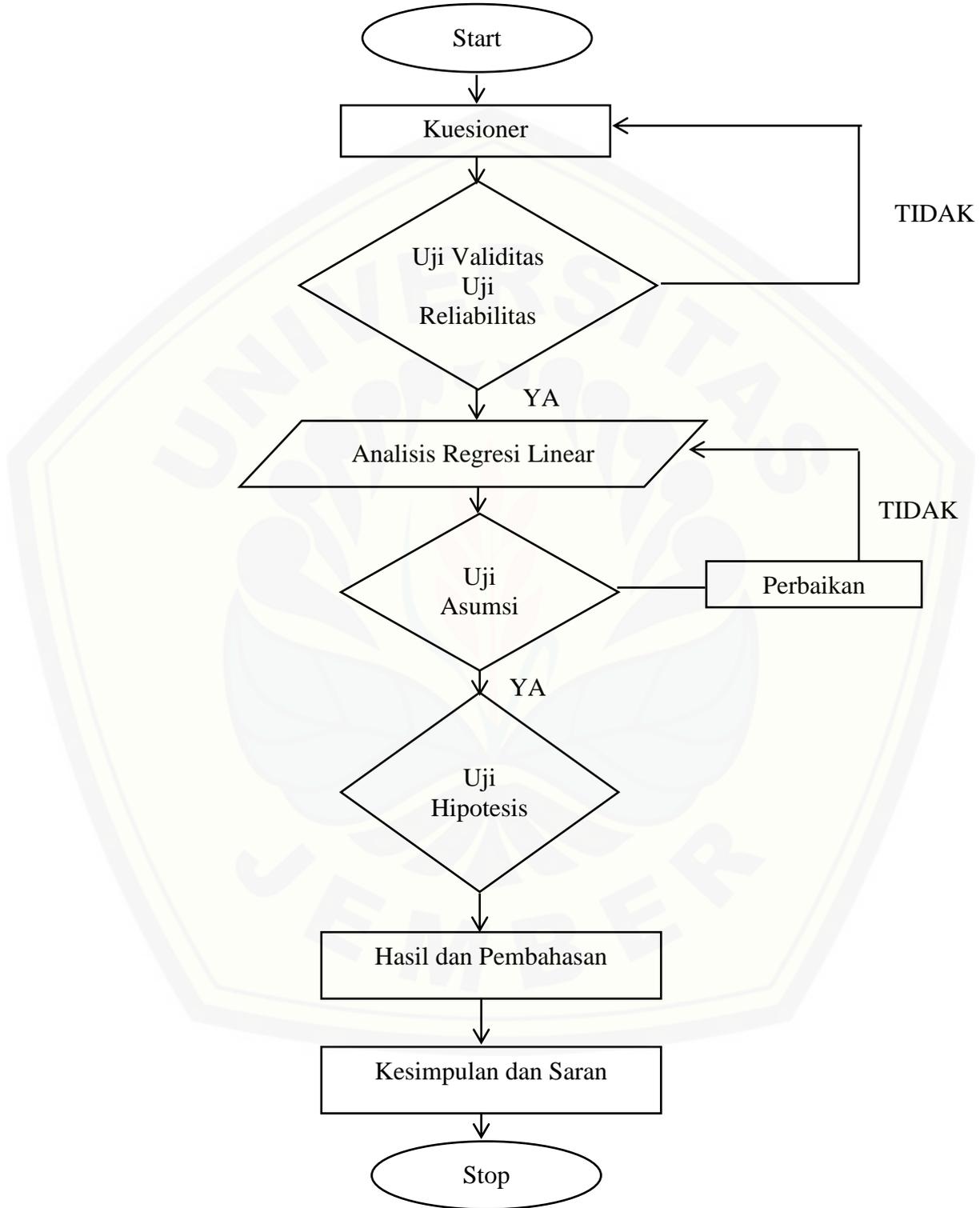
3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t (parsial). Menurut Ghozali (2016:99) menyatakan uji t dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Pengujian pada uji hipotesis secara parsial ini menggunakan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel independen.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan untuk Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah, sebagai berikut:

