

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN
PERLENGKAPAN PADA PEMERINTAH KOTA BANDAR
LAMPUNG**

SKRIPSI



Oleh

GUSTI NGURAH SUDARME

1512110429

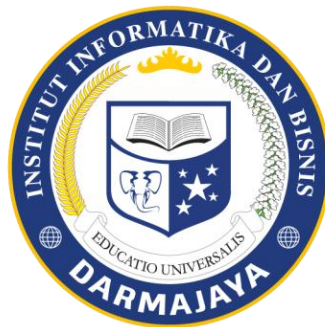
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN
PERLENGKAPAN PADA PEMERINTAH KOTA BANDAR
LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Program Studi Manajemen
IBI Darmajaya Bandar Lampung



Oleh

GUSTI NGURAH SUDARME

1512110429

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya yang sama yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali pendapat yang tertulis sebagai acuan dan tercantum dalam daftar pustaka. Saya tidak melakukan plagiat atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat ilmiah. Atas pernyataan ini, saya siap untuk bertanggung jawab jika ternyata ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan dalam skripsi ini.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2019

Yang Menyatakan

GUSTI NGURAH SUDARME

NPM : 1512110429

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN
PERLENGKAPAN PADA PEMERINTAH KOTA BANDAR
LAMPUNG

NAMA : GUSTI NGURAH SUDARME

NPM : 1512110429

JURUSAN : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada
Program Studi **MANAJEMEN** Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2019



Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M

NIK. 11310809

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen

Aswin, S.E., M.M

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal yang telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN PADA PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG”** untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI bagi mahasiswa :

Nama : Gusti Ngurah Sudarme

NPM : 1512110429

Jurusan : Manajemen

Telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

1.

2.

Status

Ketua Sidang

Anggota

Tanda Tangan



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc

NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama GUSTI NGURAH SUDARME, dilahirkan di Desa Rantau Jaya Iilir, Kecamatan Putra Rumbia, Kabupeten Lampung Tengah pada tanggal 06 Januari 1996. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan GUSTI PUTU SUWILE dan GUSTI AYU SUKENI.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis antara lain :

1. Sekolah Dasar Negeri 1 Rantau Jaya Iilir, Lampung Tengah, diselesaikan pada tahun 2008.
2. Sekolah Menengah Pertama N 2 Rumbia, Lampung Tengah, diselesaikan pada tahun 2011.
3. Sekolah Menengah Atas Bina Karya Rumbia, Lampung Tengah, diselesaikan pada tahun 2014.
4. Pada Tahun 2015, Penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Bisnis dan Ekonomi Program Studi Manajemen di Perguruan Tinggi IBI Darmajaya Bandar Lampung.

PESEMBAHAN

OM swastyastu,

Teriring doa dan puji syukur kepada Ida Sanghyang Widhi Wasa serta Leluhur yang senantiasa membimbing dan melindungi.

Kupersembahkan Skripsi ini kepada :

Aji, Biyang, dan Adikku Gusti Ayu Dwi Sekar Sari, serta seluruh keluarga yang selalu memberikan doa dan pengorbanan yang tulus demi Ngurah.

Teman-teman yang selalu memberi dukungan serta mau berbagi ilmu

Almamater Tercinta Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya

Terimakasih

OM Santih Santih Santih OM

MOTTO

Tat Twam Asi

Kamu adalah aku, aku adalah kamu

Berbuat baiklah selagi kita bisa karena menyakiti orang sama halnya menyakiti diri sendiri.

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN PADA PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG

OLEH :

GUSTI NGURAH SUDARME

Kepuasan Kerja pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung kurang baik hal ini terlihat dari keseharian pegawai yang masih datang terlambat dan pulang lebih awal dan honor yang belum sesuai dengan pekerjaan pegawai, hal tersebut disebabkan oleh Lingkungan Kerja saat bekerja diluar ruangan yang kondisinya bervariasi, cuaca hujan panas, fasilitas yang kurang memadai, dan kerjasama yang kurang antara pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi adalah Stres kerja yang dialami pegawai dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, pegawai juga diberikan tugas tambahan diluar jam kerja dari pagi hingga malam dan terkadang pegawai bekerja pada hari sabtu dan minggu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rumusan masalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 orang pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung perlu adanya perbaikan lingkungan penerangan, perluasan ruangan dan keamanan kerja secara moril maupun materil. Serta Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung perlu adanya penambahan waktu penyelesaian pekerjaan.

Kata Kunci :Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE SATISFACTION PART EQUIPMENT IN THE GOVERNMENT OF BANDAR LAMPUNG CITY

BY:

GUSTI NGURAH SUDARME

Employee Job Satisfaction equipment part of the Bandar Lampung City Government is not good, it can be seen from the daily employee who still arrives late and leaves early and the honorarium is not in accordance with the work of the employee, it is caused by the Working Environment when working outside the room which conditions vary, rain heat, inadequate facilities, and lack of cooperation between employees. Another influencing factor is the work stress experienced by the employee due to the large amount of work that must be completed, the employee is also given additional duties outside working hours from morning to night and sometimes the employee works on Saturdays and Sundays. This study aims to determine the effect of Work Environment and Work Stress on Employee Job Satisfaction. This type of research is quantitative research with the formulation of associative problems. The population in this study were 37 employees. The results of this study indicate that the Work Environment influences the Job Satisfaction of employees in the equipment department of the Bandar Lampung City Government. It is necessary to improve the lighting environment, room expansion and work security morally and materially. As well as Work Stress affect the Job Satisfaction of employees of the equipment department of the Bandar Lampung City Government, it is necessary to increase the time of work completion.

Keywords: Work Environment, Work Stress and Employee Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Ida Sanghyang Widhi Wasa atas segala anugrah yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN PADA PEMETINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG.**

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi Program Studi Manajemen di perguruan tinggi IBI Darmajaya Bandar Lampung. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, dan bantuan dari segala pihak dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc., selaku rektor Institut Bisnis dan Informatika (IBI) DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Bisnis dan Informatika (IBI) DARMAJAYA Bandar Lampung.
3. Ibu Aswin, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Bisnis dan Informatika (IBI) DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Ibu Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan koreksi dan sarannya.
5. Para Dosen dan Staf Program Studi Manajemen Institut Bisnis dan Informatika (IBI) DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Keluargaku Ajik dan Biang terimakasih telah menjaga, mendidik, serta kasih sayang dan pengertian selama ini tercurah hingga Ngurah menyelesaikan tanggung jawab ini. Terimakasih untuk segala untaian do'a dan pengertian, serta kepercayaannya. Semoga semua itu akan menjadikan

Ngurah anak yang suputra, serta manusia yang nantinya berarti dalam masyarakat dan Ida Sanghyang Widhi Wasa.

7. Apriliani, Suwide, Nages, Netrawan, Yogik, Darne, Dewak, Bli Dewa, Aries.
8. Rekan-rekan angkatan 2015-2019 dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala bantuan dan dorongannya.
9. Almamater tercinta IBI Darmajaya.

