

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelancaran suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada dana yang besar, keunggulan teknologi maupun sarana prasarana yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, melainkan bergantung juga pada SDM. SDM memegang peranan penting atas kelancaran kegiatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang bertugas mengelola dan memelihara keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia yang berada pada perusahaan tersebut dengan baik agar mencapai kepuasan kerja.

Kondisi kepuasan kerja akan tercapai jika karyawan perusahaan tersebut mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan tidak adanya stress dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Sutrisno (2010:74) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atas pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan kerja, kerja sama dengan karyawan, imbalan yang akan diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik dalam pekerjaannya akan bekerja dengan maksimal dan berperilaku positif dan sebaliknya jika karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang kurang baik dalam pekerjaannya akan bekerja kurang maksimal dan bisa berperilaku negatif seperti timbul rasa malas, tidak disiplin dan hal lainnya yang tentunya berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

Beberapa faktor mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2001:183) adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mengurangi rasa bosan dalam bekerja dan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman akan menambah rasa bosan dalam pekerjaan dan akan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga tidak mencapai kepuasan kerja. Selain lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja.

Sedarmayanti (2011:76) mengemukakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi yang berupa kelebihan tuntutan dan tekanan dari pimpinan yang dapat menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dalam upaya memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, pikiran dan kondisi fisik. Stres yang tidak diatasi bisa berdampak pada lingkungan lingkungan pekerjaan (Sondang P. Siagian 2016:300). Apabila karyawan mengalami stres kerja dalam melakukan pekerjaannya maka akan berpengaruh pada pekerjaan yang sedang dilakukan dan hal ini harus segera diatasi oleh perusahaan, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar dapat mengendalikan tingkat stres karyawan dan karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

PT. Berkat Gadai Sumatera merupakan salah satu pegadaian swasta yang bergerak pada bidang pinjaman dan gadai. Barang-barang yang dapat digadaikan pada PT. Berkat Gadai Sumatera untuk mendapatkan pinjaman adalah mobil, laptop, kulkas, sepeda, handphone, play station, tv lcd/led, camera dslr, sepeda motor, alat musik, speaker, projector dan lain sebagainya.

Dalam lingkungan kerja tentunya terdapat berbagai macam masalah yang sering terjadi di berbagai perusahaan, begitu juga di lingkungan kerja PT. Berkat Gadai Sumatera. Adapun masalah di PT. Berkat Gadai Sumatera yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut pandangan penulis saat

melakukan kegiatan magang dan melakukan wawancara pada bulan Februari 2022 berupa kebisingan yang dapat mengganggu aktifitas saat bekerja, suhu udara yang cukup panas, ruangan kerja yang tidak terlalu luas sehingga ruang gerak saat bekerja terbatas, ruangan penyimpanan yang tidak terlalu luas dan tidak terlalu rapi, dan belum adanya satpam membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja karena kadang merasa tidak aman saat melakukan pekerjaan.

Gambar 1.1

Foto Ruangan PT. Berkat Gadai Sumatera



Gambar 1.2

Foto Ruang Penyimpanan PT. Berkat Gadai Sumatera



Sumber: Diolah Oleh Penulis

Stres kerja yang terjadi pada karyawan PT. Berkat Gadai seperti karyawan merasa tertekan saat melakukan pekerjaan karena mendapat tekanan dari atasan sehingga membuat karyawan tertekan dalam bekerja yang membuat karyawan stres, karyawan lekas marah, karyawan suka menunda pekerjaan, kurangnya informasi saat melakukan pekerjaan dapat membuat stres kerja yang menyebabkan karyawan tidak puas saat bekerja, banyak tuntutan yang berlebihan bisa membuat karyawan mengalami stres kerja yang akan membuat karyawan tidak puas saat bekerja dan juga hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan yang kurang baik akan membuat karyawan tidak puas dalam bekerja pada PT. Berkat Gadai Sumatera.