- a. Start adalah tahap awal untuk menyiapkan penelitian.
- b. Kuesioner yaitu tahap pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan dalam bentuk lembar pertanyaan mengenai variabel penelitian kepada responden.
- c. Uji Instrumen merupakan pengujian terhadap validitas, reliabilitas dan normalitas instrumen yang digunakan dalam penelitian.
- d. Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.
- e. Uji Asumsi Klasik merupakan pengolahan data yang dilakukan setelah analisis regresi linier berganda dengan tujuan mencari ada atau tidak masalah dalam suatu model. Permasalahan tersebut seperti multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
- f. Uji Hipotesis, dilakukan dengan menggunakan Uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- g. Hasil dan pembahasan merupakan tahap dimana hasil penelitian diinterpretasikan dan dijelaskan.
- h. Kesimpulan dan Saran adalah kesimpulan yang berhasil ditarik dan saran yang diberikan berdasarkan interpretasi hasil penelitian.
- i. Stop, yaitu tahap dimana penelitian ini berakhir.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kepuasan kerja karyawan pada setiap perusahaan merupakan sinyal awal terjadinya masalah ketenagakerajaan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingkatkepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan dapat mengganggu aktivitas yang dapat menciptakan ketidakstabilan kondisi perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja karyawanberkaitan erat dengan stres kerja, lingkungan kerjadan motivasi. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Stres kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada karyawan CV. Sinar San Jaya Global.
- b. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada karyawan CV. Sinar San Jaya Global.
- c. Motivasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada karyawan CV. Sinar San Jaya Global.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak CV. Sinar San Jaya Global
Pihak perusahaan harus mampu memberikan program-program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV. Sinar San Jaya Global. Beberapa diantaranya yaitu :
 - 1) Stres kerja karyawan harus diperhatikan agar tidak terjadi gangguan fisik maupun psikologis pada karyawan. Pemberian tugas yang tidak berlebihan, suasana kerja yang nyaman dan hubungan antar karyawan yang baik akan meminimalkan stres pada karyawan.
 - 2) Lingkungan kerja yang baik sangat perlu untuk dijaga. Dengan lingkungan kerja yang bersih, penerangan cukup, sirkulasi udara baik,

musik dan terhindar dari kebisingan akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dengan tenang.

- 3) Pemberian motivasi kepada karyawan dalam bekerja perlu dilaksanakan dengan bentuk pengakuan dari atasan, upah yang layak, dan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan yang termotivasi untuk bekerja dapat membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi efektif dan bergairah dalam bekerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alek S. Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi kedua. Jakarta: Ghalia. Indonesia
- Atep Afia dan Achmad K. A. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan pada Unit SMP Yayasan Pendidikan Dharma Putra. Skripsi. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Arikuntoro, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dina Kartikawati. 2016. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8 Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., Ivanchevich, John M., Donnelly, James H., Konopaske, Robert. 2012. *Organization (Behaviour, structure, Processes)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Dasar-dasar, Pengertian, dan Masalah Dalam Manajemen*. Bumi Aksara, Edisi Revisi: Jakarta

Hasnur W. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mili) Rokan Hulu. Skripsi. Riau: Universitas Riau.

Kondalkar, V. G. 2007. *Organizational Behaviour*. Bhopal: New Age International Publisher

Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behaviour*. Seventh Edition. Singapore: McGraw Hill.

Morgan, C.T., King, R.A., Weisz, R.J. & Schopler (1986). Introduction to Psychology, (Seventh Edition), Mc.Graw Hill Co.

Mukti W., Mochammad A. M. dan Gunawan E. N. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Malang). Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.

Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE UGM.

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediacom Indonesia.

Quinerita S. A. dan Mahendra F. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Depatemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Skripsi. Bandung: Universitas Telkom.

- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagaan, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas. Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugihartono dkk. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Penelitian dan Aplikasinya Dengan SPSS 10.0 For Windows*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ke-18*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Yth
Bapak/Ibu/Saudara
Karyawan CV. Sinar Jaya San Global
Di Jember

Dengan hormat,

Saya mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi strata 1 (S1), dengan judul “**Analisis stres kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sinar Jaya San Global**”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi dengan mengisi pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang terlampir. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dengan tetap menjamin kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status. Hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Besar harapan saya Saudara/I dapat memberikan jawaban berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya sehingga jawaban tersebut dapat digunakan untuk menganalisis data secara tepat dan objektif.

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas ketersediaan dan partisipasinya telah berkenan meluangkan waktu untuk kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Adam Emhil Akbar
NIM. 140810201156

Lembar Kuesioner**I. Identitas Responden**

1. No.Responden : (diisi peneliti)
2. Nama :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin :
5. Jabatan :
6. Lama bekerja :
7. Pendidikan terakhir :

II. Petunjuk Pengisian

1. Pertanyaan ini mohon diisi dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda *Checklist* (√) pada salah satu jawaban pertanyaan yang sesuai dengan yang anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pernyataan, yaitu sebagai berikut.
 - a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
 - b. Skor 4 : Setuju (S)
 - c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
 - d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
 - e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

a. Kuesioner Stres Kerja

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya tidak mengalami kelelahan ketika pekerjaan yang diberikan berlebihan.					
2	Saya tidak cemas ketika pekerjaan yang diberikan berlebihan.					
3	Saya tidak mengalami kurang tidur sehingga dapat bekerja secara maksimal.					

b. Kuesioner Lingkungan Kerja

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Lingkungan kerja CV. Sinar Jaya San Global terbebas dari sampah.					
2	Cahaya dalam ruangan kerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap.					
3	Pertukaran udara yang terdapat pada tempat kerja lancar.					
4	Mesin dan alat kerja yang digunakan sesuai dengan standar keamanan kerja.					
5	Lingkungan tempat kerja jauh dari kebisingan.					

c. Kuesioner Motivasi

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mendapatkan bonus yang sesuai dengan beban kerja.					
2	Saya mendapatkan jaminan keselamatan kerja dalam bentuk asuransi dari perusahaan.					
3	Saya selalu berusaha menjaga hubungan yang harmonis di tempat kerja.					
4	Saya selalu bekerja semaksimal mungkin agar mendapatkan apresiasi dari rekan kerja.					
5	Saya selalu memanfaatkan potensi dalam diri untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang lebih tinggi dalam bekerja.					

d. Kuesioner Kepuasan Kerja

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
2	Saya selalu mendapat reward ketika menyelesaikan target yang diberikan perusahaan dengan baik.					
3	Saya dapat menyampaikan pendapat kepada pimpinan terkait dengan pekerjaan di perusahaan.					
4	Saya bisa bertukar pikiran dengan rekan kerja di perusahaan.					
5	Saya merasa nyaman bekerja di CV. Sinar San Jaya Global.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