Akhir kata, penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya rekan-rekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2019

Penulis,

GUSTI NGURAH SUDARME

NPM. 1512110429

DAFTAR AISI

| | |
|---------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| RIWAYAT HIDUP | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| MOTTO | vii |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |

BAB I PENDAHULUAN

| | | |
|-------|-------------------------------------|------------------------------|
| 1.1 | Latar Belakang | Error! Bookmark not defined. |
| 1.2 | Rumusan Masalah | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3 | Ruang Lingkup | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.1 | Ruang Lingkup Subjek | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.2 | Ruang Lingkup Objek | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.3 | Ruang Lingkup Tempat | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.4 | Ruang Lingkup Waktu | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.5 | Ruang Lingkup Ilmu Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 1.4 | Tujuan Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 1.5 | Manfaat Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 1.6 | Sistematika Penelitian | Error! Bookmark not defined. |

BAB II LANDASAN TEORI

| | | |
|-----|----------------------------|------------------------------|
| 2.1 | Teori Kepuasan Kerja | Error! Bookmark not defined. |
|-----|----------------------------|------------------------------|

| | | |
|-------|--|-------------------------------------|
| 2.2 | Definisi Kepuasan Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.1 | Faktot-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.2 | Indikator Kepuasan Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3 | Lingkungan Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3.1 | Definisi Lingkungan Kerja..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3.2 | Jenis-Jenis Lingkungan Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3.3 | Indikator Lingkungan Kerja..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.4 | Stres Kerja..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.4.1 | Definisi Stres Kerja..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.4.2 | Penyebab Stres Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.4.3 | Indikator Stres Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.5 | Penelitian Terdahulu | Error! Bookmark not defined. |
| 2.6 | Kerangka Pemikiran..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.7 | Hipotesis | Error! Bookmark not defined. |

BAB III METODE PENELITIAN

| | | |
|-------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.2 | Sumber Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.2.1 | Data Primer | Error! Bookmark not defined. |
| 3.2.2 | Data Sekunder | Error! Bookmark not defined. |
| 3.3 | Metode Pengumpulan Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.4 | Populasi..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.5 | Variabel penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 3.6 | Definisi Operasional Variabel..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.7 | Uji Persaratan Instrumen..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.7.1 | Uji Validitas | Error! Bookmark not defined. |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas | Error! Bookmark not defined. |
| 3.8 | Uji Persyaratan Analisis Data | Error! Bookmark not defined. |
| 3.8.1 | Uji Linieritas | Error! Bookmark not defined. |
| 3.8.2 | Uji Multikolinearitas | Error! Bookmark not defined. |

| | | |
|--------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 3.9 | Metode Analisis Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.9.1 | Analisis Regresi Berganda..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.10 | Uji Hipotesis | Error! Bookmark not defined. |
| 3.10.1 | Koefisien Determinasi..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.10.2 | Uji Secara Parsial (Uji t) | Error! Bookmark not defined. |
| 3.10.3 | Uji Secara Simultan (Uji F) | Error! Bookmark not defined. |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-------|--|-------------------------------------|
| 4.1 | Deskripsi Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.1 | Deskripsi Karakteristik Responden..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.2 | Deskripsi Variabel Penelitian..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2 | Hasil Uji Persyaratan Instrumen | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2.1 | Hasil Uji Validitas..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2.2 | Hasil Uji Reliabilitas | Error! Bookmark not defined. |
| 4.3 | Hasil Uji Persyaratan Analisis Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.3.1 | Uji Linearitas | Error! Bookmark not defined. |
| 4.3.2 | Uji Multikolinearitas | Error! Bookmark not defined. |
| 4.4 | Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda | Error! Bookmark not defined. |
| 4.5 | Hasil Pengujian Hipotesis | Error! Bookmark not defined. |
| 4.5.1 | Hasil Uji t..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.5.2 | Hasil Uji F..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.6 | Pembahasan..... | Error! Bookmark not defined. |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|-----|----------------|-------------------------------------|
| 5.1 | Simpulan | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2 | Saran | Error! Bookmark not defined. |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DARTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Pegawai..... | 2 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu1 | 7 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel..... | 25 |
| Table 3.2 Instrument Skala Interval | 26 |
| Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r | 28 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin | 33 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 34 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 34 |
| Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X1)..... | 35 |
| Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Stres Kerja (X2)36 | |
| Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y) | 37 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)..... | 39 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2) | 40 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) | 40 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas | 41 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas | 42 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas | 43 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 43 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi | 44 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji t | 45 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji F..... | 47 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka pemikiran | 19 |
|-------------------------------------|----|



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya yang sama yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali pendapat yang tertulis sebagai acuan dan tercantum dalam daftar pustaka. Saya tidak melakukan plagiat atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat ilmiah. Atas pernyataan ini, saya siap untuk bertanggung jawab jika ternyata ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan dalam skripsi ini.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2019

Yang Menyatakan



GUSTI NGURAH SUDARME

NPM : 1512110429

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN PADA
PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG**

NAMA : GUSTI NGURAH SUDARME

NPM : 1512110429

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Program Studi **MANAJEMEN** Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2019

Menyetujui :
Pembimbing

Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M

NIK. 11310809

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen

Aswin, S.E., M.M

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 17 september 2019 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN PADA PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG”** untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI bagi mahasiswa :

Nama : GUSTI NGURAH SUDARME

NPM : 1512110429

Jurusan : MANAJEMEN

Telah dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. Dr. RZ. Abdul Aziz, ST., MT

Ketua Sidang

2. Dra. Linda Septarina, M.M

Anggota

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc

NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama GUSTI NGURAH SUDARME, dilahirkan di Desa Rantau Jaya Iilir, Kecamatan Putra Rumbia, Kabupeten Lampung Tengah pada tanggal 06 Januari 1996. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan GUSTI PUTU SUWILE dan GUSTI AYU SUKENI.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis antara lain :

1. Sekolah Dasar Negeri 1 Rantau Jaya Iilir, Lampung Tengah, diselesaikan pada tahun 2008.
2. Sekolah Menengah Pertama N 2 Rumbia, Lampung Tengah, diselesaikan pada tahun 2011.
3. Sekolah Menengah Atas Bina Karya Rumbia, Lampung Tengah, diselesaikan pada tahun 2014.
4. Pada Tahun 2015, Penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Bisnis dan Ekonomi Program Studi Manajemen di Perguruan Tinggi IBI Darmajaya Bandar Lampung.

PESEMBAHAN

OM swastyastu,

Teriring doa dan puji syukur kepada Ida Sanghyang Widhi Wasa serta Leluhur yang senantiasa membimbing dan melindungi.

Kupersembahkan Skripsi ini kepada :

Aji, Biyang, dan Adikku Gusti Ayu Dwi Sekar Sari, serta seluruh keluarga yang selalu memberikan doa dan pengorbanan yang tulus demi Ngurah.

Teman-teman yang selalu memberi dukungan serta mau berbagi ilmu

Almamater Tercinta Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya

Terimakasih

OM Santih Santih Santih OM

MOTTO

Tat Twam Asi

Kamu adalah aku, aku adalah kamu

Berbuat baiklah selagi kita bisa karena menyakiti orang sama halnya menyakiti diri sendiri.