Masalah-masalah yang terjadi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, hal ini terbukti dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hafidh dan Mahfudiyanto (*Jurnal of Business And Inovation Management:2021*) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BERKAT GADAI SUMATERA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Gadai Sumatera?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Gadai Sumatera?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Gadai Sumatera?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Gadai Sumatera
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Gadai Sumatera
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap karyawan PT. Berkat Gadai Sumatera

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman bagi penulis, penulis dapat mengimplementasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan dan dapat menambah wawasan bagi penulis dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan saran bagi perusahaan dan membantu perusahaan dalam mengetahui pentingnya lingkungan kerja dan juga stres kerja agar meningkatkan kepuasan kerja dalam perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi pada perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Defenisi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2001:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional dari seorang karyawan yang senang dan mencintai pekerjaannya yang tercermin dari moral kerja, prestasi yang diraih dalam bekerja, kedisiplinan dan rasa puas yang dinikmati dalam pekerjaan dan luar pekerjaan. Rivai dan Sagala (2009:856) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian seseorang yang mencerminkan perasaan senang atau perasaan tidak senang, rasa puas atau rasa tidak puas dalam mengambil suatu pekerjaan.

Sutrisno (2010:74) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atas pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan kerja, kerja sama dengan karyawan, imbalan yang akan diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Munandar (2012:350) kepuasan kerja merupakan keseluruhan rasa suka maupun rasa tidak suka pekerja terhadap aspek-aspek dalam pekerjaannya.

Kepuasan Kerja menurut Robbins (2013:312) sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima. Menurut Suwano dan Priansa (2014:263) kepuasan kerja merupakan cara seseorang merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikapnya terhadap aspek yang ada dalam pekerjaan. Kepuasan Kerja menurut Wibowo (2014:501) perasaan positif atau perasaan negatif dari seseorang terhadap berbagai tugas pekerjaan, tempat bekerja dan juga hubungan dengan sesama pekerja.

Sedangkan Priansa (2016:291) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani, senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerja sebagai persepsi sikap mental dan sebagai penilaian terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dari seorang karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan yang dijalani.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009:77) yaitu:

1. Kesempatan Untuk Maju
Karyawan mendapatkan kesempatan memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan saat bekerja.
2. Kemauan Kerja
Dalam bekerja faktor ini sangat mempengaruhi perasaan karyawan.
3. Gaji
Faktor ini lebih banyak menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.
4. Perusahaan Dan Manajemen
Jika Situasi Dan Kondisi Kerja Stabil, Maka Akan Memberikan Kepuasan Kerja Bagi Karyawan.
5. Pengawasan
Pengawasan yang buruk dapat menyebabkan absensi dan turn over.
6. Faktor Intrinsik Dan Pekerjaan
Atribut yang mensyaratkan keterampilan, sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas yang diberikan akan meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja.
7. Kondisi Kerja
Segala sesuatu yang berada ditempat kerja.
8. Aspek Sosial

Sikap yang sulit digambarkan namun dipandang sebagai salah satu faktor yang menunjang puas tidaknya karyawan dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang baik dan lancar antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menimbulkan kepuasan kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, pensiun, cuti dan perumahan merupakan standar jabatan dan jika terpenuhi akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013:203) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Atau Balas Jasa

Pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang telah diberikan pada perusahaan.

2. Penempatan Karyawan

Menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.

3. Beban Kerja

Beban yang dipikul oleh karyawan.

4. Suasana Dan Lingkungan Kerja

Keadaan disekitar tempat kerja yang aman dan juga aman.

5. Sikap Pimpinan

Cara pimpinan yang tidak menyenangkan bagi karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015:181) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Karyawan akan bekerja dengan baik apabila keadaan lingkungan kerjanya baik, aman dan nyaman dan karyawan juga lebih menyukai tempat kerja yang lebih dekat dengan rumahnya, fasilitas ditempat kerjanya yang bersih

dan modern dan mempunyai alat-alat yang memadai. kondisi kerja yang seperti ini akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.

2. Gaji Atau Upah Yang Pantas

Karyawan menginginkan upah yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan dan standar pengupahan. apabila upah dibagi dengan adil maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Rekan Kerja Yang Mendukung

Mempunyai rekan kerja yang baik, ramah dan mendukung dalam pekerjaan akan membuat kepuasan kerja meningkat.

2.1.4 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja ini menerangkan apa saja yang membuat karyawan lebih puas atas pekerjaannya. teori kepuasan kerja menurut Wibowo (2017:416) adalah sebagai berikut:

1. Two-Factor Theory

Pada teori kepuasan ini, kepuasan dan ketidakpuasan adalah kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factor. ketidakpuasan berhubungan dengan kondisi disekitar pekerjaan yaitu kondisi kerja, upah, pengawasan, keamanan dan hubungan dengan orang lain. sedangkan kepuasan berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu prestasi kerja, peluang promosi, sifat pekerjaan, pengembangan diri dan pengakuan.