No	Stres Kerja				No	Lingkungan Kerja					
	X11	X12	X13	X1		X21	X22	X23	X24	X25	X2
1	4	4	4	12	1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	12	2	4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	11	3	4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	12	4	4	4	5	5	4	22
5	3	2	4	9	5	4	3	4	4	4	19
6	2	2	2	6	6	4	4	5	4	4	21
7	5	5	5	15	7	3	4	5	4	3	19
8	4	4	4	12	8	5	5	5	4	5	24
9	3	3	4	10	9	3	3	3	3	3	15
10	2	4	4	10	10	5	5	5	4	5	24
11	4	5	5	14	11	5	5	5	4	5	24
12	4	5	4	13	12	5	5	5	4	5	24
13	4	5	5	14	13	5	5	5	4	5	24
14	4	4	5	13	14	5	5	5	2	3	20
15	4	4	4	12	15	5	5	5	4	3	22
16	4	4	4	12	16	5	4	5	2	5	21
17	4	4	4	12	17	3	4	3	4	3	17
18	3	4	4	11	18	3	5	3	5	3	19
19	5	4	4	13	19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	4	14	20	4	5	4	2	3	18
21	3	4	5	12	21	4	4	4	2	4	18
22	5	4	5	14	22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	4	14	23	4	5	4	5	4	22
24	5	4	5	14	24	4	4	4	4	4	20
25	4	5	4	13	25	4	5	4	4	4	21
26	4	4	4	12	26	4	5	4	4	4	21
27	4	4	4	12	27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	12	28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	14	29	5	5	5	4	4	23
30	5	4	4	13	30	4	5	4	4	4	21
31	5	5	5	15	31	4	5	5	5	5	24
32	4	4	5	13	32	4	5	4	3	4	20
33	5	5	5	15	33	4	5	5	5	5	24
34	4	4	3	11	34	2	3	3	3	4	15
35	5	5	5	15	35	5	5	5	5	5	25
36	3	3	4	10	36	4	2	2	5	3	16

37	4	5	4	13	37	4	4	4	2	4	18
38	4	4	4	12	38	4	4	4	3	4	19
39	4	5	4	13	39	4	4	4	2	4	18
40	3	3	4	10	40	3	3	3	3	3	15
41	5	4	4	13	41	4	5	4	4	5	22
42	5	5	4	14	42	4	5	5	4	5	23
43	5	5	5	15	43	4	5	5	5	5	24
44	5	5	5	15	44	4	4	3	4	5	20
45	4	4	4	12	45	4	2	4	4	4	18
46	4	4	4	12	46	4	4	3	3	4	18
47	3	3	4	10	47	3	3	3	3	3	15
48	4	4	4	12	48	4	5	4	4	4	21
49	3	3	3	9	49	4	4	3	4	3	18
50	3	3	3	9	50	4	3	3	4	3	17
51	3	3	3	9	51	3	3	3	4	3	16
52	4	4	5	13	52	4	3	4	4	4	19
53	4	4	5	13	53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	5	13	54	5	4	4	4	4	21
55	4	4	5	13	55	4	4	4	4	4	20

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

No	Motivasi						No	Kepuasan Kerja					
	X31	X32	X33	X34	X35	X3		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y1
1	4	5	5	2	4	20	1	4	4	3	4	2	17
2	3	4	3	4	4	18	2	4	3	3	4	3	17
3	3	4	3	3	2	15	3	3	4	3	3	2	15
4	4	3	4	5	4	20	4	4	3	4	4	4	19
5	4	4	4	4	5	21	5	2	3	3	3	3	14
6	4	4	5	3	4	20	6	2	4	4	4	4	18
7	4	5	5	4	3	21	7	5	3	5	5	1	19
8	4	4	5	5	3	21	8	4	3	4	4	3	18
9	5	4	4	4	5	22	9	3	2	2	3	4	14
10	4	3	4	4	4	19	10	4	2	4	4	5	19
11	3	2	2	4	4	15	11	5	5	5	4	1	20
12	3	4	3	3	2	15	12	5	5	5	4	4	23
13	4	5	4	5	5	23	13	5	5	5	4	5	24
14	4	3	3	2	3	15	14	5	5	5	2	1	18
15	4	5	3	4	3	19	15	5	5	5	4	4	23
16	3	2	3	4	4	16	16	5	4	5	2	1	17
17	5	3	4	5	4	21	17	3	4	3	4	5	19
18	5	4	5	4	5	23	18	3	5	3	5	4	20
19	4	4	3	5	5	21	19	4	4	4	3	1	16
20	5	4	4	3	3	19	20	4	5	4	2	4	19
21	2	2	2	5	4	15	21	4	4	4	2	4	18
22	3	4	3	3	2	15	22	4	4	4	4	4	20
23	3	4	3	2	3	15	23	4	5	4	5	3	21
24	3	3	3	3	2	14	24	4	4	4	4	4	20
25	3	5	4	3	2	17	25	4	5	4	4	4	21
26	4	5	5	3	4	21	26	4	5	4	4	4	21
27	2	1	2	5	5	15	27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20	28	4	4	4	4	4	20
29	2	3	2	4	4	15	29	5	5	5	4	1	20
30	4	4	3	4	5	20	30	4	5	4	4	3	20
31	4	5	4	3	4	20	31	4	5	5	5	5	24
32	1	1	2	4	4	12	32	4	5	4	3	1	17
33	2	2	3	5	5	17	33	4	5	5	5	4	23
34	4	4	4	2	1	15	34	2	3	3	5	4	17
35	2	2	1	4	4	13	35	5	5	5	5	4	24
36	3	4	3	4	5	19	36	4	2	2	5	3	16

