



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI MELALUI STRES
KERJA PADA DINAS PENDAPATAN KABUPATEN
BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF THE WORKING ENVIRONMENT AND
WORKLOAD ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH WORK STRESS ONT
THE DISTRICT REVENUE OFFICE BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh :

Ranti Novitasari

NIM. 110810201256

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2017



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI MELALUI STRES
KERJA PADA DINAS PENDAPATAN KABUPATEN
BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF THE WORKING ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON
EMPLOYEE SATISFACTION WITH WORK STRESS ONT THE DISTRICT
REVENUE OFFICE BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh :

Ranti Novitasari

NIM. 110810201256

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI
MELALUI STRES KERJA PADA DINAS
PENDAPATAN KABUPATEN BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF THE WORKING ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON
EMPLOYEE SATISFACTION WITH WORK STRESS ON THE DISTRICT
REVENUE OFFICE BANYUWANGI*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Ranti Novitasari

NIM. 110810201256

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : RANTI NOVITASARI
NIM : 110810201256
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap
Kepuasan Pegawai melalui Stress Kerja pada Dinas
Pendapatan Banyuwangi

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

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

Jember, 29 Desember 2016

Yang Menyatakan,

Ranti Novitasari

NIM. 110810201256

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap
Kepuasan Pegawai melalui Stress Kerja pada Dinas
Pendapatan Kabupaten Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Ranti Novitasari

NIM : 110810201256

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 29 Desember 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs.NG Krishnabudi M.Agb.

NIP. 19630402 198802 1 001

Dr.Elok Sri Utami M.Si.

NIP. 19641228 199002 2 001

Ketua Program Studi S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM

NIP 19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Pegawai melalui Stress Kerja pada Dinas Pendapatan Kabupaten Banyuwangi

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Ranti Novitasari**

NIM : **110810201256**

Jurusan : **Manajemen**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal : 17 Januari 2017

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

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Chairul Saleh S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 196903061 99903 1 001

Sekretaris : Drs.Markus Apriono M.M. : (.....)
NIP. 196404041 98902 1 001

Anggota : Ana Mufidah S.E., M.M. : (.....)
NIP. 198002012 00501 2 001

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,

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

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta Tukiran dan Titin Pancasasi yang selama ini telah memberikan kasih sayang, semangat, materi, dukungan, dan doa. Aku sangat menghormati dan mencintai kalian;
2. Keluarga besarku yang senantiasa memberikan semangat dan doa dalam kebersamaan;
3. Untuk dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar membimbing hingga skripsi ini dapat diselesaikan secara maksimal.
4. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2011;
5. Sahabat-sahabat dan kekasihku terimakasih dukungannya;
6. Guru-guru sejak TK sampai Perguruan Tinggi, terimakasih telah memberiku ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran;
7. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.

(Thomas Alpha Edison)

Jenius adalah 1 % inspirasi dan 99 % keringat. Tidak ada yang dapat menggantikan kerja keras

(Thomas Alpha Edison)

Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik

(Evelyn Underhill)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Pegawai melalui Stress Kerja pada Dinas Pendapatan Banyuwang; Ranti Novitasari; 110810201256; 2016; halaman 131; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di organisasi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam bidang yang dibutuhkannya. Sumber daya manusia yang unggul juga memiliki keanekaragaman ilmu yang dibutuhkan. Adanya keanekaragaman ilmu yang memadai tersebut menunjang partisipasi sumber daya manusia (pegawai) pada bidangnya masing-masing dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Stres Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Pendapatan Kabupaten Banyuwangi. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur *Path*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Stress Kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kabupaten Banyuwangi, dan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stress Kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kabupaten Banyuwangi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kabupaten Banyuwangi, dan Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kabupaten Banyuwangi, dan Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kabupaten Banyuwangi.

Kata Kunci : Beban kerja, Kepuasan Pegawai, Lingkungan kerja, dan Stres kerja.

SUMMARY

Effect of Work Environment and Workload the Employee Satisfaction with Work Stress on Banyuwang Revenue Service; Ranti Novitasari; 110810201256; 2016; 131 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human Resources (HR) is an important asset to the success of an organization. SDM is implementing the policy throughout the organization that need to be equipped with adequate knowledge. The importance of human resources need to be recognized by all levels of management in the organization. Regardless of how advanced technology today, but the human factor still plays an important role for the success of an organization. Organizations must have the human resources needed to excel in the field. Superior human resources also has a diversity of knowledge required. The diversity of science that support the participation of adequate human resources (employees) in their respective fields in achieving optimal results.

This study uses a variable Working Environment (X1), Workload (X2), job satisfaction (Z), and Work Stress (Y). The population in this study are all permanent staff Revenue Service Banyuwangi. The sampling method used is saturated sample or census with the number of respondents as many as 57 people. Analysis of the data used is path analysis Path.

The results showed that the Work Environment significant negative effect on Stress Work of employees at the Department of Revenue Banyuwangi, and Workload significant positive effect on Stress Work of employees at the Department of Revenue Banyuwangi, and Environment significant positive effect on job satisfaction of employees at the Department of Revenue Banyuwangi and Workload significant negative effect on job satisfaction Revenue Service employee in Banyuwangi, and Work Stress significant negative effect on job satisfaction Revenue Service employee in Banyuwangi.

Keywords: Workload, employee satisfaction, working environment, and work stress.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Melalui Stres Kerja Pada Dinas Pendapatan Kabupaten Banyuwangi ”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati yang tulus dan penghargaan yang tinggi, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tidak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. H. Mohammad Fathorrazi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, SE., Msi selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Drs.NG Krishnabudi M.Agb. selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk senantiasa memberikan arahan agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. “Terimakasih atas segala waktu dan kesabaran yang bapak berikan kepada saya”.
4. Ibu Dr. Elok Sri Utami M. Si. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia sabar dan sangat membantu memotivasi penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sempurna. “Terimakasih ibu waktu,tenaga,dan pikiran bapak yang bapak arahkan kepada saya”.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah bersedia membagi ilmu pengetahuan dan memotivasi diri ini untuk menggali ilmu lebih dalam lagi.
6. Orang tuaku yang tercinta bapak Tukiran dan Ibu Titin Pancasasi yang telah mencurahkan segenap kasih sayang, doa, kesabaran dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Kakak-kakakku tersayang Tuti Rachmasari dan Dwi Timor Novianto. Terima kasih atas kasih sayang, dukungan, doa serta bantuan yang telah diberikan kepada penulis.
8. Sahabat-sahabat tersayang, terimakasih telah memberikan semangat bagi penulis.
9. M. Rizki Andriawan S.E terima kasih telah memberi semangat dan dukungannya terhadap penulis.
10. Rekan atau kawanku seluruh mahasiswa manajemen 2011 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih untuk segala kisah selama kuliah.
11. Seluruh teman-teman UKM sport cabang olahraga Basket, terima kasih atas dukungan dan doanya.
12. Seluruh pegawai DISPENDA Kabupaten Banyuwangi yang telah bersedia memberikan bantuan informasi kepada penulis.
13. Seluruh pihak yang banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan Ikhlas sehingga skripsi ini telah terselesaikan. Penulis sadar akan kekurangan dari skripsi ini, oleh karena itu diharapkan segala saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Amiin.

Jember, 29 Desember 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
RINGKASAN.....	vii
SUMMARY.....	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
2. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Sumber Daya Manusia.....	6
2.2 Lingkungan Kerja.....	7
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	7
2.3 Beban Kerja.....	10
2.4 Stres Kerja.....	12
2.5 Kepuasan Kerja.....	18
2.6 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	24
2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres.....	24
2.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres.....	25

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	25
2.6.4 Pengaruh Beban Kerja terhaap Kepuasan Kerja	26
2.6.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	27
2.7 Penelitian Terdahulu	28
2.8 Kerangka Konseptual	30
2.9 Hipotesis.....	30
3. METODE PENELITIAN	31
3.1 Rancangan Penelitian	31
3.2 Populasi dan Sampel.....	31
3.2.1 Populasi.....	31
3.2.2 Sampel.....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.5 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	33
3.5.1 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.5.2 Skala Pengukuran Variabel	37
3.6 Uji Instrumen	37
3.6.1 Uji Validitas Data	37
3.6.2 Uji Reliabilitas	38
3.7 Uji Asumsi Klasik	41
3.7.1 Menghitung Jalur (<i>Trimming Theory</i>).....	43
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah Penelitian	45
4. HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum	48
4.1.1 Gambaran Umum DISPENDA Banyuwangi.....	49
4.1.2 Visi dan Misi DISPENDA Banyuwangi.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi	50
4.1.4 Tugas dan Wewenang	51
4.2 Statistik Deskriptif	65
4.2.1 Deskripsi Responden	65
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	67

4.3.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	67
4.3.2 Deskripsi Variabel Beban Kerja	69
4.3.3 Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	70
4.3.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	71
4.4 Uji Instrumen	73
4.4.1 Uji Validitas	73
4.4.2 Uji Reliabilitas	74
4.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	75
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	76
4.6.1 Uji Multikolinieritas.....	76
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.6.3 Uji Normalitas	78
4.7 Uji Hipotesis.....	79
4.7.1 Uji t	79
4.7.2 Menghitung jalur	80
4.8 Pembahasan	82
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja.....	82
4.8.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja.....	83
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	84
4.8.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	84
4.8.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	85
4.9 Keterbatasan Penelitian	86
5. KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4.1	Tingkat Umur Responden.....	65
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden.....	66
Tabel 4.3	Pendidikan Responden	66
Tabel 4.4	Masa Kerja Responden.....	67
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Lingkungan Kerja	68
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Beban Kerja ..	69
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Stres Kerja	70
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	73
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.11	Hasil Path Analysis Variabel.....	75
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas.....	77
Tabel 4.13	Hasil uji Glejser.....	77
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas Data	78
Tabel 4.15	Hasil Uji t	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	30
Gambar 3.1	Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	40
Gambar 3.2	Kerangka Pemecahan Masalah	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi DISPENDA Banyuwangi	49
Gambar 4.2	Model Analisis Jalur.....	76
Gambar 4.3	Model Analisis Jalur.....	81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2	Rekapitulasi Hasil Kuesioner	96
Lampiran 3	Karakteristik Responden	99
Lampiran 4	Jawaban Responden	102
Lampiran 5	Uji Instrumen.....	111
Lampiran 6	Analisis Path.....	117
Lampiran 7	Uji Asumsi Klasik	119
Lampiran 8	Uji Hipotesis	122
Lampiran 9	R table.....	123
Lampiran 10	t Tabel.....	124

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi menuntut kemampuan daya saing yang kuat dalam teknologi, manajemen dan sumberdaya manusia. Perubahan diberbagai aspek seperti ekonomi, politik, sosial, dan pasar mendorong timbulnya persaingan antar individu, kelompok, masyarakat, hingga antar negara. Keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci daya saing karena SDM yang akan menentukan siapa yang mampu menjaga kelangsungan hidup, perkembangan, dan pertumbuhan dalam persaingan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di organisasi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Setiap organisasi baik itu pemerintah, swasta yang bergerak dibidang jasa ataupun produksi barang akan dihadapkan pada permasalahan mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia maka semakin baik juga pengelolaan sumber daya lainnya, seperti bahan baku, mesin, metode, energy, uang serta pasar. Sebaliknya semakin buruk pengelolaan sumber daya manusia, maka hal ini berakibat pengelolaan sumber daya yang lain menjadi buruk.

Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam bidang yang dibutuhkannya. Sumber daya manusia yang unggul juga memiliki keanekaragaman ilmu yang dibutuhkan. Adanya keanekaragaman ilmu yang memadai tersebut menunjang partisipasi sumber daya manusia (pegawai) pada bidangnya masing-masing dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Dawal dan Taha (2006:267) menyatakan

bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika lingkungan kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012:75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Kondisi lingkungan kerja sangat penting di dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai agar dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat bekerja yang tinggi. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja. faktor fisik tersebut mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, dan luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di organisasi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama pegawai (Sihombing, 2004:134).

Faktor kepuasan berikutnya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan suatu keadaan pekerjaan yang harus di pertanggungjawabkan penyelesaiannya oleh pegawai. Menpan dalam Dhania, (2010) menjelaskan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka kepuasan kerja meningkat.

Praptini (2000) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang pegawai, (Gaol,2014:650). Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja (Iqbal dan Waseem, 2012).

Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) adalah sebuah satuan kerja di Pemerintahan Daerah (Pemda) yang bertugas memungut pendapatan asli daerah (PAD). Laporan realisasi anggaran Pendapatan Asli Daerah (PAD) Pemkab Banyuwangi berdasarkan transaksi kas daerah, dari bulan Januari 2015 hingga akhir Bulan Januari 2016 baru mencapai 58,27 persen dari target pendapatan senilai Rp. 303 miliar. Semua unit maupun bidang pengelola sumber-sumber PAD harus bekerja lebih keras agar bisa merealisasikan penerimaan daerah, agar tahapan target yang ditetapkan tercapai tepat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja lebih giat. Dispenda melakukan optimalisasi dalam mengelola potensi penerimaan PAD, antara lain melalui operasi penertiban pajak, pendekatan kepada wajib pajak, dan meninjau potensi objek pajak. Selain itu juga melakukan sinkronisasi data pajak, serta mencari objek pajak baru. Pegawai ditugasi untuk mengejar potensi pajak bernilai kecil, sedangkan pajak yang bernilai puluhan dan ratusan juta ditangani langsung oleh kepala dinas dan kepala bidang. Upaya pencapaian tujuan dan kepuasan kerja pegawai, dilakukan Kepala Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dengan memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti memberikan ruang terpisah antara pegawai satu dengan lainnya, adanya ventilasi udara yang mencukupi. Sementara beban kerja yang diberikan organisasi meliputi pencapaian target penerimaan pajak dan jenis pendapata lainnya sesuai dengan yang ditargetkan. Untuk mengetahui kepuasan pegawai dilakukan dengan membuat kotak saran sebagai media evaluasi atas kebijakan ataupun target yang dibebankan kepada pegawai .

Berdasarkan pada uraian tersebut maka perlu dilakukan penelitian tentang lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Melalui Stres kerja pada Dinas Pendapatan Kabupaten Banyuwangi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti, sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi?
4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi?
5. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi.

5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yaitu:

- a. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi dosen, mahasiswa yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

- b. Bagi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai acuan pada upaya pencapaian tujuan organisasi dengan memperhatikan faktor-faktor pendukung yang dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi.

- c. Sebagai Bahan Informasi

Penelitian ini berguna untuk memberikan tambahan informasi dan sebagai bahan rujukan untuk pihak lain yang akan mengambil topik yang sejenis untuk pengembangan penelitian maupun bahan referensi.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo (1984:3) manajemen personalia merupakan salah satu bidang usaha kita yang paling rumit dan menantang. Manajer personalia harus menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi organisasi sekaligus memberi perhatian besar terhadap harapan para pegawai dan masyarakat pada umumnya. Peran manajer personalia bisa berubah sepanjang waktu, peran yang dominan adalah untuk membantu manajemen puncak dalam usaha memperoleh dan memelihara suatu angkatan kerja yang penting bagi produktifitas organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi-organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan semikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja (Hasibuan, 2003:10).

Menurut Hasibuan (2012:25) dalam prakteknya fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

a. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)

Jika dilihat dari fungsi *rekrutmen*, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu system rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

b. Pengembangan (*development*)

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi

itu ingin berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sedermayanti (2001:1) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selanjutnya menurut Isyandi, (2004:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Supardi (dalam Andika 2014) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik :

a. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan warna hendaknya memberi

manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya menggunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

3. Suhu udara

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

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat suhu akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai saat bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising atau paling tidak

menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga meruakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

Ada 3 aspek yang menentukan kualitas suara bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

5. Ruang gerak

Dengan Di dalam suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangatlah penting karna dapat mempengaruhi semangat kerjanya dan kepuasan kerja. Disini yang dimaksud keamanan adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja itu pegawai tidak merasa aman, maka mereka akan merasa gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja. Dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja bersih pegawai akan merasa senang sehingga kepuasan pegawai akan meningkat.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik memiliki 5 aspek yang dapat mempengaruhi kerja pegawai, yaitu :

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasa adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.3 Beban Kerja

Menpan (1997:46), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara Komaruddin (1996:235) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Sedangkan menurut Permendagri

No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Robbins (2002:90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins,2007:160). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Rodahl (1989) dalam Prihatini (2007:25), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stressor*
2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat

ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dalam penelitian ini indikator beban kerja menurut Putra (2012:22) yang meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.4 Stres Kerja

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau organisasi. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dalam banyak kasus, hal itu bisa mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga harus menjadi perhatian pihak organisasi terutama manajemen personalia. Handoko (1993:200) mendefinisikan

stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres dipandang sebagai suatu fenomena yang tidak diinginkan yang disebabkan oleh tidak dapat mengatasi sumber stres lingkungan yang terkait dengan pekerjaan tertentu (misalnya pekerjaan overload, konflik peran / ambiguitas, kondisi kerja yang buruk), yang mengakibatkan gangguan kesehatan mental negatif dan fisik (Cooper dan Payne dalam Mansor, 2010).

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas tugasnya (Handoko, 2012:200). Luthan (2008:247) mengatakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja.

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stress, tergantung reaksi pegawai bagaimana cara menghadapinya. Dalam pekerjaan apapun pasti memiliki aspek yang dapat membangkitkan stres. Beban kerja yang berlebihan dan desakan waktu membuat pegawai tertekan dan menjadi stres (Davis dan Newstrom; 1985). Ada 3 kondisi yang sering menjadi stressor, diantaranya adalah (McShane, Steven, dan Gillow, Mary; (dalam Haryanto, 2014) :

1. Gangguan dan Ketidaksopanan (*Harassment and incivility*)

Kondisi ini meliputi permusuhan atau tingkah laku yang tidak diinginkan, perkataan yang kasar, gesture tubuh yang provokatif, maupun tindakan yang bersifat melecehkan martabat seseorang yang membuat integritas fisik dan mental pegawai yang buruk, dan itu merupakan hasil dari lingkungan kerja yang tidak kondusif.

2. Beban kerja berlebihan (*Work Overload*)

Ada beberapa hal yang menyebabkan para pegawai kelebihan jam kerja. Lochhead, Christopher (dalam McShane, Steven, dan Von Gillow, Mary Ann; 2010) mengatakan “ *everyone in this industry is working harder because of email, wireless acces, and globalization.*” Pernyataan ini menunjukkan bahwa kemajuan teknologi dan globalisasi disamping memudahkan manusia untuk melakukan berbagai pekerjaan, secara tidak sadar globalisasi dan kemajuan teknologi memaksa para pegawai untuk membawa pekerjaan mereka ke kehidupan sosial atau ke waktu diluar waktu kerja. Alasan kedua adalah banyak orang menjadi konsumtif, mereka menginginkan barang maupun jasa yang lebih baik untuk mereka, sehingga mereka perlu mendapatkan tambahan penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya sehingga intensitas seseorang dalam bekerja menjadi meningkat. Alasan yang ketiga adalah gila kerja, mereka yang gila kerja menganggap bekerja keras merupakan harga diri dan mengalokasikan waktu mereka untuk bekerja lebih banyak daripada waktu untuk beristirahat.

3. Kontrol kerja yang rendah (*Low Task Control*)

Kontrol kerja rendah meningkatkan kepenatan pegawai akan pekerjaannya karena mereka dihadapkan dengan pekerjaan-pekerjaan tanpa kemampuan untuk mengatur perhatian, tenaga, dan sumberdaya – sumberdaya lain. Kontrol kerja rendah menjadi stressor yang lebih berat ketika ada tanggung jawab yang lebih tinggi pada pekerjaan. Pekerja tingkat bawah memiliki kontrol kerja rendah, namun mereka memiliki tingkat stress yang juga rendah karena tanggung jawab yang ada dalam pekerjaan tidak terlalu tinggi. Contoh kontrol kerja yang rendah adalah, pelatih olahraga dituntut untuk memenangkan kejuaraan (tanggungjawab yang tinggi), namun dia tidak memiliki kemampuan lain untuk mengatur apa yang pemain lakukan dilapangan dan juga kejadian-kejadian yang terjadi, selain hanya memberikan intruksi dari pinggir lapangan (kontrol kerja yang rendah). Menurut Munandar (dalam Haryanto, 2014), sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang

menyebabkan seseorang jatuh sakit, muncul dari beberapa pembangkit stress. Sebagian besar dari waktu manusia bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Stressor (pembangkit stress) di pekerjaan merupakan pembangkit stress yang besar peranannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja.

Ada tiga kategori penyebab stres kerja potensial yakni lingkungan, organisasional, dan individual (Robbins dalam Reza, 2012) :

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dan struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres kerja di kalangan para pegawai dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi mengerut, orang menjadi makin mencemaskan keamanan. Hal-hal tersebut dapat menjadi sumber-sumber stres kerja di kalangan pegawai.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan pada tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.

3. Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dan 120 jam tiap pekan dapat melebihi pekerjaan. Maka kategori ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi pegawai. Terutama faktor-faktor ini adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawahan.

Menurut Robbins (dalam Reza, 2012) cara mengatasi stress dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi :

1. Pendekatan individu

Pegawai dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi) dan perluasan jaringan dukungan sosial, misalnya menemukan seseorang yang mampu mendengar masalah-masalah kita dan memberikan perspektif yang lebih objektif terhadap situasi itu.

2. Pendekatan organisasi

Strategi yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen untuk mengurangi tingkat stres yang dialami pegawai antara lain perbaikan personal dan penempatan kerja penggunaan penetapan sasaran yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan pegawai, perbaikan komunikasi organisasi dan penegakan program kesejahteraan korporasi. Menurut Psikologi Industri dan Organisasi, Untuk menghindari stress kerja yang juga harus disoroti adalah mengenai Analisis Jabatan (Anajab). Tugas dari anajab antara lain adalah rekrutmen dan seleksi calon pegawai, menyusun job description. Dalam rekrutmen dan seleksi pegawai, haruslah benar-benar memilih pegawai yang terbaik, karena yang dipertaruhkan disini adalah organisasi, menyangkut kepentingan orang banyak.

Menurut Mangkunegara (2005:28), ada 4 (empat) pendekatan terhadap stress kerja, yaitu:

1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai, misalnya bermain game dan lelucon.

2. Pendekatan Biofeedback

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stress yang dialaminya.

3. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stress. Dalam hal ini pegawai secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

4. Pendekatan Meditasi

Pendekatan ini dilakukan melalui penenangan pikiran, dzikir, tafakur kepada Allah SWT, sholat tahajud, dan olah raga pernapasan (yoga, mahatma, kalimasada).

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Hadyana (2008:375), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Psikologis, meliputi :

- a. Cepat tersinggung.
- b. Tidak komunikatif.
- c. Banyak melamun.
- d. Lelah mental.

2. Fisik, meliputi :

- a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah.
- b. Mudah lelah secara fisik.
- c. Pusing kepala.
- d. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).

3. Perilaku, meliputi :

- a. Menunda atau menghindari pekerjaan.
- b. Perilaku sabotase.
- c. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2001:193). Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2005). Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang pegawainya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang pegawainya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2001).

Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Sumantri (2001:83), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Menurut Rabinowitz et al. (dalam Gazaioglu dan Tansel, 2007:7), terdapat 6 (enam) aspek untuk mengukur kepuasan kerja pegawai yaitu :

1. Kepuasan terhadap penghargaan, yang terdiri dari gaji dan benefit, dan kesempatan-kesempatan untuk mencapai kemajuan. Kepuasan terhadap penghargaan sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, sehingga organisasi atau instansi demi kepuasan kerja pegawainya menambahkan gaji dan benefit.
2. Kepuasan terhadap situasi kerja, terdiri dari tuntutan pekerjaan dan atmosfer kerja kelompok dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja. Situasi kerja yang menambahkan pengetahuan dan pengalaman individu dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Kepuasan terhadap supervise dan manajemen merupakan kepuasan terhadap perhatian yang diberikan oleh atasan dan pihak manajemen. Interaksi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan pegawai.
4. Kepuasan terhadap komunikasi. Terjalannya komunikasi horizontal dan vertikal mengenai kejelasan tujuan organisasi, sebagaimana organisasi menerima masukan atau pendapat pegawai untuk memecahkan masalah yang terjadi.
5. Kepuasan terhadap filsafat dan kebijakan organisasi. Sejauhmana nilai dan kepercayaan pegawai sesuai dengan tujuan organisasi, perhatian organisasi terhadap kualitas dan produktivitas pegawai, merupakan aspek-aspek penting untuk mencapai kepuasan kerja.
6. Kepuasan terhadap organisasi dan pekerjaannya. Meliputi sejauh mana individu mengidentifikasi organisasinya, besarnya kontribusi atau sumbangan organisasinya pada masyarakat dan nilai intrinsic dari pekerjaan organisasi tersebut. Secara jelas dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sangat penting karena hal tersebut telah terlibat, berhubungan dengan hasil akhir positif organisasional yang lain. Sebagai contoh, pekerja yang puas dengan pekerjaan mereka memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan keinginan untuk keluar dari organisasi sangat kecil. Mereka juga lebih senang untuk menunjukkan perilaku sebagai anggota organisasi tersebut dan puas dengan kualitas kerja dalam organisasi tersebut secara keseluruhan.