2. Value Theory

Value theory fokus pada nilai hasil kerja tanpa memperhatikan siapa mereka. dalam pendekatan ini kunci menuju kepuasan yaitu perbedaan aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. teori ini mengundang perhatian pada aspek yang harus diubah untuk meningkatkan rasa puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja bisa diperoleh dari banyak faktor, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaannya yaitu dengan mengetahui apa yang diinginkan dan apabila memungkinkan dapat diberikan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Defenisi Lingkungan Kerja

Menurut Gouzali Saydam (2000:266) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya dan bisa mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. lingkungan kerja menurut Nitisemito (2001:183) adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Supardi (2003:37) lingkungan kerja adalah keadaan disekitar tempat kerja secara fisik atau non fisik yang memberikan kesan menentramkan, menyenangkan, aman dan betah saat bekerja.

Sofyan Cikmat (Dalam Nawawi, 2003:292) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang bisa diukur berdasarkan persepsi bersama dari anggota organisasi yang berada dan bekerja sama dalam suatu organisasi. Menurut Silalahi (2013:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen di dalam organisasi maupun diluar organisasi yang berdampak pada aktivitas kerja yang mempengaruhi tujuan organisasi. Sunyoto (2015:38) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting saat karyawan melakukan pekerjaan dalam perusahaan.

Sedarmayati (2016:25) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi sekitar lingkungan tempat kerja yang mempengaruhi karyawan saat melakukan tugasnya dan mempengaruhi hasil kerja yang juga berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja menurut Kasmir (2016:189) yaitu suasana disekitar tempat kerja yang berupa ruangan, alat-alat kerja dan juga sesama rekan kerja. berdasarkan pendapat par ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sihombing (Dalam Naibaho 2010:22) adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja
Kurangnya alat kerja, ruangan kerja yang pengap dan juga kekurangan ventilasi dapat menyebabkan karyawan tidak puas dalam bekerja sehingga mempengaruhi pekerjaannya.
2. Gaji Dan Tunjangan
Gaji yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan tidak puas dalam bekerja.
3. Hubungan Kerja
Apabila sesama karyawan saling mendukung satu sama lain maka akan meningkatkan kampuan kerja karyawan.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2017:27) adalah:

1. Warna
Karyawan akan merasa tenang dan gembira saat bekerja apabila ruangan kerja memakai warna dinding yang tepat.
2. Kebersihan Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja yang bersih akan membuat karyawan merasa lebih nyaman saat bekerja.
3. Penerangan
Dalam hal ini, penerangan bukan hanya berasal dari lampu saja namun juga dari sinar matahari saat siang hari.
4. Pertukaran Udara
Karyawan merasa segar dan kesehatan akan terjamin apabila terdapat pertukaran udara melalui ventilasi pada ruang kerjanya.
5. Jaminan Terhadap Keamanan
Karyawan akan tenang dalam bekerja saat keamanan karyawan terjamin.

6. Kebisingan

Lingkungan kerja yang bising akan membuat karyawan terganggu saat melakukan pekerjaannya.

7. Tata Ruang

Kenyamanan karyawan akan tercipta apabila ruangan kerja ditata dengan baik.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:46) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan yang cukup akan membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga mencapai hasil kerja yang maksimal.

2. Suhu Udara

Apabila suhu udara pada ruang kerja karyawan terlalu panas maka akan membuat karyawan tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. suhu udara yang baik pada musim panas atau musim dingin adalah 21°C agar tetap menekan kelembapan dalam ruangan.

3. Suara Bising

Suara-suara yang bersifat mengganggu pendengaran dan menurunkan daya dengar karyawan ditempat kerja.

4. Penggunaan Warna

Warna mempunyai pengaruh yang besar terhadap perasaan seseorang yang bisa menimbulkan rasa senang dan rasa sedih, karena warna bisa merangsang perasaan seseorang.

5. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Karyawan tidak bisa bekerja dengan nyaman apabila ruang geraknya sempit dan padat, dan sebaliknya apabila ruang geraknya terlalu besar maka akan mengakibatkan pemborosan.

6. Keamanan Kerja

Apabila lingkungan kerjanya tidak aman, maka karyawan akan menjadi gelisah dan tidak konsentrasi saat melakukan pekerjaannya.