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN PADA PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG

OLEH :

GUSTI NGURAH SUDARME

Kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan pemerintah kota Bandar Lampung kurang baik hal ini terlihat dari keseharian pegawai yang masih datang terlambat dan pulang lebih awal dan honor yang belum sesuai dengan pekerjaan pegawai, hal tersebut disebabkan oleh lingkungan kerja saat bekerja diluar ruangan yang kondisinya bervariasi, cuaca hujan panas, fasilitas yang kurang memadai, dan kerjasama yang kurang antara pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi adalah stres kerja yang dialami pegawai dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, pegawai juga diberikan tugas tambahan diluar jam kerja dari pagi hingga malam dan terkadang pegawai bekerja pada hari sabtu dan minggu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rumusan masalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 orang pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan pemerintah kota Bandar Lampung perlu adanya perbaikan lingkungan penerangan, perluasan ruangan dan keamanan kerja secara moril maupun materil. Serta stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan pemerintah kota Bandar Lampung perlu adanya penambahan waktu penyelesaian pekerjaan.

Kata Kunci :Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai.

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE EQUIPMENT SECTION OF BANDAR LAMPUNG CITY GOVERNMENT

By:

GUSTI NGURAH SUDARME



Employee job satisfaction in Bandar Lampung city government equipment is not good, it can be seen from the daily life of employees who still arrive late and leave early and honorarium that is not in accordance with the work of employees, it is caused by the working environment when working outside the room conditions vary, rainy weather heat, inadequate facilities, and lack of cooperation between employees. Another factor that affects is the work stress experienced by employees because of the amount of work to be done, employees are also given additional tasks outside working hours from morning to night and sometimes employees work on Saturdays and Sundays. The objective of the study was to determine the effect of work environment and the work stress on the employee job satisfaction. The type of the research was the quantitative research with the formulation of associative problems. The population in this study was 37 employees. The results of this study indicated that the work environment affected the job satisfaction of the employees of the Bandar Lampung government in the equipment section. It needs to improve the lighting environment, space expansion and the work security morally and materially. Besides, the work stress affected the job satisfaction of the employees of the Bandar Lampung city government in the equipment section, it is necessary to increase the time of the work completion.

Keywords: Work Environment, Work Stress and Employee Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Ida Sanghyang Widhi Wasa atas segala anugrah yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN PADA PEMETINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG.**

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi Program Studi Manajemen di perguruan tinggi IBI Darmajaya Bandar Lampung. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, dan bantuan dari segala pihak dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc., selaku rektor Institut Bisnis dan Informatika (IBI) DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Bisnis dan Informatika (IBI) DARMAJAYA Bandar Lampung.
3. Ibu Aswin, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Bisnis dan Informatika (IBI) DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Ibu Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan koreksi dan sarannya.
5. Para Dosen dan Staf Program Studi Manajemen Institut Bisnis dan Informatika (IBI) DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Keluargaku Ajik dan Biang terimakasih telah menjaga, mendidik, serta kasih sayang dan pengertian selama ini tercurah hingga Ngurah menyelesaikan tanggung jawab ini. Terimakasih untuk segala untaian do'a dan pengertian, serta kepercayaannya. Semoga semua itu akan menjadikan

Ngurah anak yang suputra, serta manusia yang nantinya berarti dalam masyarakat dan Ida Sanghyang Widhi Wasa.

7. Apriliani, Suwide, Nages, Netrawan, Yogik, Darne, Dewak, Bli Dewa, Aries.
8. Rekan-rekan angkatan 2015-2019 dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala bantuan dan dorongannya.
9. Almamater tercinta IBI Darmajaya.

Akhir kata, penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya rekan-rekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2019

Penulis,

GUSTI NGURAH SUDARME

NPM. 1512110429

DAFTAR AISI

| | |
|----------------------------------|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| RIWAYAT HIDUP | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| MOTTO | vii |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |

BAB I PENDAHULUAN

| | | |
|-------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1.1 | Latar Belakang | Error! Bookmark not defined. |
| 1.2 | Rumusan Masalah | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3 | Ruang Lingkup | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.1 | Ruang Lingkup Subjek | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.2 | Ruang Lingkup Objek | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.3 | Ruang Lingkup Tempat | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.4 | Ruang Lingkup Waktu | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.5 | Ruang Lingkup Ilmu Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 1.4 | Tujuan Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 1.5 | Manfaat Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 1.6 | Sistematika Penelitian | Error! Bookmark not defined. |

BAB II LANDASAN TEORI

- 2.1 Teori Kepuasan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
- 2.2 Definisi Kepuasan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
 - 2.2.1 Faktot-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja . **Error! Bookmark not defined.**
 - 2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
- 2.3 Lingkungan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
 - 2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
 - 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**
- 2.4 Stres Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 2.4.1 Definisi Stres Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 2.4.2 Penyebab Stres Kerja**Error! Bookmark not defined.**
 - 2.4.3 Indikator Stres Kerja**Error! Bookmark not defined.**
- 2.5 Penelitian Terdahulu**Error! Bookmark not defined.**
- 2.6 Kerangka Pemikiran.....**Error! Bookmark not defined.**
- 2.7 Hipotesis**Error! Bookmark not defined.**

BAB III METODE PENELITIAN

- 3.1 Jenis Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
- 3.2 Sumber Data.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 3.2.1 Data Primer**Error! Bookmark not defined.**
 - 3.2.2 Data Sekunder**Error! Bookmark not defined.**
- 3.3 Metode Pengumpulan Data.....**Error! Bookmark not defined.**
- 3.4 Populasi.....**Error! Bookmark not defined.**
- 3.5 Variabel penelitian**Error! Bookmark not defined.**
- 3.6 Definisi Operasional Variabel.....**Error! Bookmark not defined.**
- 3.7 Uji Persaratan Instrumen.....**Error! Bookmark not defined.**
 - 3.7.1 Uji Validitas**Error! Bookmark not defined.**
 - 3.7.2 Uji Reliabilitas**Error! Bookmark not defined.**

| | | |
|--------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 3.8 | Uji Persyaratan Analisis Data | Error! Bookmark not defined. |
| 3.8.1 | Uji Linieritas | Error! Bookmark not defined. |
| 3.8.2 | Uji Multikolinearitas | Error! Bookmark not defined. |
| 3.9 | Metode Analisis Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.9.1 | Analisis Regresi Berganda..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.10 | Uji Hipotesis | Error! Bookmark not defined. |
| 3.10.1 | Koefisien Determinasi..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.10.2 | Uji Secara Parsial (Uji t) | Error! Bookmark not defined. |
| 3.10.3 | Uji Secara Simultan (Uji F) | Error! Bookmark not defined. |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-------|--|-------------------------------------|
| 4.1 | Deskripsi Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.1 | Deskripsi Karakteristik Responden..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.2 | Deskripsi Variabel Penelitian..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2 | Hasil Uji Persyaratan Instrumen | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2.1 | Hasil Uji Validitas..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2.2 | Hasil Uji Reliabilitas | Error! Bookmark not defined. |
| 4.3 | Hasil Uji Persyaratan Analisis Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.3.1 | Uji Linearitas | Error! Bookmark not defined. |
| 4.3.2 | Uji Multikolinearitas | Error! Bookmark not defined. |
| 4.4 | Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda | Error! Bookmark not defined. |
| 4.5 | Hasil Pengujian Hipotesis | Error! Bookmark not defined. |
| 4.5.1 | Hasil Uji t..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.5.2 | Hasil Uji F..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.6 | Pembahasan..... | Error! Bookmark not defined. |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