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh pegawai. Jika pegawai puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robins, 2006), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

2. Gaji

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapanharapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan atau promosi

Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan.

Menurut As'ad (2004:115) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai bagian produksi, dengan atasan, maupun dengan pegawai bagian jenis pekerjaan lainnya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai bagian produksi yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan serta kondisi kesehatan pegawai.
4. Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi besarnya gaji, jaminan sosial, macammacam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Robbins (2001:149) mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah: "*Mentality challenging, equitable rewards, supportive working condition, and supportive colleagues*".

1. *Mentality Challenging* (kerja yang secara mental menantang), karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.
2. *Equitable rewards* (ganjaran yang pantas), karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.
3. *Supportive working* (Kondisi kerja yang mendukung), karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja. Studi fisik mengatakan bahwa karyawan lebih suka lingkungan fisik yang tidak berbahaya dan nyaman.

4. *Supportive colleagues* (Rekan kerja yang mendukung), karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur. Pada dasarnya karyawan membutuhkan teman sebagai interaksi sosial dan bahkan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

Sedangkan Hasibuan (2002:203) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Siagian (1995) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan yang penuh tantangan

Pekerja ingin melakukan pekerjaan yang menuntut imajinasi, inovasi, dan kreativitas. Pekerja ingin mendapat tugas yang tidak terlalu mudah sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan tanpa mengerahkan segala ketrampilan, tenaga, dan waktu yang tersedia baginya. Sebaliknya, pekerja juga tidak menginginkan pekerjaan yang terlalu sukar, yang memungkinkan hasilnya kecil, walaupun telah mengerahkan segala kemampuan, ketrampilan, waktu, dan tenaga yang dimilikinya karena akan menyebabkan dirinya frustrasi jika berlangsung secara terus-menerus. Apabila untuk jangka waktu yang lama, pasti berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang rendah.

2. Sistem penghargaan yang adil

Seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkannya dan sebaliknya jika merasa tidak adil, apabila perlakuan itu dilihatnya sebagai suatu hal yang merugikan. Dalam kehidupan bekerja, persepsi itu dikaitkan dengan berbagai hal :

- a. Soal pengupahan dan penggajian Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya baik berupa waktu, tenaga, keahlian, atau ketrampilan Biasanya seseorang melihat upah atau gaji itu dengan beberapa perbandingan, seperti :
- 1) Perbandingan pertama dikaitkan dengan harapan seseorang berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, jumlah tanggungan, status sosial, dan kebutuhan ekonomisnya.
 - 2) Perbandingan kedua dikaitkan dengan orang lain dalam organisasi terutama mereka yang memiliki karakteristik yang serupa dengan pembanding dan melakukan pekerjaan yang sejenis serta memikul tanggung jawab yang profesional yang relatif sama. Jika terdapat perbedaan diantara upah dan gaji seseorang dengan rekannya yang menurut pandangannya memiliki karakteristik yang sejenis, hal itu dipandang sebagai suatu hal yang tidak adil.
 - 3) Perbandingan ketiga dikaitkan dengan para pekerja di organisasi lain di kawasan yang sama, terutama organisasi yang bergerak di bidang / dalam kegiatan yang sejenis dengan organisasi dimana seseorang tersebut bekerja.
 - 4) Perbandingan keempat dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan, terutama yang menyangkut tingkat upah minimum yang dibanyak negara sudah diatur dengan perundang-undangan.
 - 5) Perbandingan kelima dikaitkan dengan apa yang diterima seseorang dalam bentuk upah atau gaji dengan kemampuan organisasi.
- b. Sistem promosi Setiap organisasi harus mempunyai kejelasan tentang peningkatan karier yang mungkin dinaiki oleh seseorang apabila berbagai kriteria persyaratan yang telah ditetapkan terpenuhi dengan baik. Apabila menurut persepsi seseorang promosi dalam organisasi tidak didasarkan pada pertimbangan obyektif, tetapi didasarkan pada pertimbangan subyektif, seperti personal likes and dislikes, kesukaan, dan asal daerah akan timbul perasaan diperlakukan secara tidak adil.

2.6 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres

Lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan tempat berinteraksi antara karyawan dan atasan. Perlu diciptakan suasana yang baik agar interaksi berjalan dengan baik dan mampu memberikan nilai positif dalam perusahaan. Dengan demikian sangatlah penting seorang atasan memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara menurunkan tingkat stres bawahannya, dengan membentuk kondisi lingkungan kerja yang profesional (Noordiansah 2011). Yoder dan Staudohar (1982 : 308) mendefinisikan Stres Kerja adalah Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment. yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada.

Sumber stres kerja menurut Wilkinson (2002:12) dapat berasal dari lingkungan fisik maupun mental/psikologis, Stressor fisik misalnya: kuman penyakit, kecelakaan, dan kekurangan gizi sedangkan stressor mental berupa frustrasi, konflik sosial, tekanan dan krisis. Cooper dan Marshall (dalam Hidayat; 1998:233-237) mengidentifikasikan 7 buah sumber stres kerja yang utama, diantaranya: faktor yang melekat dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan-hubungan dalam organisasi, pengembangan karir, struktur dan iklim organisasi, hubungan perusahaan/organisasi dengan pihak luar, faktor yang ada dalam diri subyek. Dari ketujuh sumber tersebut jelas berhubungan dengan organisasi, sedang sisanya merupakan kombinasi dan bersifat individu, tapi bila ditelusuri lebih jauh ternyata faktor individu dan faktor organisasi merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

2.6.2 Pengaruh Beban kerja terhadap Stres

Fathoni (2006 :176) mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga. Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri (Dwiyanti, 2001:77-79).

Menurut Sunyoto (2012: 217) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Penelitian Nurmalasari (2013) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori dua faktor dinyatakan sebagai bagian dari variabel yang berbeda. Ketidakpuasan pada teori ini tidak disebabkan oleh pekerjaan terkait, melainkan disebabkan oleh kondisi lingkungan di sekitar dari pekerjaan, baik dalam bentuk pengupahan, kualitas, keamanan, kondisi pekerjaan, pengawasan kerja serta jalinan hubungan yang berlangsung dengan individu lain (Wibowo, 2012:502).

Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja pegawai (Holman, 2002), sehingga lingkungan kerja pegawai memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja (Hurley et al., 2000). Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat

bekerja pegawai yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito, 2006:106). Kepuasan akan lebih tinggi dan niat untuk meninggalkan akan lebih rendah bila lingkungan kerja melengkapinya persyaratan kreativitas pekerjaan (Shalley et al., 2000)

Herzberg (Ardana, dkk., 2009:22) menyatakan lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Sardzoska dan Tang (2012), Annakis et al. (2011) dan Paripurna (2013) menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu, beberapa hasil penelitian yang lain juga menambahkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyuddin (2004) serta Tri Widodo (2010) menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja

2.6.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai yang menghayati pekerjaannya sebagai beban yang berat seperti waktu penyelesaian pekerjaan terbatas membuat mereka menilai pekerjaannya sebagai suatu beban kerja yang berat, dan mereka merasa tertekan sehingga menimbulkan ketegangan karena pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak sanggup untuk diselesaikan secara maksimal meskipun mereka telah mencoba mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut, hal ini dikarenakan kemampuan pegawai yang tidak sesuai dengan tuntutan institusi.

Menurut Michael G (Nur Afrirahmiati, 2007) mengemukakan bahwa jika pegawai menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga pegawai mengalami ketegangan di dalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan organisasi hal ini akan berdampak pada perilaku yang ditampilkan oleh pegawai yaitu perilaku tidak efektif dalam bekerja, seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu menurut Kirmeyer & Dougherty (Ronald E. Regiao, 2002), beban kerja yang berlebihanpun akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai.

2.6.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai, baik secara positif ataupun negatif. Pada saat stres rendah, pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapainya pada saat itu. Stres dapat sangat membantu, tetapi juga dapat berpelan salah (dysfunctional) atau merusak prestasi kerja (Handoko, 2012;201).

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan Robbins (2003), bahwa salah satu dampak stress secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Robbins (2003) juga berpendapat stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress itu. Lebih jauh lagi Robbins (2003) bahwa dampak dari stress terhadap kepuasan adalah secara langsung. Bagi banyak orang kuantitas stress yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi. Sedangkan tingkat stress tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot secara drastis (Robbins, 2003)

Hasil penelitian Praptini (2000) menunjukkan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Hasil penelitian Lee (dalam Google.com, 2008) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Penelitian yang senada juga ditemukan oleh Praptini (2000) yang menunjukkan bahwa stress berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian Dhini Rama Dhania (2010) tentang Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Beban Kerja Pengaruh pada Stres Kerja, Stres Kerja dan Efek pada Medical Representative Kepuasan Kerja di Kudus. Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *adjusted R²* dari -, 025 menunjukkan bahwa efek dari beban kerja pada stres kerja sebesar 2,5%. Dengan efek yang sangat kecil, mungkin menyiratkan bahwa tidak ada bentuk beban kerja pengaruh pada stres kerja. sedangkan untuk Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja diperoleh 0,033 *Adjusted* hasil *R²* menunjukkan efek stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3,3%, Dengan efek yang sangat sedikit, mungkin menyiratkan bahwa tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Susilo (2012) dalam penelitian Analisis Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. Menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat stress dalam perusahaan.

Edduar Hendri, (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 30 orang responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berupa daftar pernyataan. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Regresi Linear berganda dengan menggunakan program SPSS 20.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, dan secara parsial lingkungan kerja

fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

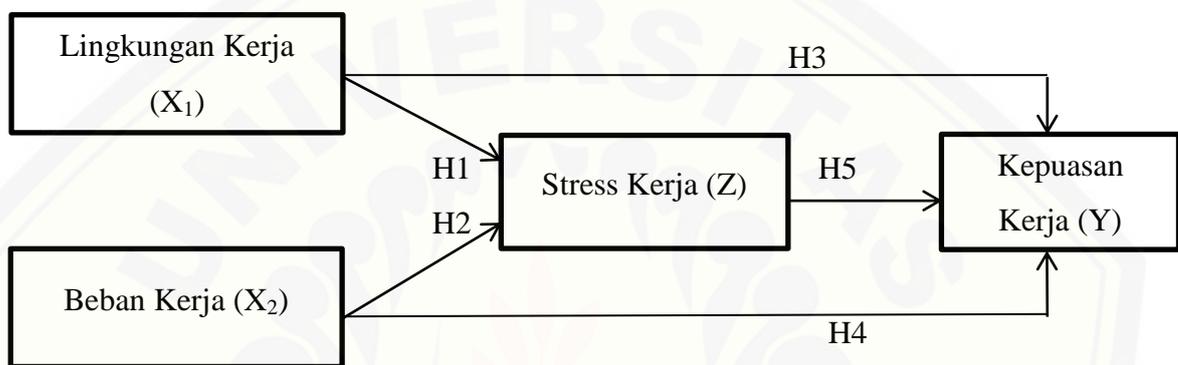
Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Analisis Data	Hasil
1	Dhini Rama Dhanita (2010)	Pengaruh stres kerja, beban kerja Terhadap kepuasan kerja (studi padamedicalrepresentati f di kotakudus)	Regresi Berganda	ada pengaruh stres kerja, beban kerjaTerhadapkepuasan kerja
2	Susilo (2012)	Analisis Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT.Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali	Analisis Regresi linier berganda	Lingkunga kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara parsial maupun simulta hal tersebut ditunjukkan dengan negatif signifikan terhadap stress kerja pada karyawan non produksiPT.IndoBaliyaitul3 ,84%demikian juga lingkungan non fisik secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja dengan kontribusi sebesar 10,30 %.
3	Edduar Hendri, (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.	Regresi Berganda	lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber: Data Diolah 2016

2.8 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menguraikan pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini menjadikan lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.9 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori maka disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi
- H₂: Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi
- H₄: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi
- H₅: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*) yang menjelaskan hubungan pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai melalui stres kerja. Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian ini beranjak dari data deskriptif yang berhubungan dengan pokok bahasan yang kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

3.2 Populasi dan Teknik Sampling

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi berjumlah 133 orang pegawai negeri sipil. Pegawai negeri sipil adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara yang lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku.