2.2.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik. Dua jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:26) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan yang ada pada tempat kerja akan mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung. lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan dan lingkungan kerja perantara.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan, sesama karyawan maupun bawahan.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Defenisi Stres Kerja

Mangkunegara (2007:157) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan saat dalam menghadapi pekerjaan. stres ini terlihat dari ketidakstabilan emosi, sulit tidur, perasaan tidak senang, gugup, suka menyendiri, cemas, tegang, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Veithzal Rivai (2011:1008) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang bisa mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi dari seorang karyawan.

Sedarmayanti (2011:76) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang berupa kelebihan tuntutan dan tekanan dari pimpinan yang dapat

menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dalam upaya memperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Handoko (2011:200) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang.

Soesmalijah Soewondo (2016:255) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berhubungan dengan karyawan sehingga dapat mengganggu kondisi psikologis maupun perilaku dari karyawan. Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, pikiran dan kondisi fisik. stres yang tidak diatasi bisa berdampak pada lingkungan pekerjaan (Sondang P. Siagian 2016:300). Sedangkan stres kerja menurut Prabu (2003:93) adalah suatu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan saat menghadapi pekerjaannya.

Robbins & Judge (2017:265) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan karyawan seperti perasaan susah, beban kerja yang berlebihan, ketegangan emosional, waktu yang sedikit sehingga menghambat karyawan. Stres Kerja menurut Bismala dkk (2017:39) merupakan kondisi dimana sesuatu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan karyawan sehingga mengganggu kondisi fisiologis maupun perilaku dari seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan karyawan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun kondisi psikis dari karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017:266) faktor yang mempengaruhi stres kerja terbagi atas tiga yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Faktor ini meliputi kondisi ekonomi dan keuangan yang berarti karyawan cemas akan pekerjaan mereka kemudian ada perubahan keluarga, relokasi, tempat tinggal dan perubahan sosial maupun perubahan teknologi. perubahan ini memberikan dampak bagi gaya hidup sehingga terbawa dalam pekerjaan.

2. Faktor Organisasional

Faktor organisasional meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

3. Faktor Individual

Faktor individual meliputi kepribadian, masalah ekonomi dan juga masalah dalam keluarga.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Hasibuan (2018:204) adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil.
3. Waktu dan alat kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara karyawan dengan pimpinan maupun sesama karyawan.
5. Balas jasa yang rendah.
6. Masalah keluarga.

2.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Bismala, dkk (2017:41) indikator stres terbagi menjadi empat yaitu:

1. Beban Pekerjaan

Jika seorang karyawan tidak memiliki informasi yang cukup atau tidak mengerti untuk melaksanakan tugasnya dapat membuat karyawan stres dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peran dalam Organisasi

Setiap karyawan bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, karyawan harus melakukan tugasnya sesuai dengan harapan dari atasannya.

3. Hubungan Dalam Pekerjaan

Hubungan Antara Atasan Dengan Bawahan, Hubungan Antara Sesama Karyawan.

4. Pengembangan Karir

Karyawan merasa kehilangan rasa aman terhadap pekerjaannya dan promosi yang diharapkan tidak sesuai antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini. Peluang karir yang terbatas juga akan menimbulkan stres kerja pada karyawan.

2.3.4 Gejala-Gejala Stres

Gejala-gejala stres kerja menurut Robbins (2010:17) yaitu:

1. Gejala Psikologis

Ketidakpuasan dalam bekerja, banyak tekanan, lekas marah, suka menunda pekerjaan dan kebosanan.

2. Gejala Perilaku

Perubahan dalam produktivitas seperti sering tidak hadir, pola makan yang berubah, sering mengonsumsi alkohol, gelisah, berbicara cepat dan gangguan tidur.

3. Gejala Fisik

Perubahan dalam metabolisme seperti naiknya tekanan darah, sakit kepala dan potensi serangan jantung.

2.3.5 Cara Menghadapi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:158) terdapat tiga pola mengatasi stres yaitu:

1. Pola Sehat

Kemampuan seseorang dalam mengelola perilaku dan tindakan sehingga dengan adanya stres tidak dapat menimbulkan gangguan namun menjadi lebih berkembang.

2. Pola Harmonis

Kemampuan seseorang dalam mengelola waktu dan juga kegiatannya secara harmonis dan tidak menimbulkan hambatan-hambatan.

3. Pola Patologis

Kemampuan seseorang dalam menghadapi berbagai dampak dari stres baik gangguan fisik maupun psikologis.