- 5.1 Simpulan**Error! Bookmark not defined.**
- 5.2 Saran**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DARTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Pegawai..... | 2 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu1 | 7 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel..... | 25 |
| Table 3.2 Instrument Skala Interval | 26 |
| Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r | 28 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin | 33 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 34 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 34 |
| Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X1)..... | 35 |
| Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Stres Kerja (X2) | 36 |
| Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y) | 37 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)..... | 39 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2) | 40 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) | 40 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas | 41 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas | 42 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multkolinieritas | 43 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 43 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi | 44 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji t | 45 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji F..... | 47 |

DAFTAR AISI

| | |
|---------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| RIWAYAT HIDUP | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| MOTTO | vii |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |

BAB I PENDAHULUAN

| | | |
|-------|-------------------------------------|------------------------------|
| 1.1 | Latar Belakang | Error! Bookmark not defined. |
| 1.2 | Rumusan Masalah | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3 | Ruang Lingkup | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.1 | Ruang Lingkup Subjek | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.2 | Ruang Lingkup Objek | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.3 | Ruang Lingkup Tempat | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.4 | Ruang Lingkup Waktu | Error! Bookmark not defined. |
| 1.3.5 | Ruang Lingkup Ilmu Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 1.4 | Tujuan Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 1.5 | Manfaat Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 1.6 | Sistematika Penelitian | Error! Bookmark not defined. |

BAB II LANDASAN TEORI

| | | |
|-----|----------------------------|------------------------------|
| 2.1 | Teori Kepuasan Kerja | Error! Bookmark not defined. |
|-----|----------------------------|------------------------------|

| | | |
|-------|--|-------------------------------------|
| 2.2 | Definisi Kepuasan Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.1 | Faktot-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja . | Error! Bookmark not defined. |
| 2.1.2 | Indikator Kepuasan Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3 | Lingkungan Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3.1 | Definisi Lingkungan Kerja..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3.2 | Jenis-Jenis Lingkungan Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.3.3 | Indikator Lingkungan Kerja..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.4 | Stres Kerja..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.4.1 | Definisi Stres Kerja..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.4.2 | Penyebab Stres Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.4.3 | Indikator Stres Kerja | Error! Bookmark not defined. |
| 2.5 | Penelitian Terdahulu | Error! Bookmark not defined. |
| 2.6 | Kerangka Pemikiran..... | Error! Bookmark not defined. |
| 2.7 | Hipotesis | Error! Bookmark not defined. |

BAB III METODE PENELITIAN

| | | |
|-------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.2 | Sumber Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.2.1 | Data Primer | Error! Bookmark not defined. |
| 3.2.2 | Data Sekunder | Error! Bookmark not defined. |
| 3.3 | Metode Pengumpulan Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.4 | Populasi..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.5 | Variabel penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| 3.6 | Definisi Operasional Variabel..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.7 | Uji Persaratan Instrumen..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.7.1 | Uji Validitas | Error! Bookmark not defined. |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas | Error! Bookmark not defined. |
| 3.8 | Uji Persyaratan Analisis Data | Error! Bookmark not defined. |
| 3.8.1 | Uji Linieritas | Error! Bookmark not defined. |
| 3.8.2 | Uji Multikolinearitas | Error! Bookmark not defined. |

| | | |
|--------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 3.9 | Metode Analisis Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.9.1 | Analisis Regresi Berganda..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.10 | Uji Hipotesis | Error! Bookmark not defined. |
| 3.10.1 | Koefisien Determinasi..... | Error! Bookmark not defined. |
| 3.10.2 | Uji Secara Parsial (Uji t) | Error! Bookmark not defined. |
| 3.10.3 | Uji Secara Simultan (Uji F) | Error! Bookmark not defined. |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-------|--|-------------------------------------|
| 4.1 | Deskripsi Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.1 | Deskripsi Karakteristik Responden..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.1.2 | Deskripsi Variabel Penelitian..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2 | Hasil Uji Persyaratan Instrumen | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2.1 | Hasil Uji Validitas..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.2.2 | Hasil Uji Reliabilitas | Error! Bookmark not defined. |
| 4.3 | Hasil Uji Persyaratan Analisis Data..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.3.1 | Uji Linearitas | Error! Bookmark not defined. |
| 4.3.2 | Uji Multikolinearitas | Error! Bookmark not defined. |
| 4.4 | Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda | Error! Bookmark not defined. |
| 4.5 | Hasil Pengujian Hipotesis | Error! Bookmark not defined. |
| 4.5.1 | Hasil Uji t..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.5.2 | Hasil Uji F..... | Error! Bookmark not defined. |
| 4.6 | Pembahasan..... | Error! Bookmark not defined. |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|-----|----------------|-------------------------------------|
| 5.1 | Simpulan | Error! Bookmark not defined. |
| 5.2 | Saran | Error! Bookmark not defined. |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DARTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Pegawai..... | 2 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu1 | 7 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel..... | 25 |
| Table 3.2 Instrument Skala Interval | 26 |
| Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r | 28 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin | 33 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 34 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 34 |
| Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X1)..... | 35 |
| Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Stres Kerja (X2) | 36 |
| Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y) | 37 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)..... | 39 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2) | 40 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) | 40 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas | 41 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas | 42 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas | 43 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 43 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi | 44 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji t | 45 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji F..... | 47 |

DARTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Pegawai..... | 2 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu1 | 7 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel..... | 25 |
| Table 3.2 Instrument Skala Interval | 26 |
| Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r | 28 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin | 33 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 34 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 34 |
| Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X1)..... | 35 |
| Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Stres Kerja (X2) | 36 |
| Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y) | 37 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)..... | 39 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2) | 40 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) | 40 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas | 41 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas | 42 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Multkolinieritas | 43 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 43 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi | 44 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji t | 45 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji F | 47 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka pemikiran | 19 |
|-------------------------------------|----|

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu instansi semakin disadari keberadaannya, sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya lainnya di instansi. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pekerja adalah manusia bukan mesin maka sangatlah penting agar pekerja tersebut puas akan pekerjaan yang dijalani, dalam hal ini instansi pemerintah sebaiknya menjaga kepuasan kerja pegawai, apabila pegawai tersebut mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka pegawai akan bekerja dan memberikan pelayanan dengan baik serta pegawai cenderung akan bertahan pada instansi walaupun tidak semua indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi, terlebih lagi didalam pemerintahan sebagai penyedia pemenuhan kebutuhan dan pelayanan publik, kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja adalah respon individu pada pekerjaannya yang menunjukkan ada ketidaksesuaian antara imbalan yang diterima dengan yang seharusnya diterima (Robbins dan Judge, 2015). Baik buruknya kepuasan kerja akan tercermin dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan, organisasi pada umumnya dan kepentingan instansi pada khususnya. Salah satunya instansi itu adalah bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Kepuasan kerja pegawai dalam pekerjaannya akan berdampak langsung terhadap seluruh pekerjaan yang ada.

Bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung merupakan unsur staf yang di pimpin oleh seorang kepala bagian, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris daerah melalui asisten bidang administrasi umum. Bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung ini akan menjadi fokus dalam penelitian ini dengan jumlah pegawai di bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung sebanyak 37 orang dengan jumlah 17 orang PNS dan 20 orang non PNS. Berikut data pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Pegawai Bagian Perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung Tahun 2019

| No | Nama Bagian | PNS | Non PNS | Jumlah |
|--------------|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------------|
| 1 | Kepala bagian perlengkapan | 1 | | 1 orang |
| 2 | Sub bagian analisa kebutuhan | 6 | | 6 orang |
| 3 | Sub bagian pengadaan barang | 4 | | 4 orang |
| 4 | Sub bagian penyimpanan dan distribusi | 6 | | 6 orang |
| 5 | Tenaga kerja sukarela | | 20 | 20 orang |
| Total | | 17 | 20 | 37 orang |

Sumber : Pemerintah Kota Bandar Lampung, 2019

Dalam tabel 1.1 di atas dapat di lihat jumlah pegawai pada bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung sebanyak 37 orang pegawai yang terbagi dalam empat bagian dengan 1 orang sebagai kepala bagian perlengkapan, 6 orang di sub bagian analisa kebutuhan, 4 orang di sub bagian pengadaan barang, dan 6 orang di sub bagian penyimpanan dan distribusi, dimana masing-masing sub bagian mempunyai kepala sub bagiannya tersendiri serta terdapat tenaga kerja sukarela sebanyak 20 orang yang ditugaskan sesuai perintah atasan. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai pada bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung peneliti melakukan wawancara.

Berdasarkan wawancara kepada beberapa pegawai perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung, pegawai mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih rendah, terlihat dari setiap hari masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai jam yang sudah ditentukan yaitu dari pukul 07.15 s.d 15.30 WIB jika hal seperti itu terus berlanjut dikawatirkan akan menimbulkan kecemburuan antara pegawai, selain itu honor juga dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, hal tersebut membuat pegawai kurang nyaman dan merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam penelitian yang dilakukan Puspasari dkk. (2017), meneliti tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, melihat dari penelitian sebelumnya dan masalah yang ada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang akan berfokus pada lingkungan kerja dan stres kerja. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja terbagi menjadi di dua fisik dan non fisik (Sedarmayanti dalam Mappasomba 2017). Lingkungan kerja secara fisik pada bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung untuk didalam ruangan sudah cukup memadai untuk digunakan bekerja, namun untuk pekerjaan di luar ruangan pekerjaan yang dilakukan dari pagi hingga malam dengan kondisi lingkungan yang sangat bervariasi, cuaca hujan, panas, serta fasilitas yang kurang memadai untuk mendukung penyelesaian pekerjaan membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja. Di sisi lain lingkungan non fisik juga menjadi salah satu pemicu puas atau tidaknya pegawai terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja non fisik bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung dalam hal kerjasama antara pegawai masih kurang mendukung satu

sama lain serta terjadi ketimpangan karena tidak semua pegawai ikut bekerja ketika ada pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan. Dalam penelitian yang dilakukan Sudiarditha dkk. (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan peningkatan kepuasan kerja. Selain lingkungan kerja faktor lain yang membuat pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya yaitu stres kerja.

Stres kerja menurut menurut Robbins dan Judge (2015) merupakan kondisi yang berubah-ubah yang menghadapkan seseorang pada tuntutan, sumber daya, atau suatu peluang yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dengan hasilnya yang dirasa penting namun tidak pasti. Pada bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung memiliki tugas dan fungsi masing-masing dari kepala bagian perlengkapan hingga kepala sub bagian perlengkapan, namun dalam kenyataannya pegawai tidak bekerja sesuai dengan bagian dan sub bagian mereka masing-masing sehingga kurangnya kesesuaian tugas pokok dan fungsi, ini membuat pegawai merasa tidak nyaman dengan pekerjaan mereka sendiri. Dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan tegolong cukup banyak dari setiap poin yang harus dikerjakan menuntut pegawai bekerja lebih keras agar tugas tersebut dapat terselesaikan sebagaimana mestinya, selain itu pegawai sering diberikan pekerjaan tambahan di luar ruangan dan pekerjaan tersebut sering dilakukan diluar jam kerja Pemerintah Kota Bandar Lampung bahkan terkadang pegawai harus bekerja sabtu dan minggu yang dimana itu merupakan hari libur pegawai, para pegawai merasa kurang nyaman dengan situasi seperti itu, hal itu membuat pegawai kurang beristirahat dan berkumpul bersama keluarga dan terkadang pegawai harus tidur di tempat kerja. Adapun tabel tugas dan fungsi bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung terlampir. Keadaan di bagian perlengkapan kota Bandar Lampung sangat mendukung untuk dilakukan penelitian.

Penelitian dari Putra dan Sudharma (2016) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja yang kemudian berdampak pada rendahnya kepuasan pegawai di bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya *turnover intention* dan menurunnya kedisiplinan pegawai dalam bekerja yang kemudian berdampak pada rendahnya kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN PADA PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latarbelakang, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah tentang lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilakukan di bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Dokter Susilo No.2, Sumur Batu, Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35212, Indonesia.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret sampai dengan bulan September 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan di Pemerintah Kota Bandar Lampung.
2. Mengukur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan di Pemerintah Kota Bandar Lampung.

3. Mengukur pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini berguna untuk memberikan bahan saran dan masukan bagi Pemerintah Kota Bandar Lampung untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu yang dipelajari selama perkuliahan dan dapat menambah atau memperkaya wawasan dalam penerapan ilmu sumber daya manusia yaitu lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

3. Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Darmajaya.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Penelitian bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) yang berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y), kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, variabel penelitian, definisi oprasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan. Uji persyaratan instrument (uji validitas dan reliabilitas), uji persyaratan analitis data uji linieritas. Metode analisi data uji regresi linier berganda serta pengujian hipotesis. Uji t uji F.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan deskripsi data hasil uji persyaratan instrumen (uji validitas dan reliabilitas). Hasil uji analitis data (uji linieritas dan uji multikolinearitas). Metode analisi data uji regresi linier berganda serta pengujian hipotesis. Uji t uji F.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang simpulan dan saran mengenai hasil analitis dan pembahasan dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk dalam Bangun (2012 p.328) bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Teori Keadilan

Teori keadilan dikemukakan oleh Zaleznik (1958), dan dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa puas atau tidaknya seseorang itu tergantung pada perasaan adil atau tidak adil (*equity*). Perasaan adil atau tidak ini diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain dengan pekerjaan yang sama, rekan satu kantor maupun di tempat yang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa puas. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

2. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg (1959) melalui hasil penelitiannya dengan membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu :

- a) Kelompok *satisfier*, yaitu situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- b) Kelompok *dissatisfier* yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, kepemimpinan, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau

menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

3. Teori Ketidaksesuaian

Porter (1961), teori ini menerangkan bahwa setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada.