3.2.2 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel Sugiyono (2001:56). Margono (2004:125) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel representatif.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dan besarnya sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi yang ada. Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan aturan *multivariate statistic*. *Multivariate statistic* merupakan objek kajian pada statistika yang mempelajari perilaku dan hubungan antara dua variabel atau lebih secara bersamaan. Penentuan sampel yang *representative* menurut Hair et al. (1995 menurut Kiswati 2010) adalah tergantung pada jumlah indikator di kali 5. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned}\text{Sampel} &= \text{jumlah indikator} \times 5 \\ &= 19 \times 5 \\ &= 95\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas didapat sampel minimum yaitu 95 sampel responden. Dari jumlah minimum maka sampel yang digunakan adalah 100 sampel responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif yang di kuantitatifkan kemudian dianalisis dan diimplementasikan kembali secara kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu :

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pertama. Data ini berdasarkan hasil dari pengisian angket (kuesioner) mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja yang diisi oleh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga peneliti tinggal mencari dan mengumpulkan. Data yang menjadi data sekunder adalah artikel, jurnal, buku-buku dan situs internet yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan kuisioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan data.

1. Kuisioner

Pengumpulan data yang digunakan dengan kuesioner adalah dengan pembagian kuesioner pada waktu jam istirahat atau jam pulang kerja kepada para pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi.

2. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara adalah sifatnya sebagai membantu pengisian kuesioner agar maksud dan tujuan dari pernyataan kuesioner dapat dimengerti dengan baik dan jelas oleh responden, wawancara yang dilakukan dengan menanyakan pernyataan responden terkait dengan kuesioner penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yaitu :

1. Variabel independen (Independent Variable) adalah variable yang mempengaruhi atau variable yang tidak diprediksi oleh variable lain dalam model. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2).
2. Variabel antara (Intervening Variable) adalah variable yang memiliki pengaruh yang kuat pada hubungan variable independen-dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah stres kerja (Z).
3. Variabel dipenden (Dependent Variable) atau disebut juga variable terikat adalah variable yang diprediksikan oleh satu atau beberapa variable lain dalam model. Variabel dipenden dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai (Y).

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel *independent* atau bebas (X)

A. Lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja dan kondisi yang mendukung hubungan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Indikator yang digunakan untuk penelitian pada DISPENDA Kabupaten Banyuwangi adalah lingkungan kerja fisik, menurut Sedarmayanti (dalam Wulan, 2011:21) sebagai berikut :

a) Pewarnaan

Tingkatan dimana warna ruangan ditempat pegawai bekerja sangat mempengaruhi kerja pegawai.

b) Penerangan

Kualitas cahaya yang dapat memperlancar pekerjaan pegawai.

c) Suhu udara

Persepsi pegawai terhadap suhu udara yang ada di ruangan kerja.

d) Suara bising

Efek-efek dari suara yang tidak diharapkan

e) Ruang gerak

Persepsi pegawai tentang kurangnya tempat untuk bergerak sehingga menghambat pekerjaan pegawai.

f) Keamanan

Persepsi pegawai tentang keamanan yang ada di lingkungan kerja

g) Kebersihan

Ruangan yang tidak bersih sangat berpengaruh terhadap kerja pegawai.

B. Beban Kerja (X_2)

Menpan (1997:46), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain:

1). Target Yang Harus Dicapai

Pandangan pegawai mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2). Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh pegawai mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3). Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh pegawai mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Contohnya kurangnya waktu dalam mengerjakan tugas, atau *dateline* yang mepet.

2. Variabel Intervening (Z) yaitu stres kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Hadyana (2008:375), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1) Indikator psikologis, meliputi :

- a. Cepat tersinggung, tingkat perasaan mudah tersinggung.
- b. Tidak komunikatif, tingkat miss komunikasi antar rekan sekerja.
- c. Banyak melamun, tingkat banyaknya melamun dalam bekerja.
- d. Lelah mental, tingkat kelelahan mental dalam bekerja.

2) Indikator fisik, meliputi :

- a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah
- b. Mudah lelah secara fisik, tingkat kelelahan fisik dalam bekerja.
- c. Pusing kepala, tingkat penyakit dalam kepala.
- d. Problem tidur, tingkat masalah dalam tidur sehari-hari (kebanyakan atau kekurangan tidur).

3) Indikator perilaku, meliputi :

- a. Menunda atau menghindari pekerjaan, tingkat perilaku menunda atau menghindari pekerjaan.
- b. Perilaku sabotase, tingkat dimana melakukan pengrusakan secara terencana, disengaja dan tersembunyi terhadap para pekerja lainnya.
- c. Perilaku makan yang tidak normal, tingkat ketidakseimbangan terhadap pola makan (kebanyakan atau kekurangan).

3. Variabel dependent atau terikat (Y) yaitu kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Menurut Rabinowitz et al. (dalam Gazaioglu dan Tansel, 2007:7), terdapat 6 (enam) aspek untuk mengukur kepuasan kerja pegawai yaitu :

- 1) Kepuasan terhadap penghargaan, yang terdiri dari gaji dan kesempatan-kesempatan untuk mencapai tujuan.
- 2) Kepuasan terhadap situasi kerja, perasaan tidak puas terhadap kerja kelompok atau kerja tim dengan sesama rekan kerja.
- 3) Kepuasan terhadap supervisi dan manajemen, kurang adanya perhatian dari atasan.
- 4) Kepuasan terhadap komunikasi, kurang adanya komunikasi antar pegawai kepada atasan dalam menyelesaikan masalah.
- 5) Kepuasan terhadap kebijakan organisasi, kurang adanya perhatian atau kebijakan mengenai kualitas dan produktivitas pegawai.
- 6) Kepuasan terhadap organisasi dan pekerjaannya, persepsi pegawai tentang pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

3.5.2. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Untuk pertanyaan yang telah dibuat akan ditentukan skornya sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat tidak setuju : skor 1
- b. Jawaban tidak setuju : skor 2
- c. Jawaban setuju : skor 3
- d. Jawaban sangat setuju : skor 4

(Hadi, 1991, 20) menyatakan bahwa, modifikasi skala likert dari 5 kategori menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban di tengah berdasarkan alasan sebagai berikut :

1. Kategori undecided (kategori jawaban yang di tengah) itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, jarang atau bahkan ragu ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (multi interpretable) ini tentu saja tidak diharapkan dalam satu instrument.
2. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (central tendency effect), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, kearah setuju ataukah kearah tidak setuju.
3. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden kearah setuju atau tidak setuju.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas Data

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004:137). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Adapun perhitungan korelasi product moment, dengan rumus berikut ini :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N - (\sum X^2)\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Nilai validitas atau koefisien korelasi
 N : Jumlah responden untuk diuji
 X : Skor pertanyaan tertentu (variabel *independent*)
 Y : Skor pertanyaan total (variabel *dependent*)

Setelah nilai r (koefisien korelasi) diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan antara hasil nilai r yang terdapat pada tabel nilai kritis. Rahmady dan Andi (2007:91) menyatakan jika p value lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, berarti pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut mempunyai validitas atau kesahihan, yaitu bahwa pernyataan dalam kuesioner itu dapat melakukan fungsi ukurannya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). (Ghozali, 2005:41- 42). Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_1^2 : Varian total

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikan dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* $\geq 0,05$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung. Baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Menurut Harjadi dan Winda (2011:117), *Path Analysis* memiliki asumsi-asumsi, yaitu

1. Hubungan di antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
2. Data yang digunakan berdistribusi normal, valid dan reliabel.
3. Adanya recurivitas, yaitu suatu keadaan di mana anak panah mempunyai hubungan satu arah dan tidak boleh menjadi pemutaran kembali.
4. Variabel terikat (dependen) setidaknya atau minimal dalam ukuran interval dan rasio.
5. Menggunakan sampel probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Manfaat analisis jalur adalah :

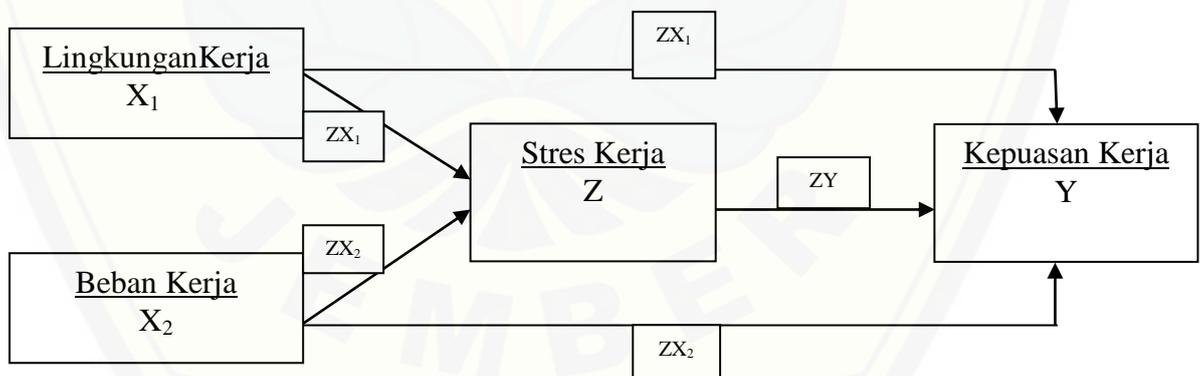
- a) Penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.

- b) Prediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, dan prediksi dengan path analysis nilai bersifat kualitatif.
- c) Faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, juga digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- d) Pengujian model, menggunakan theory trimming, baik untuk uji reliabilitas (uji keajegan) konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur (path analysis) (Sarwono, 2007:174) :

1. Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian anda.
2. Menentukan diagram jalur persamaan strukturnya.
3. Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langkah, yaitu analisis untuk substruktur dan analisis untuk substruktur. Untuk menyelesaikan analisis jalur maka perlu mengetahui adanya path diagram maupun path coefficients (koefisien jalur). Model analisis jalur disajikan sebagai berikut :

Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Keterangan :

β_{ZX_1} = Koefisien jalur pengaruh langsung karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z).

β_{ZX_2} = Koefisien jalur pengaruh langsung stress kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z).

β_{YX_1} = Koefisien jalur pengaruh langsung karakteristik

pekerjaan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

β_{YX_2} = Koefisien jalur pengaruh langsung stress kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

β_{ZY} = Koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan structural berikut :

$$Z = \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + e_1 \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} + e_2 \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana :

X_1 : Karakteristik pekerjaan Z : Kepuasan kerja

X_2 : Stres kerja β : Koefisien variabel bebas

Y : Kinerja Karyawan $e_{1,2}$: Variabel pengganggu

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*):

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ini menyatakan bahwa apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varian

satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varian satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:105). Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glesjer (*glesjer test*) atau uji park (*park test*). Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji park. Metode uji park yaitu dengan meregresikan nilai residual ($Ln\epsilon_i^2$) dengan masing-masing variabel dependen (LnX_1 dan LnX_2). Kriteria pengujian adalah :

Ho : tidak ada gejala heteroskedastisitas bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ha : ada gejala heteroskedastisitas bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah. Jawaban tersebut masih perlu diuji kebenarannya, maka dari itu dilakukan uji hipotesis. Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel independen atau bebas (X) secara individual (parsial) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Rumus uji t atau uji secara parsial (Kuncoro, 2007:82) :

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

Dimana :

r : koefisien regresi

n : jumlah responden

t : uji hipotesis

Kriteria pengujian :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Hal ini berarti ada hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dan stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dan stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.6.5 Menghitung Jalur (*Trimming Theory*)

Perhitungan jalur menjelaskan hubungan karakteristik pekerjaan (X1) dan stress kerja (X2) baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Sebelum menghitung jalur, sebaiknya diuji signifikansi masing-masing jalur yang telah ada. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka penggunaan model trimming perlu dilakukan yaitu model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Riduwan, 2008:127). Cara menggunakan model trimming yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Menurut (Riduwan, 2008:128) langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model trimming sebagai berikut :

1. Merumuskan masalah struktural.
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
 - a. Membuat gambar diagram jalur secara lengkap
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap struktural yang telah dirumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan.
4. Menghitung secara individual
5. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur
6. Merangkum ke dalam table
7. Memakai dan menyimpulkan

Berikut merupakan proses perhitungan jalur dalam penelitian ini :

1. Menghitung pengaruh langsung (Direct Effect atau DE).
 - a. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z).

$$DE_{X_1Z} = X_1 \rightarrow Z$$
 - b. Pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{X_2Z} = X_2 \rightarrow Z$$
 - c. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