37	2	2	2	3	2	11	37	4	4	4	2	1	15
38	3	4	3	5	4	19	38	4	4	4	3	4	19
39	2	2	2	3	2	11	39	4	4	4	2	2	16
40	2	3	3	3	4	15	40	3	3	3	3	4	16
41	5	5	5	5	4	24	41	4	5	4	4	4	21
42	3	4	4	4	4	19	42	4	5	5	4	5	23
43	2	1	2	3	2	10	43	4	5	5	5	2	21
44	5	4	4	4	4	21	44	4	4	3	4	4	19
45	3	5	4	5	4	21	45	4	2	4	4	5	19
46	5	4	4	5	5	23	46	4	4	3	3	5	19
47	5	4	4	4	4	21	47	3	3	3	3	4	16
48	4	4	4	4	4	20	48	4	5	4	4	5	22
49	3	3	4	4	4	18	49	4	4	3	4	1	16
50	4	5	3	5	5	22	50	4	3	3	4	2	16
51	5	4	5	5	4	23	51	3	3	3	4	5	18
52	4	5	4	4	5	22	52	4	3	4	4	4	19
53	4	4	3	3	4	18	53	4	4	4	4	4	20
54	3	2	1	2	2	10	54	5	4	4	4	1	18
55	4	5	3	4	4	20	55	4	4	4	4	5	21

Lampiran 3. Tabel Frequency**X11**

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.6	3.6
3	10	18.2	21.8
4	28	50.9	72.7
5	15	27.3	100.0
Total	55	100.0	
Missing System	203		
Total	258		

X12

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.6	3.6
3	8	14.5	18.2
4	29	52.7	70.9
5	16	29.1	100.0
Total	55	100.0	
Missing System	203		
Total	258		

X13

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8
3	4	7.3	9.1
4	33	60.0	69.1
5	17	30.9	100.0
Total	55	100.0	
Missing System	203		
Total	258		

X2.1

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8
3	7	12.7	14.5
4	36	65.5	80.0
5	11	20.0	100.0
Total	55	100.0	
Missing System	203		
Total	258		

X22

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.6	3.6
3	9	16.4	20.0
4	22	40.0	60.0
5	22	40.0	100.0
Total	55	100.0	
Missing System	203		
Total	258		

X23

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8
3	11	20.0	21.8
4	26	47.3	69.1
5	17	30.9	100.0
Total	55	100.0	
Missing System	203		
Total	258		

X24

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	10.9	10.9
3	7	12.7	23.6
4	34	61.8	85.5
5	8	14.5	100.0
Total	55	100.0	
Missing System	203		
Total	258		

X25

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	23.6	23.6
4	29	52.7	76.4
5	13	23.6	100.0
Total	55	100.0	
Missing System	203		
Total	258		

X31

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.8	1.8
2	9	16.4	18.2
3	15	27.3	45.5
4	21	38.2	83.6
5	9	16.4	100.0
Total	55	100.0	
Missing System	203		
Total	258		

X32

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.5	5.5
	2	8	14.5	20.0
	3	8	14.5	34.5
	4	24	43.6	78.2
	5	12	21.8	100.0
	Total	55	100.0	
Missing System		203		
	Total	258		