Dalam menghadapi stres kerja terdapat tiga strategi, strategi menghadapi stres kerja menurut Mangkunegara (2020:159) adalah sebagai berikut:

1. Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber yang dapat menyebabkan stres
2. Menetralkan dampak-dampak yang disebabkan oleh stres kerja
3. Meningkatkan daya tahan pribadi

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul Jurnal	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Hafidh dan Mahfudiyanto (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik	Uji Kualitas data, uji asumsi klasik dan uji analisis regresi linier berganda	Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri

	Gula Pesantren Baru Kediri		
2	Putri Wijasih dkk (2020) Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
3	Ismail dan Idham Cholid (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur	Analisis Regresi Linier Sederhana	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur
4	Karen Bayu Krishna (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan	Analisis Linier Regresi Berganda	Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Stres Kerja

	Kerja		Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
5	Abdul Gofur (2018) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Sederhana	Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Berbagai Artikel/Jurnal (2021)

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan sangat diharapkan oleh karyawan agar bisa bekerja dengan maksimal dan bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk dalam suatu perusahaan maka karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal dan karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja disekitar karyawan harus dijaga dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan merasa puas saat bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Karen Bayu Krishna (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang berarti semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja.

2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

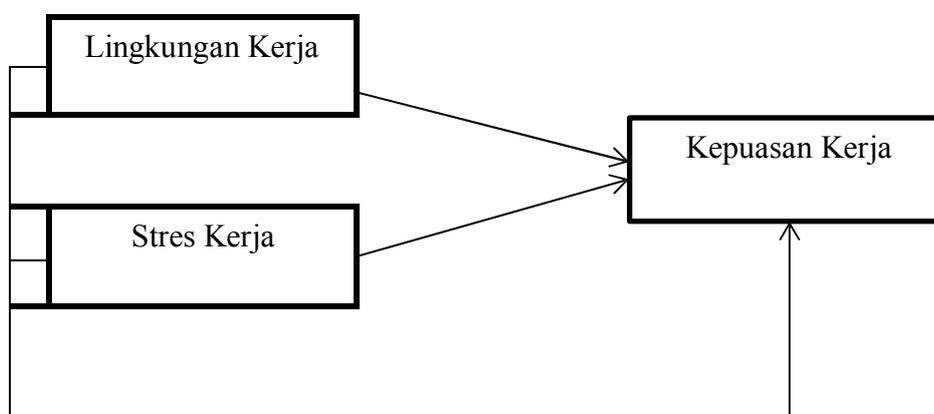
Stres kerja merupakan kejenuhan saat bekerja akibat dari berbagai tekanan dalam pekerjaan yang menimbulkan perasaan tidak senang sehingga pekerjaan tidak terselesaikan. Saat seorang karyawan mengalami stres kerja maka dapat menurunkan kepuasan kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Putri Wijasih (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami seorang karyawan maka akan semakin menurunkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama

Jika lingkungan kerja suatu perusahaan baik maka karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan mendapatkan kepuasan kerja. Begitu juga dengan stres kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena semakin tinggi stres kerja dari seorang karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Muhammad Hafidh dan Mahfudiyanto (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

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

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Gadai Sumatera
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Gadai Sumatera
3. Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Gadai Sumatera

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono 2017:57).

Sedangkan menurut Sugiyono (2017:8) Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan oktober 2021 sampai dengan selesai. Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Berkat Gadai Sumatera yang berada di Jln. Jamin Ginting, Medan, Sumatera Utara.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Berkat Gadai Sumatera yang berjumlah 34 orang dan sudah termasuk pimpinan dari PT. Berkat Gadai Sumatera.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017:81) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah semua populasi sebanyak 34 orang yang akan dijadikan responden.

3.3.3 Teknik Sampling Penelitian

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Yang dimana penulis mengambil semua populasi karyawan PT. Berkat Gadai Sumatera sebagai sampel.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data Primer menurut Sanusi (2017:104) merupakan data yang dicatat dan dikumpulkan pertama kali oleh peneliti. Peneliti bisa lebih leluasa menghubungkan masalah penelitian yang diteliti dengan ketersediaan data dilapangan.

3.4.2 Data Sekunder

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

3.5 Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Teknik pengambilan data dengan metode wawancara akan digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk bisa menemukan permasalahan yang harus diteliti, apabila peneliti juga ingin mengetahui hal dari responden secara mendalam dan respondennya dalam

jumlah kecil atau sedikit (Sugiyono 2017:137). Wawancara ini dilakukan agar bisa mendapatkan data untuk mengetahui permasalahan mengenai lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja di PT. Berkat Gadai Sumatera.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan pada responden agar dijawab oleh responden tersebut (Sugiyono 2017:142). Pertanyaan yang akan diberikan pada responden berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Berkat Gadai Sumatera.