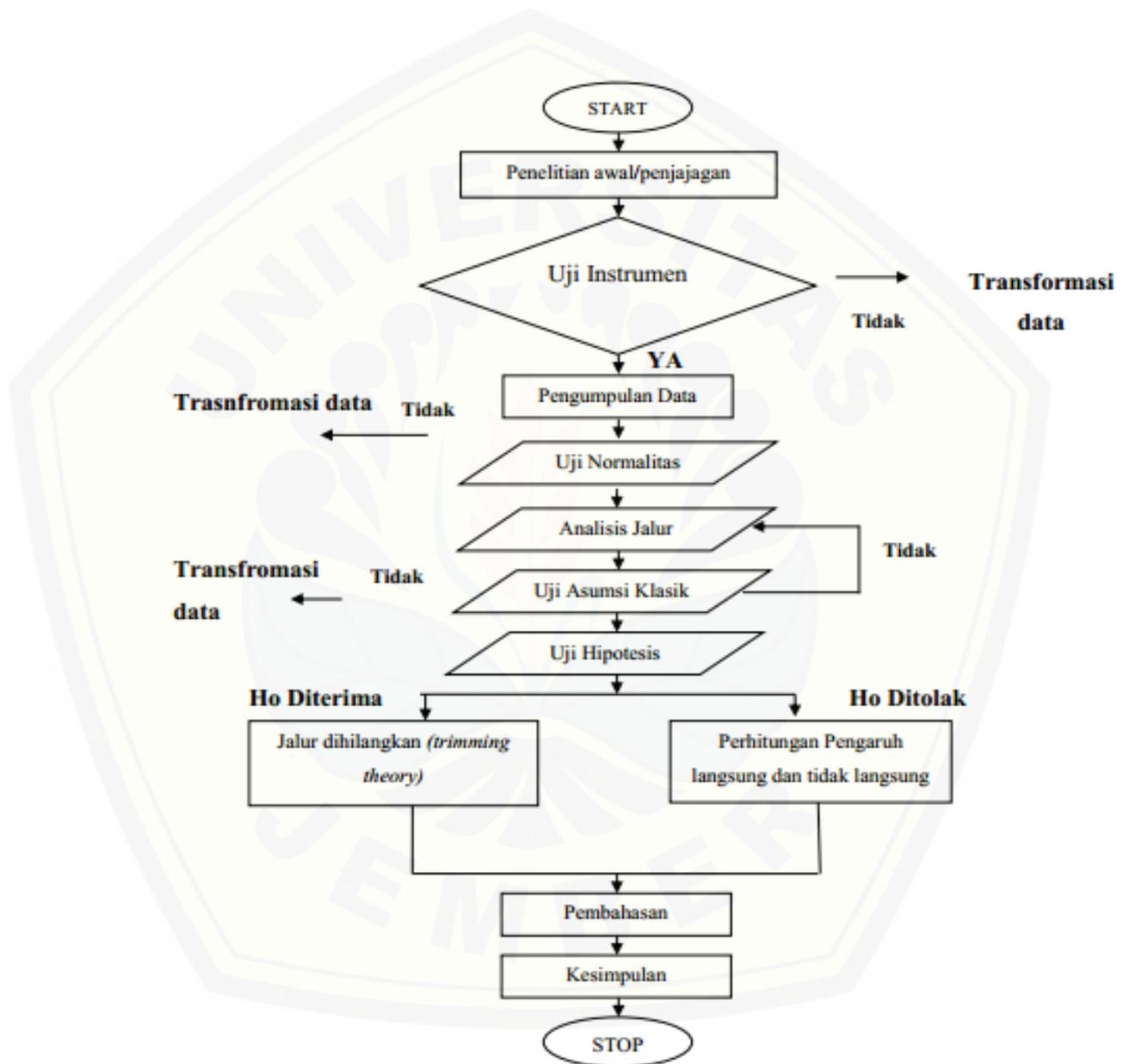
$$DE_{YX_1} = X_1 \rightarrow Y$$
 - d. Pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{YX_2} = X_2 \rightarrow Y$$
 - e. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{YZ} = Z \rightarrow Y$$
2. Menghitung pengaruh tidak langsung (Indirect Effect atau IE) :
 - a. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) $IE_{XYZ1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
 - b. Pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) $IE_{XYZ2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah Penelitian

Untuk mengetahui secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut :

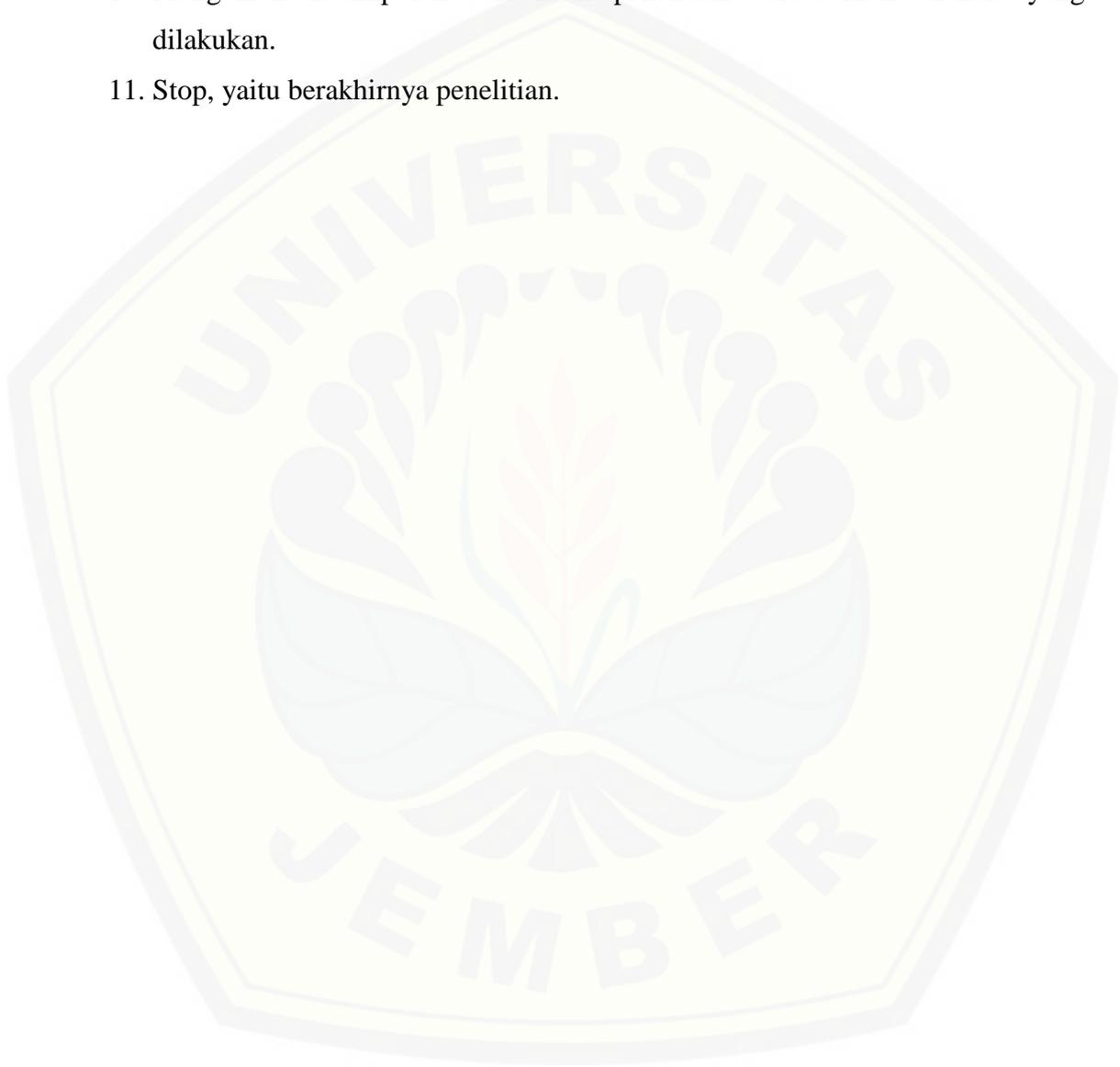


Gambar 3.2 Kerangka pemecahan masalah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. Start, yaitu tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
2. Penelitian awal/penjajagan, tahap dimana peneliti mengumpulkan data awal berdasarkan sebagian jumlah sampel, diambil 100 responden untuk pengujian instrument.
3. Uji instrument yaitu untuk mengukur kebenaran atau validitas data konsistensi suatu instrument yang digunakan melalui uji validitas dan realibilitas. Apabila butir pernyataan yang di uji dinyatakan tidak valid atau tidak konsisten maka butir-butir tersebut dikeluarkan atau tidak diikutsertakan lagi dalam penyusunan kuisisioner.
4. Pengumpulan data, yaitu tahap dimana peneliti melakukan pengumpulan data yang diperlukan untuk mendukung kelengkapan sebuah penelitian.
5. Uji normalitas data yaitu tahap untuk mengetahui semua data yang diperoleh peneliti berdistribusi normal atau tidak. Apabila data tidak berdistribusi normal maka dapat dilakukan dengan cara membuang outlier data atau nilai ekstrem yang mempengaruhi data kemudian melakukan transformasi data yang tidak normal ke bentuk lain dengan persamaan logaritma.
6. Analisis jalur (Path Analysis), setelah data valid maka diolah dengan analisis jalur yang diolah untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung ataupun secara tidak langsung.
7. Uji asumsi klasik, yaitu tahap dimana dilakukannya pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan untuk mengetahui adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.
8. Melakukan uji hipotesis (uji t) untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pada tahap ini dibagi menjadi dua, yaitu :
 - a. Berdasarkan perhitungan uji t, jalur yang tidak signifikan perlu dihilangkan sesuai dengan trimming theory.

- b. Berdasarkan perhitungan uji t, jalur yang sudah terbukti signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
9. Pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
10. Mengambil kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan.
11. Stop, yaitu berakhirnya penelitian.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut :

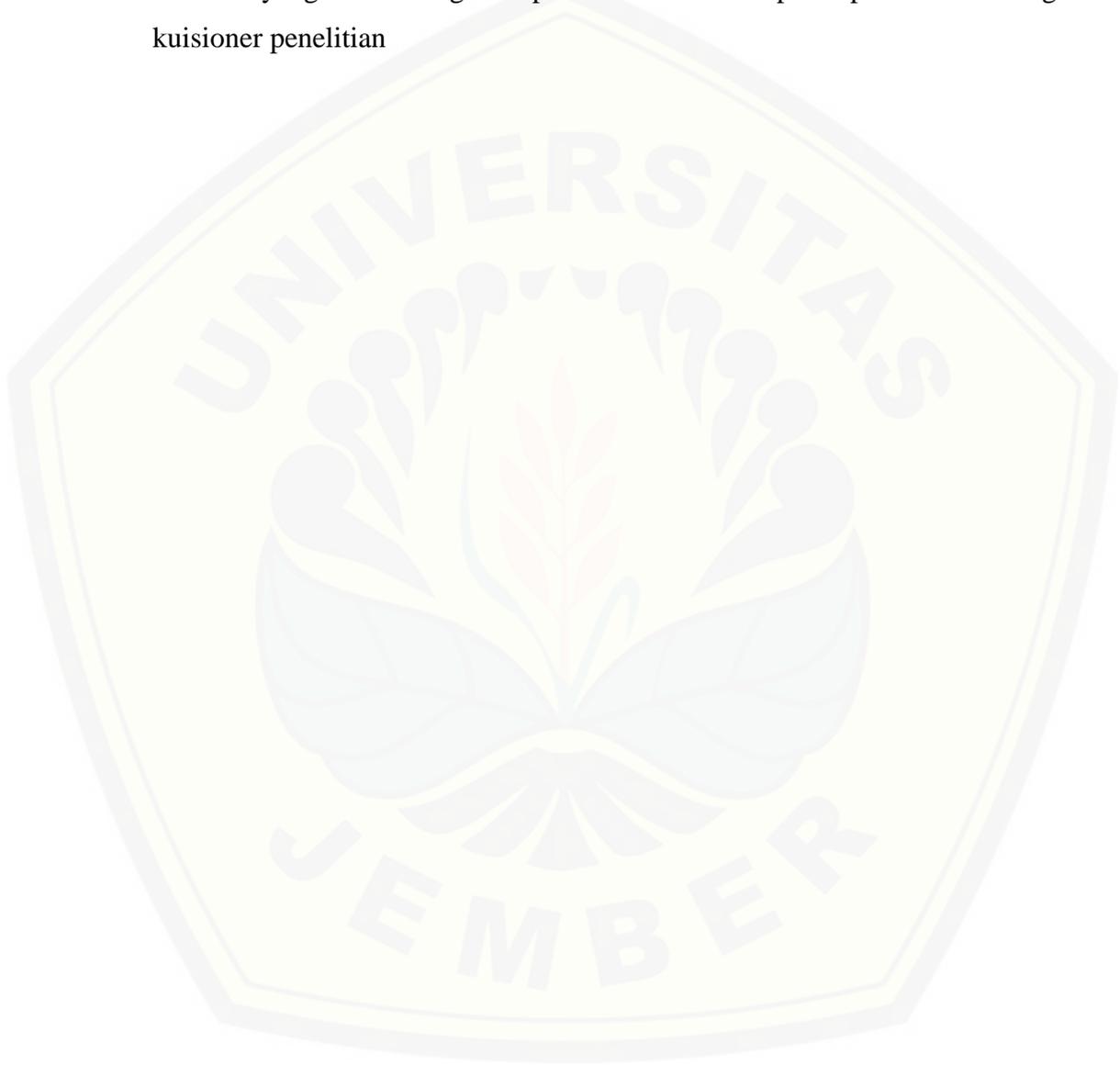
- a. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Stress Kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi, yang berarti semakin buruk lingkungan kerja maka stres kerja semakin meningkat.
- b. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Stress Kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi, yang berarti semakin rendah beban kerja maka stres kerja akan semakin menurun.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
- d. Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi, yang berarti semakin rendah beban kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
- e. Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi, yang berarti semakin rendah stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat disarankan :