X33

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	3.6
	2	8	14.5	18.2
	3	18	32.7	50.9
	4	19	34.5	85.5
	5	8	14.5	100.0
	Total	55	100.0	
Missing System		203		
	Total	258		

X34

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	9.1	9.1
	3	14	25.5	34.5
	4	22	40.0	74.5
	5	14	25.5	100.0
	Total	55	100.0	
Missing System		203		
	Total	258		

X35

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8
	2	9	16.4	18.2
	3	6	10.9	29.1
	4	27	49.1	78.2
	5	12	21.8	100.0
	Total	55	100.0	
Missing System		203		
	Total	258		

Y11

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5
	3	7	12.7	18.2
	4	35	63.6	81.8
	5	10	18.2	100.0
	Total	55	100.0	
Missing System		203		
	Total	258		

Y12

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.3	7.3
	3	11	20.0	27.3
	4	20	36.4	63.6
	5	20	36.4	100.0
	Total	55	100.0	
Missing System		203		
	Total	258		

Y13

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.6	3.6
3	14	25.5	29.1
4	26	47.3	76.4
5	13	23.6	100.0
Total	55	100.0	
Missing System	203		
Total	258		

Y14

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	10.9	10.9
3	9	16.4	27.3
4	31	56.4	83.6
5	9	16.4	100.0
Total	55	100.0	
Missing System	203		
Total	258		

Y15

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	18.2	18.2
2	5	9.1	27.3
3	6	10.9	38.2
4	24	43.6	81.8
5	10	18.2	100.0
Total	55	100.0	
Missing System	203		
Total	258		

Lampiran 4. Uji Validitas

Stres Kerja (X₁)

Correlations

		X11	X12	X13	X1
X11	Pearson Correlation	1	.709**	.503**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X12	Pearson Correlation	.709**	1	.528**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55
X13	Pearson Correlation	.503**	.528**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55
X1	Pearson Correlation	.882**	.888**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

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

Lingkungan Kerja (X₂)

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X2
X21	Pearson Correlation	1	.477**	.639**	.049	.503**	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.721	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X22	Pearson Correlation	.477**	1	.619**	.129	.448**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.347	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X23	Pearson Correlation	.639**	.619**	1	.111	.592**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.419	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X24	Pearson Correlation	.049	.129	.111	1	.226	.456**
	Sig. (2-tailed)	.721	.347	.419		.097	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X25	Pearson Correlation	.503**	.448**	.592**	.226	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.097		.000
	N	55	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.724**	.767**	.829**	.456**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

Motivasi (X₃)**Correlations**

		X31	X32	X33	X34	X35	X3
X31	Pearson Correlation	1	.647**	.730**	.140	.255	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.309	.060	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X32	Pearson Correlation	.647**	1	.686**	.021	.143	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.881	.296	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X33	Pearson Correlation	.730**	.686**	1	.140	.211	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.310	.122	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X34	Pearson Correlation	.140	.021	.140	1	.638**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.309	.881	.310		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55
X35	Pearson Correlation	.255	.143	.211	.638**	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.060	.296	.122	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.801**	.739**	.802**	.524**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

Kepuasan Kerja (Y)**Correlations**

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y1
Y11	Pearson Correlation	1	.382**	.657**	.010	-.312*	.467**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.941	.020	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y12	Pearson Correlation	.382**	1	.598**	.052	-.091	.630**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.708	.507	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y13	Pearson Correlation	.657**	.598**	1	.079	-.122	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.567	.374	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y14	Pearson Correlation	.010	.052	.079	1	.254	.518**
	Sig. (2-tailed)	.941	.708	.567		.061	.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y15	Pearson Correlation	-.312*	-.091	-.122	.254	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.020	.507	.374	.061		.000
	N	55	55	55	55	55	55
Y1	Pearson Correlation	.467**	.630**	.680**	.518**	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

Lampiran 5. Hasil Uji Scale Reability**Stres Kerja (X_1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	3