3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang spesifik jika dibandingkan dengan teknik pengumpulan data wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data secara wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan karyawan, maka teknik pengumpulan data secara observasi tidak terbatas hanya pada karyawan namun pada obyek yang lain. Observasi ini dilakukan di PT. Berkat Gadai Sumatera untuk mengetahui permasalahan mengenai lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2017:93). Pada penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.

Variabel yang akan diukur dengan skala *Likert* dijabarkan menjadi indikator variabel dan kemudian indikator dijadikan sebagai titik tolak agar

peneliti dapat menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan maupun pernyataan.

Setiap jawaban dari responden akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Instrumen Skala *Likert*

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.2

Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar lingkungan tempat kerja yang mempengaruhi karyawan saat melakukan tugasnya	1) Penerangan 2) Suhu Udara 3) Suara Bising 4) Penggunaan Warna 5) Ruang Gerak Yang Diperlukan	Skala <i>Likert</i>

	<p>dan mempengaruhi hasil kerja yang juga berpengaruh pada produktivitas perusahaan.</p> <p>Sumber: Sedarmayanti (2016:25)</p>	<p>6) Keamanan Kerja</p> <p>Sumber: Sedarmayanti (2001:46)</p>	
<p>Stres Kerja (X2)</p>	<p>Stres Kerja merupakan kondisi dimana sesuatu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan karyawan sehingga mengganggu kondisi fisiologis maupun perilaku dari seorang karyawan.</p> <p>Sumber: Bismala dkk (2017:39)</p>	<p>1) Beban Pekerjaan 2) Peran Dalam Organisasi 3) Hubungan Dalam Pekerjaan 4) Pengembangan Karir</p> <p>Sumber: Bismala dkk (2017:41)</p>	<p>Skala <i>Likert</i></p>
<p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Kepuasan Kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima.</p>	<p>1) Kondisi Kerja Yang Mendukung 2) Gaji Atau Upah Yang Pantas 3) Rekan Kerja Yang Mendukung</p>	<p>Skala <i>Likert</i></p>

	Sumber: Robbins (2013:312)	Sumber: Robbins (2015:181)	
--	---------------------------------------	---------------------------------------	--

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

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

Uji validitas ini dilakukan di PT. Berkat Gadai Sumatera dengan menyebarkan kuesioner pada 34 karyawan. Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi Produk *Momen Pearson* dengan menggunakan program *SPSS for windows* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

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

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur suatu ukuran variabel (dipercaya dan diandalkan). Menurut Sugiyono (2017:121) suatu instrumen yang dikatakan reliabel adalah suatu instrumen yang jika digunakan beberapa kali atau berulang untuk mengukur suatu objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama atau tetap konsisten.

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

1. Jika nilai alpha berada diatas 0,60, maka data sudah reliabel.
2. Jika nilai alpha berada dibawah 0,60, maka data tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dari data yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Perhitungan uji normalitas ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan variabel lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan variabel lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians pada nilai residual pengamatan satu dengan yang lainnya. Persamaan regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam datanya.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada hubungan atau tidak ada hubungan antara variabel bebas (variabel *independent*). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance*. Dasar keputusan multikolinieritas dengan *Tolerance* adalah:

1. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas
2. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10 maka terjadi multikolinieritas

3.10 Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

b₂ = Koefisien regresi variabel stres kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Stres Kerja

e = Standar error

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari hasil regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah signifikan atau nyata. Uji t dalam penelitian ini melihat nilai signifikan dengan nilai alpha (α) = 5% atau 0,05. Dengan bentuk pengujian sebagai berikut:

1. $H_0: b_1 \text{ dan } b_2 = 0$, variabel lingkungan kerja dan variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja.
2. $H_a: b_1 \text{ dan } b_2 > 0$, variabel lingkungan kerja dan variabel stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.10.2 Uji Simultan (F)

Uji Simultan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata secara bersamaan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan menggunakan nilai alpha (α) sebesar 5% atau 0,05. Dengan bentuk pengujian sebagai berikut:

1. $H_0: b_1 \text{ dan } b_2 = 0$, variabel lingkungan kerja dan variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja.
2. $H_a: b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$, variabel lingkungan kerja dan variabel stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara no dan satu.

Jika nilai koefisien mendekati satu, maka variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai koefisien mendekati nol, maka variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.