- a. Pimpinan DISPENDA Kabupaten Banyuwangi diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja sesuai keinginan dan harapan pegawai agar meminimalisir terjadinya stres kerja pada pegawai.
- b. Pimpinan DISPENDA Kabupaten Banyuwangi diharapkan dapat mengurangi beban kerja pegawai dengan cara mengurangi target dan memberikan waktu yang cukup untuk mengerjakan tugas kantor sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

- c. Pimpinan DISPENDA Kabupaten Banyuwangi diharapkan dapat memperhatikan poin-poin yang menyebabkan stres kerja pada pegawai, guna dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- d. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Komarudin. 1996. Dasar-dasar Manajemen Investasi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. Perilaku Keorganisasian. Edisi Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- As'ad. 2004. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberti.
- Davis, K dan Newstrom, J.W., 1985, Perilaku dalam Organisasi, Edisi 7, Jilid 2.
- Filippo, Edwin B., 1984, Manajemen Personalialia, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1995. Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- . 2001, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto H.D. 2014. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (studi pada Perawat RSUD Kota Semarang). 2014. [Skripsi Ilmiah]. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, Ghozali. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit-Undip
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. Organizational Behavior. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja Menurut Para Ahli.
<http://www.bkn.go.id> [5 Juli 2013]
- Morgan, Michael, 1993, Strategi Inovasi Sumber Daya Manusia, Terjemahan Palupi Tyas R., PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Nitisemito, 2001. Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- . 2006. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi Ketiga. Jakarta, Ghalia Indonesia.

- Prihatini. 2007. Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis Sekolah Pascasarjana. USU, Medan.
- Robbins, Stephen P, 2002, Prilaku Organisasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan.(2007) Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- . 2009. Sumber Daya Manusia dn Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, Metode Penelitian Survei (Editor), LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- . 2005. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: alfabeta
- . 2007. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: alfabeta.
- Suryana Sumantri 2001. Perilaku Organisasi. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Wibowo, 2012, Manajemen Kinerja, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wursanto. (2009). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi
- Yusi Swastika. 2014. “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Peputaran (*Turnover intention*) Karyawan pada PT. Graha Central Indo Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember”. Tidak Dipublikasikan. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Lampiran 1**Kuesioner Penelitian****PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA MEMALUI STRES KERJA PADA PEGAWAI KANTOR
DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BANYUWANGI****I. Identitas Peneliti**

Nama : Ranti Novitasari
NIM : 110810201256
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

II. Pengantar

Kuesioner penelitian ini digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1/S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai melalui Stres Kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. Peneliti memohon dengan hormat atas keikhlasan dan kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner tersebut. Kerahasiaan jawaban Saudara tidak akan mempengaruhi citra anda sebagai pegawai di Dispenda Banyuwangi .

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Saudara dalam menjawab kuesioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Ranti Novitasari
NIM.110810201256

KUESIONER**A. Karakteristik Responden**

1. Nomor responden : _____(Diisi Peneliti)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai.terdapat empat (4) pilihan jawaban, yaitu:
 - Sangat setuju = SS
 - Setuju = S
 - Tidak Setuju = TS
 - Sangat Tidak Setuju = STS
3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

1. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa tidak nyaman dengan warna yang ada diruangan tempat saya bekerja.				
2.	Ruangan kerja yang saya tempati membutuhkan penerangan yang lebih baik lagi.				
3.	Suhu udara diruangan kerja saya tidak nyaman.				
4.	Saya merasa terganggu dengan suara bising yang ada dilingkungan kerja.				
5.	Saya merasa kurang adanya tempat gerak dalam ruangan kerja.				
6.	Saya merasa kurang terlindungi dalam tempat kerja.				
7.	Ruang kerja yang kotor membuat kerja saya tidak maksimal.				

2. Beban Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa kurang maksimal dalam target yang ditetapkan oleh atasan.				
2.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan sehingga memerlukan waktu yang ekstra untuk menyelesaikannya.				
3.	Saya merasa standart pekerjaan yang dibebankan kurang.				

3. Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Ciri-ciri Psikologis					
1.	Saya mudah tersinggung dalam bekerja				
2.	Saya sering melakukan miss komunikasi dengan rekan kerja.				
3.	Saya sering melamun didalam melakukan pekerjaan.				
4.	Saya merasa down ketika pekerjaan saya tidak bisa diselesaikan tepat waktu.				
Ciri-ciri Fisik					
5.	Saya mudah panik dalam bekerja.				
6.	Saya mudah lelah dalam bekerja.				
7.	Saya sering pusing melihat jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.				
8.	Saya mengalami kesulitan tidur akibat jumlah pekerjaan yang dibebankan				
Ciri-ciri Perilaku					
9.	Saya sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.				
10.	Saya menghasut orang lain agar pekerjaannya tidak selesai tepat waktu.				
11.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan membuat pola makan menjadi tidak teratur.				

4. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa kurang puas dengan penghargaan yang diberikan pihak kantor.				
2	Saya merasa kurang puas dengan kerja sama antar rekan kerja.				
3	Saya kurang puas dengan visi dan misi dari instansi kerja.				
4	Saya merasa tidak adanya forum untuk penerimaan pendapat pegawai dalam menyelesaikan masalah.				
5	Saya merasa kurang puas dengan kebijakan yang dibuat instansi.				
6	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan instansi dengan ukuran kemampuan yang saya miliki.				

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

NO	Lingkungan Kerja (X1)							Jumlah	Beban Kerja (X2)			Jumlah	Stress Kerja (Z)										Jumlah	Kepuasan Kerja (Y)						Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	1	2	3	4	5		6
1	2	2	3	3	2	2	2	16	2	2	3	7	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	26	2	2	2	2	2	3	13
2	2	2	4	4	3	2	1	18	2	2	4	8	4	3	2	1	4	3	2	1	4	2	4	30	3	2	1	2	2	4	14
3	4	2	4	2	4	2	1	19	4	2	4	10	2	4	2	1	2	4	2	1	2	2	4	26	4	2	1	4	2	4	17
4	2	4	3	4	3	2	1	19	2	4	3	9	4	3	2	1	4	3	2	1	4	4	3	31	3	2	1	2	4	3	15
5	2	4	3	4	4	2	1	20	2	4	3	9	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	3	33	4	2	1	2	4	3	16
6	2	1	4	2	4	2	1	16	2	1	4	7	2	4	2	1	2	4	2	1	2	1	4	25	4	2	1	2	1	4	14
7	2	1	3	4	4	2	2	18	2	1	3	6	4	4	2	2	4	4	2	2	4	1	3	32	4	2	2	2	1	3	14
8	1	2	3	4	4	3	3	20	1	2	3	6	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	37	4	3	3	1	2	3	16
9	2	4	3	3	3	1	1	17	2	4	3	9	3	3	1	1	3	3	1	1	3	4	3	26	3	1	1	2	4	3	14
10	2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	3	7	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	27	3	2	3	2	2	3	15
11	4	2	2	2	2	1	1	14	4	2	2	8	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	18	2	1	1	4	2	2	12
12	4	3	4	1	1	1	1	15	4	3	4	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	16	1	1	1	4	3	4	14
13	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	3	7	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	25	2	3	2	2	2	3	14
14	2	3	4	2	3	2	3	19	2	3	4	9	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	29	3	2	3	2	3	4	17
15	2	3	2	1	1	1	1	11	2	3	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	14	1	1	1	2	3	2	10
16	1	2	2	2	1	1	2	11	1	2	2	5	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	18	1	1	2	1	2	2	9
17	1	4	2	4	2	2	4	19	1	4	2	7	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	34	2	2	4	1	4	2	15
18	2	2	4	4	2	2	2	18	2	2	4	8	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	30	2	2	2	2	2	4	14
19	2	2	2	2	2	4	2	16	2	2	2	6	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	26	2	4	2	2	2	2	14
20	2	2	4	2	4	2	4	20	2	2	4	8	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	32	4	2	4	2	2	4	18
21	1	4	4	4	4	2	4	23	1	4	4	9	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	40	4	2	4	1	4	4	19

22	1	4	2	4	2	2	4	19	1	4	2	7	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	34	2	2	4	1	4	2	15
23	4	2	2	4	3	2	3	20	4	2	2	8	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	32	3	2	3	4	2	2	16
24	1	3	2	3	2	2	2	15	1	3	2	6	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	26	2	2	2	1	3	2	12
25	2	3	2	3	3	3	3	19	2	3	2	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32	3	3	3	2	3	2	16
26	2	4	4	4	4	1	4	23	2	4	4	10	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	38	4	1	4	2	4	4	19
27	2	2	3	2	4	1	4	18	2	2	3	7	2	4	1	4	2	4	1	4	2	2	3	29	4	1	4	2	2	3	16
28	2	3	2	3	2	3	2	17	2	3	2	7	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	28	2	3	2	2	3	2	14
29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	
30	2	3	2	2	3	2	3	17	2	3	2	7	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	27	3	2	3	2	3	2	15
31	2	3	4	4	3	4	4	24	2	3	4	9	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	41	3	4	4	2	3	4	20
32	2	2	3	1	2	2	4	16	2	2	3	7	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	3	24	2	2	4	2	2	3	15
33	2	2	4	1	4	2	2	17	2	2	4	8	1	4	2	2	1	4	2	2	1	2	4	25	4	2	2	2	2	4	16
34	2	1	1	2	4	1	1	12	2	1	1	4	2	4	1	1	2	4	1	1	2	1	1	20	4	1	1	2	1	1	10
35	1	2	3	4	2	4	2	18	1	2	3	6	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	33	2	4	2	1	2	3	14
36	2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	3	7	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	27	3	2	3	2	2	3	15
37	1	2	4	3	4	2	4	20	1	2	4	7	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	4	35	4	2	4	1	2	4	17
38	2	4	2	2	4	4	2	20	2	4	2	8	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	32	4	4	2	2	4	2	18
39	4	4	4	4	2	4	2	24	4	4	4	12	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	36	2	4	2	4	4	4	20
40	2	4	2	4	2	2	2	18	2	4	2	8	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	30	2	2	2	2	4	2	14
41	4	3	4	2	3	4	4	24	4	3	4	11	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	35	3	4	4	4	3	4	22
42	4	4	2	3	4	3	4	24	4	4	2	10	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	37	4	3	4	4	4	2	21
43	2	2	3	2	3	3	3	18	2	2	3	7	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	29	3	3	3	2	2	3	16
44	2	3	4	2	4	4	4	23	2	3	4	9	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	37	4	4	4	2	3	4	21
45	2	4	2	3	3	3	3	20	2	4	2	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	33	3	3	3	2	4	2	17
46	2	4	3	2	4	2	2	19	2	4	3	9	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	3	29	4	2	2	2	4	3	17
47	2	3	3	1	3	2	1	15	2	3	3	8	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	3	21	3	2	1	2	3	3	14