Lingkungan Kerja (X_2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

Motivasi (X_3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	5

Kepuasan Kerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	5

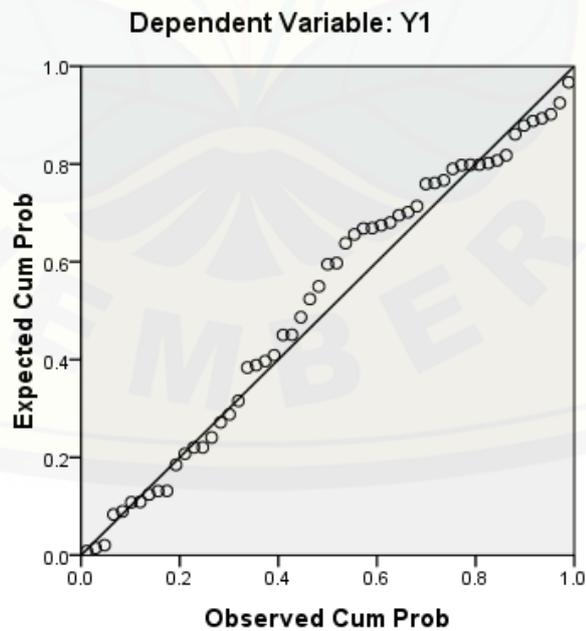
Lampiran 6. Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55702836
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.057
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.852
Asymp. Sig. (2-tailed)		.462

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



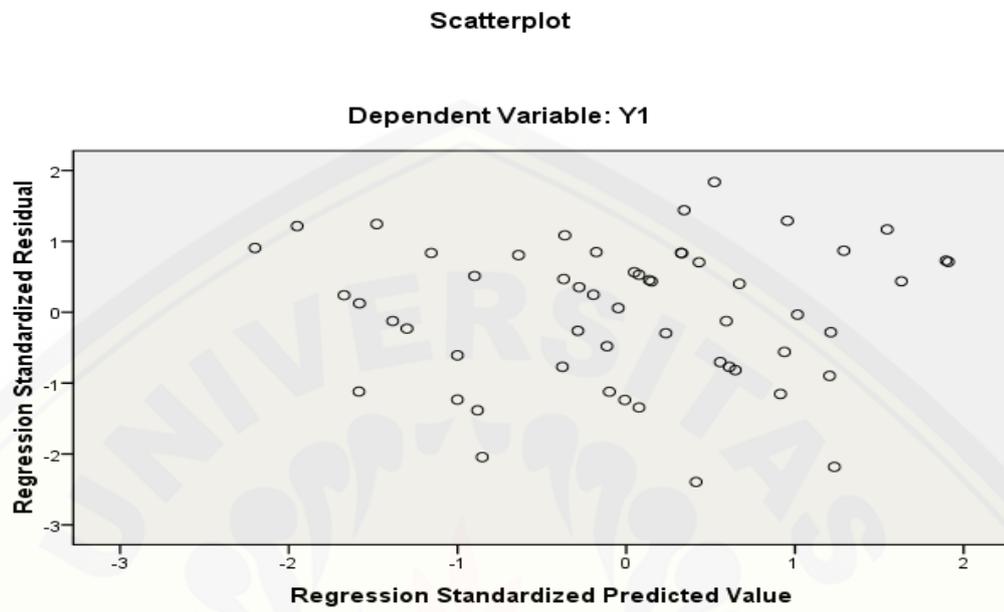
Lampiran 7. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.293	2.415		-.536	.595		
X1	.506	.142	.371	3.564	.001	.674	1.484
X2	.541	.097	.560	5.593	.000	.727	1.376
X3	.178	.063	.253	2.814	.007	.903	1.108

a. Dependent Variable:

Y1

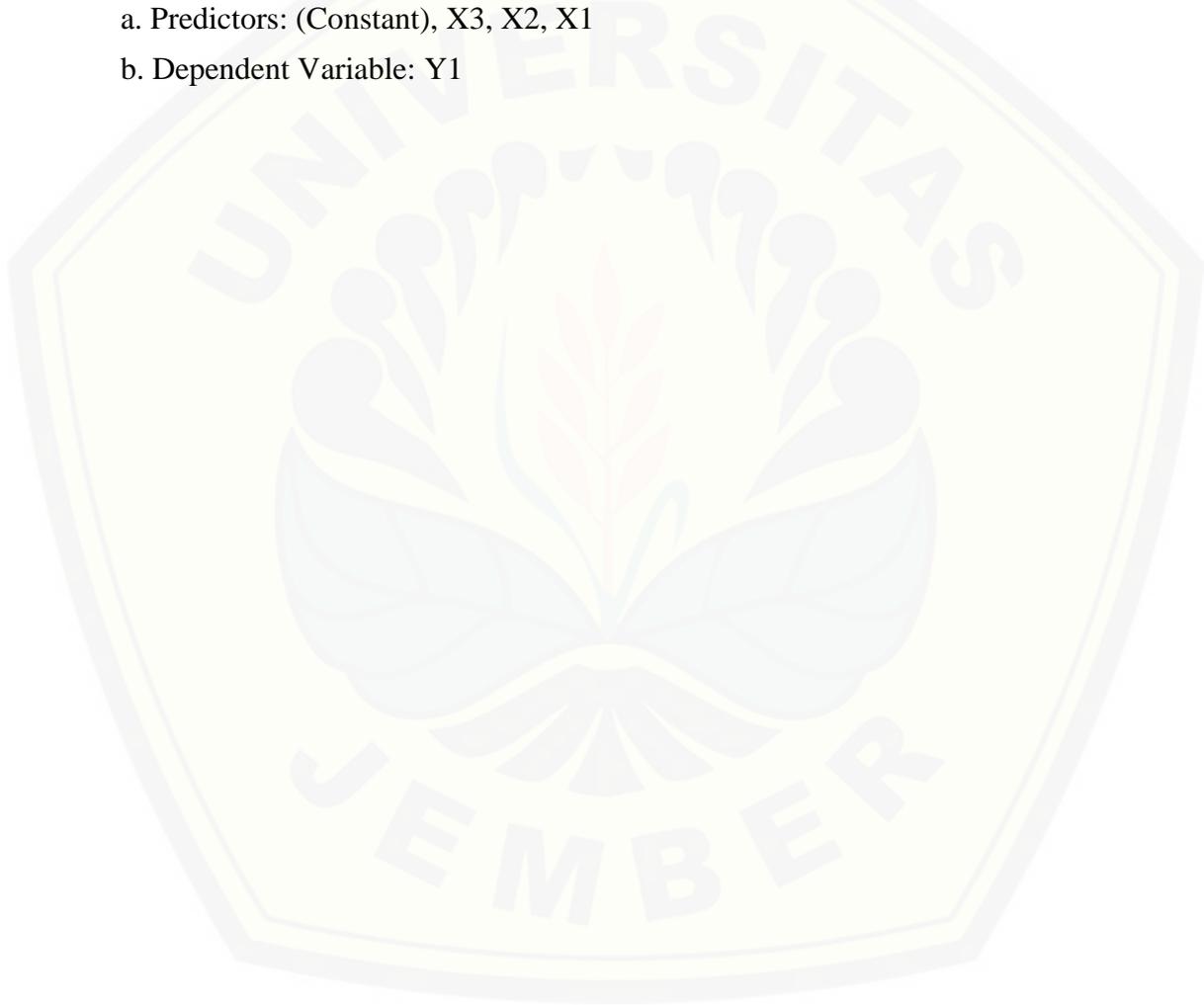
Lampiran 8. Grafik Scatterplot

Lampiran 9. Tabel Anova**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.086	3	73.695	28.709	.000 ^a
	Residual	130.914	51	2.567		
	Total	352.000	54			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1



Lampiran 10. Analisis Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.606	1.602

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