2.2 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respon individu pada pekerjaannya yang menunjukkan ada ketidaksesuaian antara imbalan yang diterima dengan yang seharusnya diterima (Robbins dan Judge, 2015), dan yang lainnya menurut Wexley dan Yulk dalam Bangun (2003 p.327), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2018 p.202), pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Serta menurut Mila Badriyah (2015), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pekerja terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka peneliti mengartikan kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

2.1.1 Faktot-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2018 p.203), sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015), indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
2. Kondisi kerja yang mendukung
Pegawai peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.
3. Gaji atau upah yang pantas
Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Tingkat upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pegawai dengan pekerjaannya akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi .

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Susanty (2017), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, dan Sutrisno (2016), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Serta menurut Kasmir (2016), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka peneliti mengartikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik,

langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Mappasomba (2017), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti tempat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah.

1. Penerangan. Sebagai pencahayaan rumah atau bangunan kita agar kita dapat merasakan kenyamanan dalam beraktivitas baik di dalam maupun diluar.
2. Suhu udara. Derajat panas dingin didalam ruangan maupun diluar ruangan.
3. Suara bising. Suara atau bunyi yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran dan dapat menurunkan daya dengar seseorang yang terpapar.
4. Penggunaan warna. Tindakan mengubah warna gedung atau ruangan tempat kerja.
5. Ruang gerak yang diperlukan. Ruang gerak yang diperlukan adalah suatu keadaan dimana keadaan ruangan atau lingkungan yang luas agar pegawai dapat bergerak dengan leluasa dalam melakukan pekerjaan.
6. Keamanan kerja. Keamanan Kerja adalah rasa atau keinginan yang aman pada setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Baik secara materil maupun secara moril.
7. Hubungan karyawan. Hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) stres kerja didefinisikan suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang berhubungan dengan kepentingan individu terkait dan hasilnya nantinya diperoleh dinilai penting akan tetapi belum memiliki kepastian. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pegawai (Gaol, 2014), dan menurut Indriani et al. (2016), stres kerja merupakan situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami

seseorang yang sedang menghadapi tuntutan pekerjaan, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seorang karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka peneliti mengartikan stres kerja adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu ketidakpastian dan mendapat tekanan psikis ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan instansi.

2.4.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2018. p.204) yang menyebabkan stres kerja, yaitu:

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

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, adapun indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.

4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara pegawai dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara pegawai.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

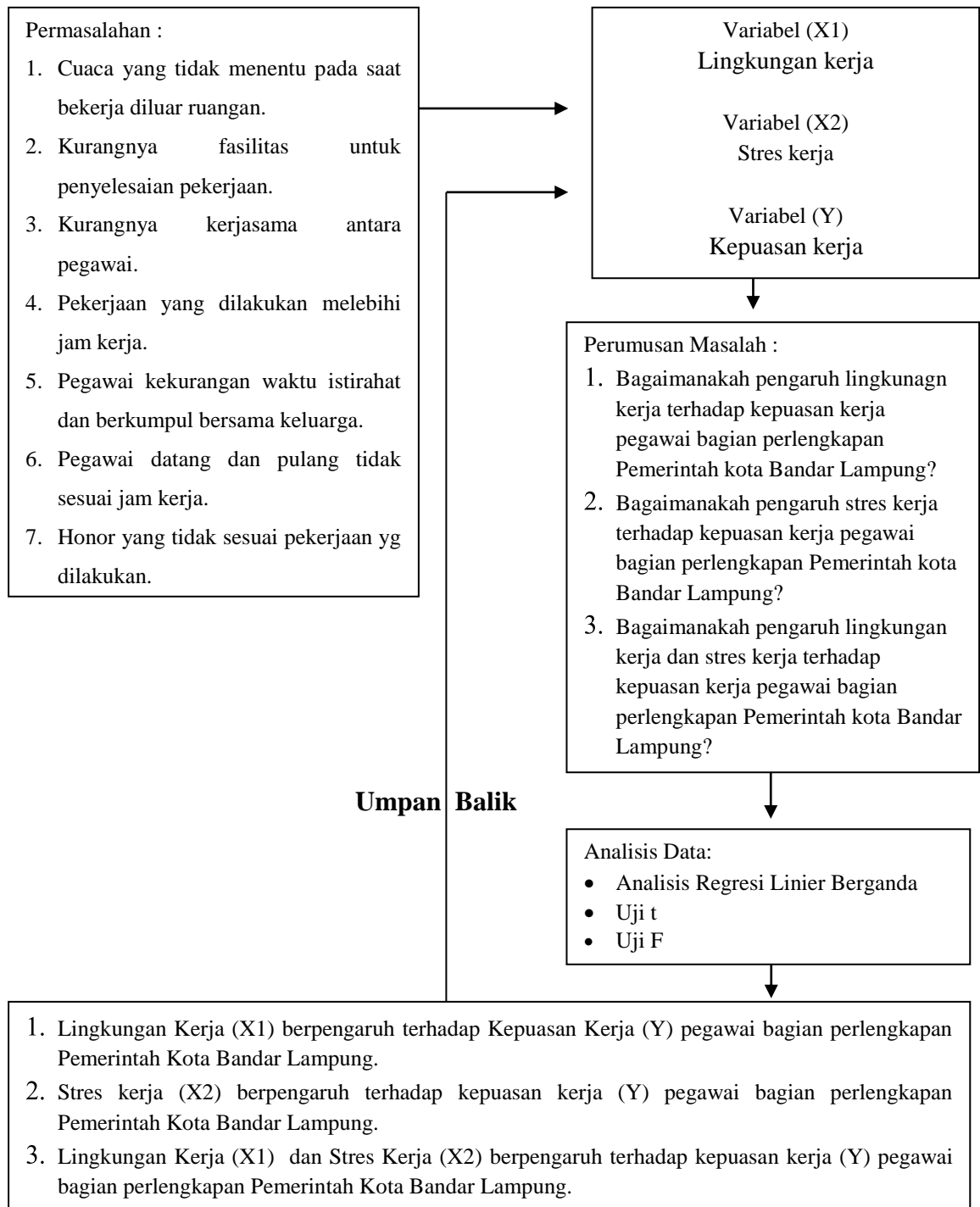
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| Nama, Tahun | Judul Penelitian | Hasil penelitian | Gaap |
|-------------------------------|---|---|------------------------------------|
| Puspasari dkk. 20117 | Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderasi | stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja | Penggunaan variabel moderasi |
| Sudiarditha dkk. 2016 | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia | Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia | Vriabel X2 |
| Putra dan Sudharma 2016 | Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali | Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Hotel Asana Agung Putra Bali. | Variabel X1 |

| | | | |
|------------------------------|--|--|----------------------|
| Sinaga Dewi Siska 2015 | Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit (Studi Kasus Pada Rs. Hkbp Balige, Kabupaten Toba Samosir, Sumatera Utara) | Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit HKBP Balige | Tempat penelitian |
|------------------------------|--|--|----------------------|