48	4	2	4	3	3	3	3	22	4	2	4	10	3	3	3	3	3	3	3	2	4	33	3	3	3	4	2	4	19		
49	2	2	2	2	1	1	4	14	2	2	2	6	2	1	1	4	2	1	1	4	2	2	22	1	1	4	2	2	2	12	
50	2	2	4	2	2	4	4	20	2	2	4	8	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	4	18		
51	4	2	4	2	4	2	4	22	4	2	4	10	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	32	4	2	4	4	2	4	20
52	3	4	2	2	2	3	3	19	3	4	2	9	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	28	2	3	3	3	4	2	17
53	2	2	3	2	3	3	3	18	2	2	3	7	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	29	3	3	3	2	2	3	16
54	2	3	4	2	4	4	4	23	2	3	4	9	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	37	4	4	4	2	3	4	21
55	2	4	2	3	3	3	3	20	2	4	2	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	33	3	3	3	2	4	2	17
56	2	4	3	2	4	2	2	19	2	4	3	9	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	3	29	4	2	2	2	4	3	17
57	2	1	1	1	3	2	1	11	2	1	1	4	1	3	2	1	1	3	2	1	1	1	17	3	2	1	2	1	1	10	
58	2	2	3	3	2	2	2	16	2	2	3	7	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	26	2	2	2	2	2	3	13
59	2	2	4	4	3	2	1	18	2	2	4	8	4	3	2	1	4	3	2	1	4	2	4	30	3	2	1	2	2	4	14
60	4	2	4	2	4	2	1	19	4	2	4	10	2	4	2	1	2	4	2	1	2	2	4	26	4	2	1	4	2	4	17
61	2	4	3	4	3	2	1	19	2	4	3	9	4	3	2	1	4	3	2	1	4	4	3	31	3	2	1	2	4	3	15
62	2	4	3	4	4	2	1	20	2	4	3	9	4	4	2	1	4	4	2	1	4	4	3	33	4	2	1	2	4	3	16
63	2	1	4	2	4	2	1	16	2	1	4	7	2	4	2	1	2	4	2	1	2	1	4	25	4	2	1	2	1	4	14
64	2	1	3	4	4	2	2	18	2	1	3	6	4	4	2	2	4	4	2	2	4	1	3	32	4	2	2	2	1	3	14
65	1	2	3	4	4	3	3	20	1	2	3	6	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	37	4	3	3	1	2	3	16
66	2	4	3	3	3	1	1	17	2	4	3	9	3	3	1	1	3	3	1	1	3	4	3	26	3	1	1	2	4	3	14
67	2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	3	7	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	27	3	2	3	2	2	3	15
68	4	2	2	2	2	1	1	14	4	2	2	8	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	18	2	1	1	4	2	2	12	
69	4	3	4	1	1	1	1	15	4	3	4	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	4	3	4	14	
70	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	3	7	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	25	2	3	2	2	2	3	14
71	2	3	4	2	3	2	3	19	2	3	4	9	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	29	3	2	3	2	3	4	17
72	2	3	2	1	1	1	1	11	2	3	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	14	1	1	1	2	3	2	10
73	1	2	2	2	1	1	2	11	1	2	2	5	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	18	1	1	2	1	2	2	9	

74	1	4	2	4	2	2	4	19	1	4	2	7	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	34	2	2	4	1	4	2	15
75	2	2	4	4	2	2	2	18	2	2	4	8	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	30	2	2	2	2	2	4	14
76	2	2	2	2	2	4	2	16	2	2	2	6	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	26	2	4	2	2	2	2	14	
77	2	2	4	2	4	2	4	20	2	2	4	8	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	32	4	2	4	2	2	4	18
78	1	4	4	4	4	2	4	23	1	4	4	9	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	40	4	2	4	1	4	4	19	
79	1	4	2	4	2	2	4	19	1	4	2	7	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	34	2	2	4	1	4	2	15
80	4	2	2	4	3	2	3	20	4	2	2	8	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	32	3	2	3	4	2	2	16
81	1	3	2	3	2	2	2	15	1	3	2	6	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	26	2	2	2	1	3	2	12
82	2	3	2	3	3	3	3	19	2	3	2	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32	3	3	3	2	3	2	16
83	2	4	4	4	4	1	4	23	2	4	4	10	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	38	4	1	4	2	4	4	19	
84	2	2	3	2	4	1	4	18	2	2	3	7	2	4	1	4	2	4	1	4	2	2	3	29	4	1	4	2	2	3	16
85	2	3	2	3	2	3	2	17	2	3	2	7	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	28	2	3	2	2	3	2	14
86	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	
87	2	3	2	2	3	2	3	17	2	3	2	7	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	27	3	2	3	2	3	2	15
88	2	3	4	4	3	4	4	24	2	3	4	9	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	41	3	4	4	2	3	4	20
89	2	2	3	1	2	2	4	16	2	2	3	7	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	3	24	2	2	4	2	2	3	15
90	2	2	4	1	4	2	2	17	2	2	4	8	1	4	2	2	1	4	2	2	1	2	4	25	4	2	2	2	2	4	16
91	2	1	1	2	4	1	1	12	2	1	1	4	2	4	1	1	2	4	1	1	2	1	1	20	4	1	1	2	1	1	10
92	1	2	3	4	2	4	2	18	1	2	3	6	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	33	2	4	2	1	2	3	14
93	2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	3	7	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	27	3	2	3	2	2	3	15
94	1	2	4	3	4	2	4	20	1	2	4	7	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	4	35	4	2	4	1	2	4	17
95	2	4	2	2	4	4	2	20	2	4	2	8	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	32	4	4	2	2	4	2	18
96	4	4	4	4	2	4	2	24	4	4	4	12	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	36	2	4	2	4	4	4	20	
97	2	4	2	4	2	2	2	18	2	4	2	8	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	30	2	2	2	2	4	2	14
98	4	3	4	2	3	4	4	24	4	3	4	11	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	35	3	4	4	4	3	4	22
99	4	4	2	3	4	3	4	24	4	4	2	10	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	37	4	3	4	4	4	2	21

100	2	2	3	2	3	3	3	18	2	2	3	7	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	29	3	3	3	2	2	3	16
-----	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	----



Lampiran 3 Karakteristik Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	2	2.0	2.0	2.0
	22.00	1	1.0	1.0	3.0
	23.00	2	2.0	2.0	5.0
	24.00	2	2.0	2.0	7.0
	25.00	4	4.0	4.0	11.0
	26.00	1	1.0	1.0	12.0
	28.00	6	6.0	6.0	18.0
	29.00	2	2.0	2.0	20.0
	30.00	1	1.0	1.0	21.0
	31.00	1	1.0	1.0	22.0
	32.00	1	1.0	1.0	23.0
	33.00	1	1.0	1.0	24.0
	34.00	7	7.0	7.0	31.0
	36.00	1	1.0	1.0	32.0
	38.00	2	2.0	2.0	34.0
	40.00	2	2.0	2.0	36.0
	45.00	2	2.0	2.0	38.0
	47.00	2	2.0	2.0	40.0
	48.00	4	4.0	4.0	44.0
	49.00	2	2.0	2.0	46.0
	51.00	2	2.0	2.0	48.0
	52.00	4	4.0	4.0	52.0
	53.00	4	4.0	4.0	56.0
	54.00	10	10.0	10.0	66.0
	55.00	8	8.0	8.0	74.0
	56.00	12	12.0	12.0	86.0
	58.00	8	8.0	8.0	94.0

59.00	2	2.0	2.0	96.0
60.00	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Kelamin

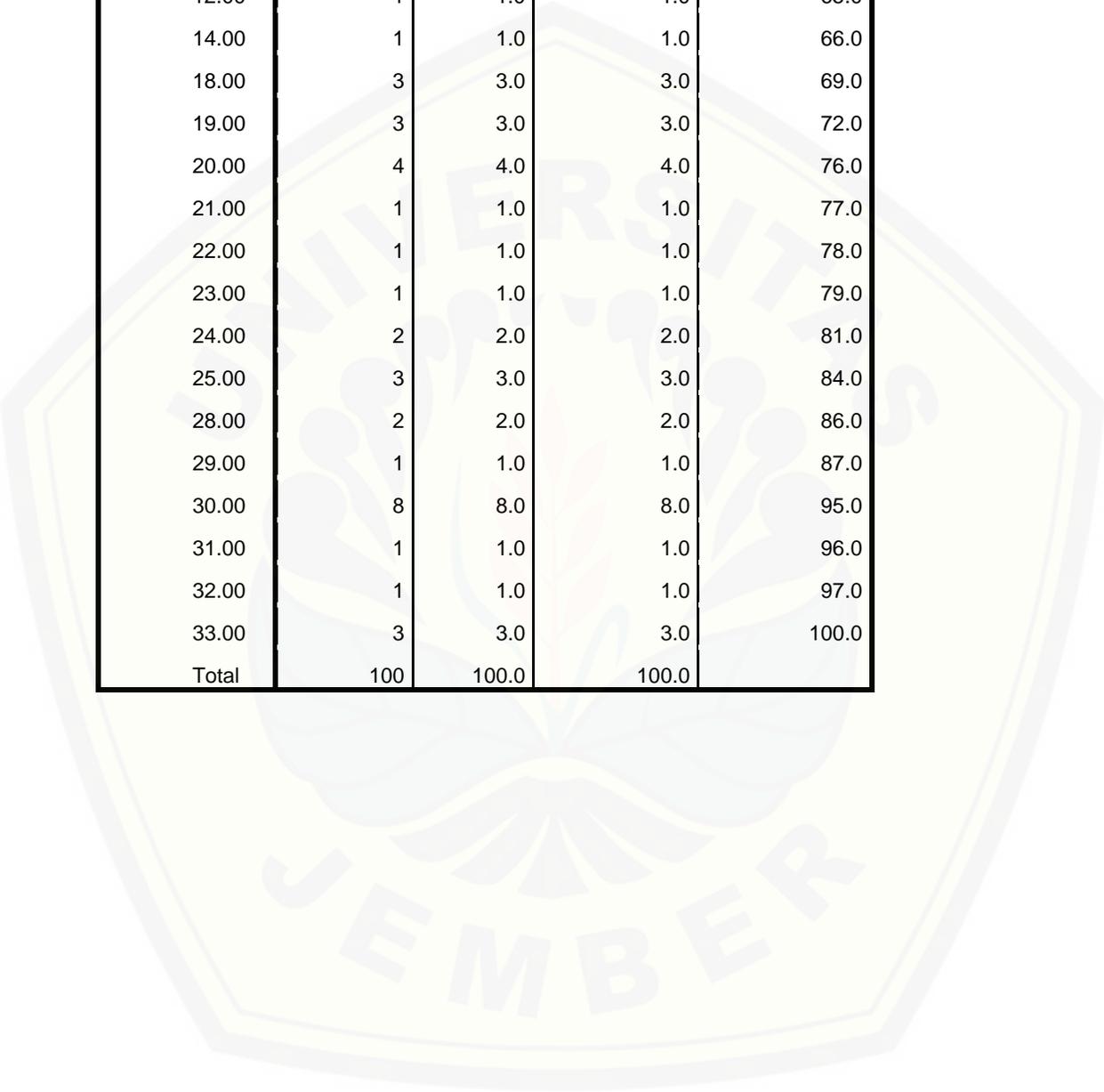
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	58	58.0	58.0	58.0
Perempuan	42	42.0	42.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid d3	22	22.0	22.0	22.0
s1	2	2.0	2.0	24.0
S1	56	56.0	56.0	80.0
SMA	20	20.0	20.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.0	3.0	3.0
3.00	3	3.0	3.0	6.0
4.00	6	6.0	6.0	12.0
5.00	15	15.0	15.0	27.0
6.00	12	12.0	12.0	39.0
7.00	9	9.0	9.0	48.0