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.7 Hipotesis

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

1. Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian empiris telah dilakukan oleh Sudiarditha dkk. (2016), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan itu Permadi dan Suana (2017), menyatakan secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu di uji apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

2. Pengaruh Stres Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian tentang pengujian pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang dilakukan oleh Putra dan Sudharma (2016), menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan yang lain penelitian dari Adelia dan Mujiat (2016), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu di uji apakah stres kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 : Stres Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan Puspasari dkk. (2017), meneliti tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan Sinaga (2015), yang meneliti tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu di uji apakah lingkungan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dengan angka yang dianalisis dengan bantuan program SPSS. Menurut Sugiyono, (2016. p.36) masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk yaitu, hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/*reciprocal*/timbal balik. Dalam penelitian ini jenis yang digunakan adalah jenis hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yaitu independen (X) variabel yang mempengaruhi dan dependen (Y) variabel yang dipengaruhi.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sanusi (2017 p.104), data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Kelebihan data primer peneliti dapat mengontrol kualitas data tersebut, peneliti dapat mengatasi kesenjangan waktu antara saat dibutuhkan data itu dengan yang tersedia, dan peneliti lebih leluasa dalam menghubungkan masalah penelitian dengan kemungkinan ketersediaan data lapangan sedangkan kelemahan dari data primer kualitas tidak terjaga jika proses penyusunan alat pengumpulan data dan teknik penumpukan data tidak memenuhi kaidah ilmiah dan juga data primer memerlukan sumber daya (biaya, waktu, dan tenaga) yang besar.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sanusi (2017 p.104), data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder selain

tersedia di dalam instansi (data sekunder internal) tempat dimana penelitian itu dilakukan data sekunder juga tersedia diluar instansi (data sekunder eksternal) atau lokasi penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pengamatan lapangan (*Field Research*) atau observasi di tempat penelitian, seperti.

1. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur yang dimaksud adalah melakukan wawancara kepada pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung untuk mengetahui permasalahan terkait dengan lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja pegawai.

2. Kuesioner

Dengan membagikan kuesioner secara *online*/daring kepada seluruh pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung guna mengumpulkan seluruh persepsi pegawai tentang lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam bentuk data responden yang akan ditindak lanjuti dengan mengolah data tersebut guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.4 Populasi

Menurut Sugiyono (2016. p.80) 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. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Bagian Perlengkapan pada Pemerintah Kota Bandar Lampung sebanyak 37 orang.

3.5 Variabel penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2016. P.39) variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen atau variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1) Stres Kerja dan (X2).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2016. p.39) Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi Konsep | Definisi Operasional | Indikator | Skala |
|------------------------------|---|--|--|--------|
| Kepuasan Kerja (Y) | Menurut Hasibuan (2018 p.202) pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. | Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang secara mental menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji atau upah yang pantas 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan sekerja yang mendukung | Likert |
| Lingkungan Kerja (X2) | Menurut Nitisemito dalam Emi Susanty (2017) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. | Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Hubungan karyawan | Likert |
| Stres Kerja (X1) | Menurut Hasibuan (2018p. 204) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. | Stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan instansi. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu Kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas kerja | Likert |

Skala pengukuran Likert

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2016), adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Table 3.2 Instrument Skala Interval

| Jawaban | Bobot |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Ragu-Ragu (RR) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiyono (2016 p.94)

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah X yaitu Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan variabel kepuasan kerja (Y) pegawai. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016 p.121) uji validitas instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau mengukur data itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan adalah *Correlation Product Moment* dengan cara mengkorelasikan masing-masing pernyataan kuesioner dan

membandingkan r_{tabel} dengan r_{hitung} , di olah menggunakan program SPSS 20 dengan kriteria sebagai berikut :

Rumus *Correlation Product Moment*

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

Dimana :

R = korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah responden

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total seluruh item

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka instrumen valid
2. Bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen tiak valid
3. Nilai r_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ dan $db = n - 2$

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2016 p.121) adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut konsisten bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Croanbachs*. Pengelolaan menggunakan program SPSS 20 dengan membandingkan Alpha dengan interpretasi nilai r.

Uji reliabilitas menggunakan Rumus alpha cronbach, dengan rumus berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

- r_{11} = Reliabilitas instrument
- K = Banyaknya soal
- $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah skor varian item
- σ^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r *alpha cronbach* pada interpretasi r dibawah ini :

Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r

| Interval Koefisien | r Interpretasi |
|---------------------------|-----------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2016 p.184)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *ANOVA Table*.

Rumusan Hipotesis :

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria Pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak.
2. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dengan variabel independen. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas, hal tersebut dapat dilihat dari *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*).

Kriteria pengujian:

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai *tolerance* < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
4. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 20.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel

bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
X₁ = Lingkungan Kerja
X₂ = Stres Kerja
a = Konstanta
b₁, b₂ = Koefisien regresi X₁ X₂

Rumusan Hipotesis

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

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika sig < 0,05 (Alpha) maka H₀ ditolak.
2. Jika sig > 0,05 (Alpha) maka H₀ diterima.

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji t dan Uji F.

3.10.1 Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel independen dapat menerangkan dengan baik variabel dependen. Jika R^2 mendekati satu, maka variabel independen yang dipakai dapat menerangkan dengan baik variabel dependen.

3.10.2 Uji Secara Parsial (Uji t)

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

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

Rumusan Hipotesis

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

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

Kriteria pengambilan keputusan:

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

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Rumusan Hipotesis

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

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

Kriteria pengambilan keputusan:

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

3.10.3 Uji Secara Simultan (Uji F)

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

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

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

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

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

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung berjumlah 37 orang. Untuk mengetahui data responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|----------------------|---------------------------|-----------------------|
| 1 | Laki-Laki | 20 | 54,1 |
| 2 | Perempuan | 17 | 45,9 |
| Total | | 37 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa jumlah yang tertinggi yaitu laki-laki artinya bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 54,1% atau 20 orang, sedangkan perempuan sebanyak 45,9% atau 17 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|-------------|-------------------|-------------------|
| 1 | 20-30 tahun | 10 | 27,0 |
| 2 | 31-40 tahun | 17 | 45,9 |
| 3 | 41-50 tahun | 10 | 27,0 |
| Total | | 37 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 31-40 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung didominasi pegawai yang berusia 31-40 tahun sebanyak 45,9% atau 17 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|------------|-------------------|----------------|
| 1 | SMA | 16 | 43,2 |
| 2 | S1 | 16 | 43,2 |
| 3 | S2 | 5 | 13,5 |
| Total | | 37 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA dan S1 menempati tingkat tertinggi artinya pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung didominasi pegawai yang pendidikannya SMA dan S1 sebanyak 43,2% atau masing-masing 16 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 37 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X1)