8.00	10	10.0	10.0	58.0
9.00	6	6.0	6.0	64.0
12.00	1	1.0	1.0	65.0
14.00	1	1.0	1.0	66.0
18.00	3	3.0	3.0	69.0
19.00	3	3.0	3.0	72.0
20.00	4	4.0	4.0	76.0
21.00	1	1.0	1.0	77.0
22.00	1	1.0	1.0	78.0
23.00	1	1.0	1.0	79.0
24.00	2	2.0	2.0	81.0
25.00	3	3.0	3.0	84.0
28.00	2	2.0	2.0	86.0
29.00	1	1.0	1.0	87.0
30.00	8	8.0	8.0	95.0
31.00	1	1.0	1.0	96.0
32.00	1	1.0	1.0	97.0
33.00	3	3.0	3.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 4 Jawaban Responden**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	16	16.0	16.0	16.0
	2.00	65	65.0	65.0	81.0
	3.00	1	1.0	1.0	82.0
	4.00	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.0	7.0	7.0
	2.00	43	43.0	43.0	50.0
	3.00	21	21.0	21.0	71.0
	4.00	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.0	3.0	3.0
	2.00	32	32.0	32.0	35.0
	3.00	30	30.0	30.0	65.0
	4.00	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	10.0	10.0	10.0
	2.00	41	41.0	41.0	51.0
	3.00	17	17.0	17.0	68.0
	4.00	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.0	7.0	7.0
	2.00	28	28.0	28.0	35.0
	3.00	30	30.0	30.0	65.0
	4.00	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	17.0	17.0	17.0
	2.00	49	49.0	49.0	66.0
	3.00	17	17.0	17.0	83.0
	4.00	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	22	22.0	22.0	22.0
	2.00	28	28.0	28.0	50.0
	3.00	21	21.0	21.0	71.0
	4.00	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	16	16.0	16.0	16.0
	2.00	65	65.0	65.0	81.0
	3.00	1	1.0	1.0	82.0
	4.00	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.0	7.0	7.0
	2.00	43	43.0	43.0	50.0
	3.00	21	21.0	21.0	71.0
	4.00	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.0	3.0	3.0
	2.00	32	32.0	32.0	35.0
	3.00	30	30.0	30.0	65.0
	4.00	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	10.0	10.0	10.0
	2.00	41	41.0	41.0	51.0
	3.00	17	17.0	17.0	68.0
	4.00	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.0	7.0	7.0
	2.00	28	28.0	28.0	35.0
	3.00	30	30.0	30.0	65.0
	4.00	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	17.0	17.0	17.0
	2.00	49	49.0	49.0	66.0
	3.00	17	17.0	17.0	83.0
	4.00	17	17.0	17.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	22	22.0	22.0	22.0
	2.00	28	28.0	28.0	50.0
	3.00	21	21.0	21.0	71.0
	4.00	29	29.0	29.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	10.0	10.0	10.0
	2.00	41	41.0	41.0	51.0
	3.00	17	17.0	17.0	68.0
	4.00	32	32.0	32.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.0	7.0	7.0
	2.00	28	28.0	28.0	35.0
	3.00	30	30.0	30.0	65.0
	4.00	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Z.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	17.0	17.0	17.0
	2.00	49	49.0	49.0	66.0
	3.00	17	17.0	17.0	83.0
	4.00	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	22	22.0	22.0	22.0
	2.00	28	28.0	28.0	50.0
	3.00	21	21.0	21.0	71.0
	4.00	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Z.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	10.0	10.0	10.0
	2.00	41	41.0	41.0	51.0
	3.00	17	17.0	17.0	68.0
	4.00	32	32.0	32.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Z.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.0	7.0	7.0
	2.00	43	43.0	43.0	50.0
	3.00	21	21.0	21.0	71.0
	4.00	29	29.0	29.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Z.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.0	3.0	3.0
	2.00	32	32.0	32.0	35.0
	3.00	30	30.0	30.0	65.0
	4.00	35	35.0	35.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.0	7.0	7.0
	2.00	28	28.0	28.0	35.0
	3.00	30	30.0	30.0	65.0
	4.00	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	17.0	17.0	17.0
	2.00	49	49.0	49.0	66.0
	3.00	17	17.0	17.0	83.0
	4.00	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	22	22.0	22.0	22.0
	2.00	28	28.0	28.0	50.0
	3.00	21	21.0	21.0	71.0
	4.00	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	16	16.0	16.0	16.0
	2.00	65	65.0	65.0	81.0
	3.00	1	1.0	1.0	82.0
	4.00	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.0	7.0	7.0
	2.00	43	43.0	43.0	50.0
	3.00	21	21.0	21.0	71.0
	4.00	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.0	3.0	3.0
	2.00	32	32.0	32.0	35.0
	3.00	30	30.0	30.0	65.0
	4.00	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 5 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.055	.191	-.137	.051	.136	-.067	.321**
	Sig. (2-tailed)		.585	.057	.173	.614	.179	.505	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.055	1	-.045	.355**	-.011	.170	.176	.489**
	Sig. (2-tailed)	.585		.656	.000	.917	.091	.081	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.191	-.045	1	.078	.317**	.166	.197*	.517**
	Sig. (2-tailed)	.057	.656		.438	.001	.099	.049	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	-.137	.355**	.078	1	.113	.194	.144	.511**
	Sig. (2-tailed)	.173	.000	.438		.264	.053	.154	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.051	-.011	.317**	.113	1	.104	.215*	.501**
	Sig. (2-tailed)	.614	.917	.001	.264		.305	.032	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.136	.170	.166	.194	.104	1	.296**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.179	.091	.099	.053	.305		.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	-.067	.176	.197*	.144	.215*	.296**	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.505	.081	.049	.154	.032	.003		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
X1	Pearson Correlation	.321**	.489**	.517**	.511**	.501**	.585**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.055	.191	.672**
	Sig. (2-tailed)		.585	.057	.000
	N	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.055	1	-.045	.571**
	Sig. (2-tailed)	.585		.656	.000
	N	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.191	-.045	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.057	.656		.000
	N	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.672**	.571**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

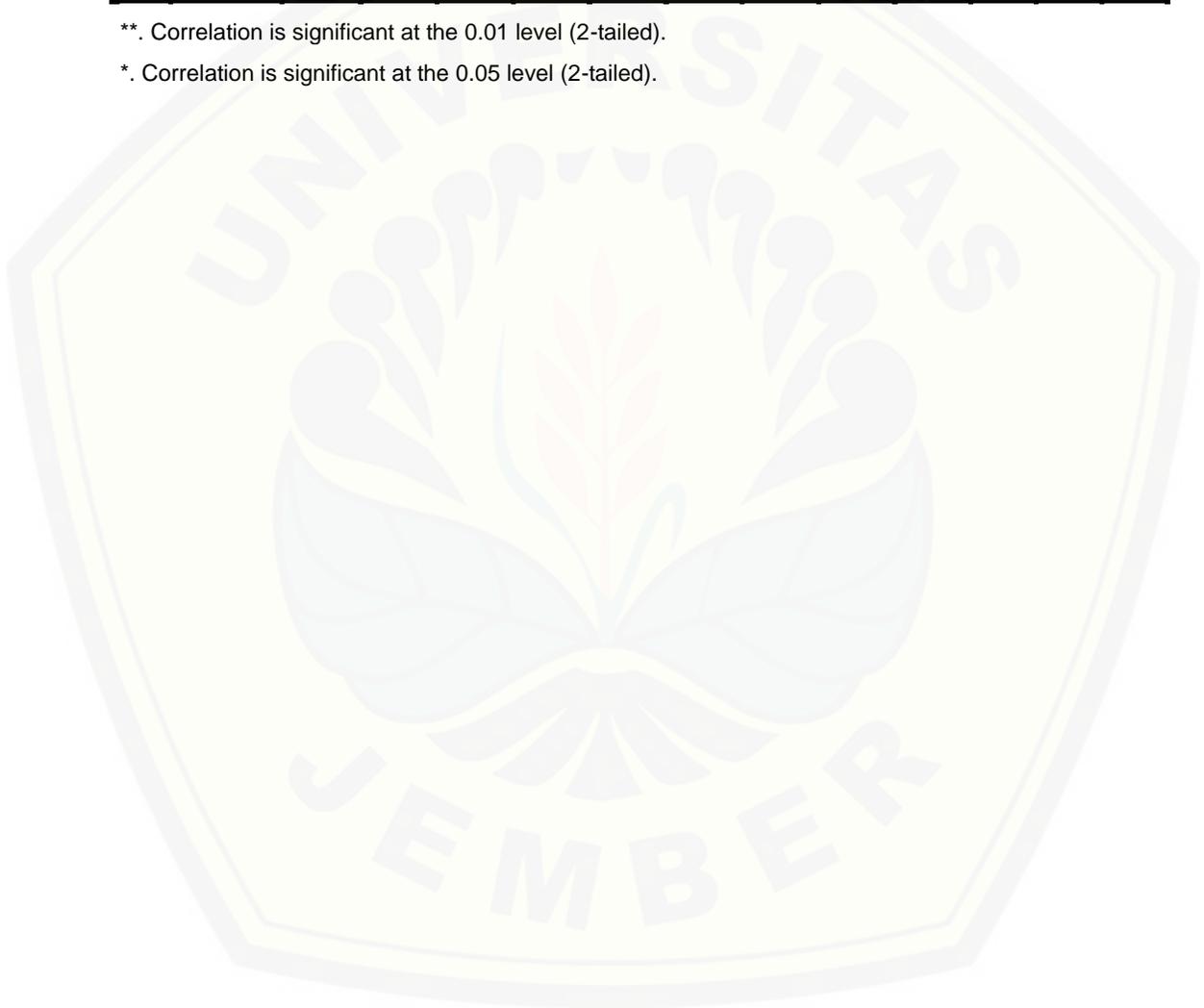
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Z.6	Pearson Correlation	.113	1.000 ..	.104	.215*	.113	1	.104	.215*	.113	-	.317 ..	.504 ..
	Sig. (2-tailed)	.264	.000	.305	.032	.264		.305	.032	.264	.917	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.7	Pearson Correlation	.194	.104	1.000 ..	.296**	.194	.104	1	.296**	.194	.170	.166	.578 ..
	Sig. (2-tailed)	.053	.305	.000	.003	.053	.305		.003	.053	.091	.099	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.8	Pearson Correlation	.144	.215*	.296**	1.000 ..	.144	.215*	.296**	1	.144	.176	.197 .	.631 ..
	Sig. (2-tailed)	.154	.032	.003	.000	.154	.032	.003		.154	.081	.049	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.9	Pearson Correlation	1.000 ..	.113	.194	.144	1.000 ..	.113	.194	.144	1	.355 ..	.078	.691 ..
	Sig. (2-tailed)	.000	.264	.053	.154	.000	.264	.053	.154		.000	.438	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.10	Pearson Correlation	.355**	-.011	.170	.176	.355**	-.011	.170	.176	.355**	1	-	.427 ..
	Sig. (2-tailed)	.000	.917	.091	.081	.000	.917	.091	.081	.000		.656	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z.11	Pearson Correlation	.078	.317**	.166	.197*	.078	.317**	.166	.197*	.078	-	1	.386 ..
	Sig. (2-tailed)	.438	.001	.099	.049	.438	.001	.099	.049	.438	.656		.000

N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Z Pearson												
Correlation	.691**	.504**	.578**	.631**	.691**	.504**	.578**	.631**	.691**	.427**	.386**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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



Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.104	.215 [*]	.051	-.011	.317 ^{**}	.528 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.305	.032	.614	.917	.001	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Y.2 Pearson Correlation	.104	1	.296 ^{**}	.136	.170	.166	.596 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.305		.003	.179	.091	.099	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Y.3 Pearson Correlation	.215 [*]	.296 ^{**}	1	-.067	.176	.197 [*]	.620 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.032	.003		.505	.081	.049	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Y.4 Pearson Correlation	.051	.136	-.067	1	.055	.191	.408 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.614	.179	.505		.585	.057	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Y.5 Pearson Correlation	-.011	.170	.176	.055	1	-.045	.433 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.917	.091	.081	.585		.656	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Y.6 Pearson Correlation	.317 ^{**}	.166	.197 [*]	.191	-.045	1	.558 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.001	.099	.049	.057	.656		.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Y Pearson Correlation	.528 ^{**}	.596 ^{**}	.620 ^{**}	.408 ^{**}	.433 ^{**}	.558 ^{**}	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100

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

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

b. Uji Reliabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	7

Lampiran 6 Analisis Path**X – Z****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.567	.566	1.16490

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2166.968	2	1083.484	8.442	.000 ^b
	Residual	73.278	54	1.357		
	Total	2240.246	56			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.251	.862		.291	.772
	X1	-.324	.066	-.275	-2.351	.013
	X2	.336	.135	.466	2.830	.002

a. Dependent Variable: Z

X,Z – Y**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.678	.676	.47632

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.116	3	175.372	7.961	.000 ^b
	Residual	12.025	53	.227		
	Total	538.140	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.137	.353		-.388	.700
	X1	.638	.132	.433	3.456	.017
	X2	-.503	.111	-.440	-2.218	.003
	Z	-.605	.056	-.235	-2.877	.021

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.137	.353		-.388	.700		
X1	.638	.132	.433	3.456	.017	.319	1.860
X2	-.503	.111	-.440	-2.218	.003	.113	4.833
Z	-.605	.056	-.235	-2.877	.021	.327	3.572

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.133	.216		.617	.540
X1	.146	.081	1.710	1.803	.077
X2	-.085	.068	-.487	-1.243	.219
Z	-.061	.034	-1.310	-1.799	.078

a. Dependent Variable: RES2

c. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		57	57	57	57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.5088	7.9298	29.4912	15.8772
	Std. Deviation	3.46988	1.69937	6.32490	3.09994
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.146	.093	.132
	Positive	.141	.146	.061	.113
	Negative	-.091	-.134	-.093	-.132
Test Statistic		.141	.146	.093	.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 ^c	.138 ^c	.200 ^{c,d}	.148 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 8 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.251	.862		.291	.772
	X1	-.324	.066	-.275	-2.351	.013
	X2	.336	.135	.466	2.830	.002

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.137	.353		-.388	.700
	X1	.638	.132	.433	3.456	.017
	X2	-.503	.111	-.440	-2.218	.003
	Z	-.605	.056	-.235	-2.877	.021

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 10 tTabel

P_r	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68268	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260