| No | Pernyataan | Variabel Lingkungan Kerja (X1) | | | | | | | | | | Mean |
|----|---|--------------------------------|-----|----|------|----|------|----|------|-----|-----|------|
| | | SS | | S | | RR | | TS | | STS | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan maupun diluar ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan | 1 | 2.7 | 15 | 40.5 | 11 | 29.7 | 9 | 24.3 | 1 | 2.7 | 3.16 |
| 2 | Kondisi udara di ruangan maupun diluar ruangan kerja memberikan kenyamanan selama bekerja | 2 | 5.4 | 12 | 32.4 | 12 | 32.4 | 11 | 29.7 | 0 | 0 | 3.14 |
| 3 | Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising | 2 | 5.4 | 12 | 32.4 | 17 | 45.9 | 4 | 10.8 | 2 | 5.4 | 3.22 |
| 4 | Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja | 2 | 5.4 | 15 | 40.5 | 12 | 32.4 | 5 | 13.5 | 3 | 8.1 | 3.22 |
| 5 | Ruangan atau lingkungan cukup luas pada saat melakukan pekerjaan | 2 | 5.4 | 14 | 37.8 | 11 | 29.7 | 7 | 18.9 | 3 | 8.1 | 3.14 |
| 6 | Instansi menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja secara moril maupun materil | 2 | 5.4 | 13 | 35.1 | 11 | 29.7 | 10 | 27 | 1 | 2.7 | 3.14 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|----|------|----|------|---|------|---|-----|------|
| 7 | Hubungan sesama pegawai dan atasan sangat harmonis | 0 | 0 | 13 | 35.1 | 15 | 40.5 | 7 | 18.9 | 2 | 5.4 | 3.05 |
|---|--|---|---|----|------|----|------|---|------|---|-----|------|

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 37 responden, pernyataan 3 mengenai “Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising” mendapat respon tertinggi dengan jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 17 orang atau 45,9%. Sedangkan pernyataan mendapat respon terendah adalah pernyataan 1 mengenai “Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan maupun diluar ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan” lalu pernyataan 5 mengenai “Ruangan atau lingkungan cukup luas pada saat melakukan pekerjaan” dan pernyataan 6 mengenai “Instansi menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja secara moril maupun materil” masing-masing sebanyak 11 orang atau 29,7%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Stres Kerja (X2)

| No | Pernyataan | Variabel Stres Kerja (X2) | | | | | | | | | | Mean |
|----|--|---------------------------|-----|---|------|----|------|----|------|-----|------|------|
| | | SS | | S | | RR | | TS | | STS | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | Beban kerja yang diberikan terasa sulit dan berlebihan | 0 | 0 | 4 | 10.8 | 13 | 35.1 | 12 | 32.4 | 8 | 21.6 | 2.35 |
| 2 | Sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar membuat pegawai tertekan | 0 | 0 | 5 | 13.5 | 8 | 21.6 | 23 | 62.2 | 1 | 2.7 | 2.46 |
| 3 | Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang memadai | 2 | 5.4 | 4 | 10.8 | 15 | 40.5 | 10 | 27 | 6 | 16.2 | 2.62 |
| 4 | Pegawai memiliki konflik dengan atasan atau pegawai lainnya | 2 | 5.4 | 5 | 13.5 | 11 | 29.7 | 13 | 35.1 | 6 | 16.2 | 2.57 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|------|----|------|----|------|---|------|------|
| 5 | Komunikasi yang kurang baik dengan pemimpin dan pegawai lainnya | 1 | 2.7 | 2 | 5.4 | 10 | 27 | 17 | 45.9 | 7 | 18.9 | 2.27 |
| 6 | Otoritas atau tanggung jawab yang diberikan sulit untuk dikerjakan | 2 | 5.4 | 5 | 13.5 | 5 | 13.5 | 18 | 48.6 | 7 | 18.9 | 2.38 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 37 responden, pernyataan 2 mengenai “Sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar membuat pegawai tertekan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 23 orang atau 62,2%. Sedangkan pernyataan mendapat respon terendah adalah pernyataan 3 mengenai “Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang memadai” sebanyak 10 orang atau 27,0%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

| No | Pernyataan | Variabel Kepuasan Kerja (Y) | | | | | | | | | | Mean |
|----|---|-----------------------------|----|----|------|----|------|----|------|-----|-----|------|
| | | SS | | S | | RR | | TS | | STS | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | Pekerjaan yang dilakukan sudah cukup menantang | 7 | 19 | 12 | 32.4 | 14 | 37.8 | 3 | 8.1 | 1 | 2.7 | 3.57 |
| 2 | Merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan | 4 | 11 | 21 | 56.8 | 6 | 16.2 | 5 | 13.5 | 1 | 2.7 | 3.59 |
| 3 | Lingkungan kerja yang membuat nyaman dalam bekerja | 4 | 11 | 18 | 48.6 | 10 | 27 | 4 | 10.8 | 1 | 2.7 | 3.54 |
| 4 | Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan. | 5 | 14 | 12 | 32.4 | 16 | 43.2 | 4 | 10.8 | 0 | 0 | 3.49 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|-----|----|------|----|------|---|------|---|-----|------|
| 5 | Memperoleh imbalan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 5 | 14 | 17 | 45.9 | 8 | 21.6 | 7 | 18.9 | 0 | 0 | 3.54 |
| 6 | Gaji saya terima tepat waktu | 7 | 19 | 15 | 40.5 | 12 | 32.4 | 2 | 5.4 | 1 | 2.7 | 3.68 |
| 7 | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | 1 | 2.7 | 20 | 54.1 | 11 | 29.7 | 5 | 13.5 | 0 | 0 | 3.46 |
| 8 | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya | 8 | 22 | 15 | 40.5 | 11 | 29.7 | 3 | 8.1 | 0 | 0 | 3.76 |
| 9 | Mendapatkan dukungan dari rekan kerja atas pekerjaan yang dilakukan | 4 | 11 | 13 | 35.1 | 17 | 45.9 | 3 | 8.1 | 0 | 0 | 3.49 |
| 10 | Sesama pegawai saling menghormati hak-hak individual masing-masing | 4 | 11 | 15 | 40.5 | 12 | 32.4 | 5 | 13.5 | 1 | 2.7 | 3.43 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 37 responden, pernyataan 2 mengenai “Merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 56,8%. Sedangkan pernyataan mendapat respon terendah adalah pernyataan 7 mengenai “Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki” sebanyak 1 orang atau 2,7%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid.
3. Nilai r_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ $db = n - 2$ ($37-2=35$)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria Uji | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Butir 1 | 0,841 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 2 | 0,861 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 3 | 0,819 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 4 | 0,868 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 5 | 0,897 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 6 | 0,869 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 7 | 0,877 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,325). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria Uji | Keterangan |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| Butir 1 | 0,864 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 2 | 0,831 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 3 | 0,868 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 4 | 0,912 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 5 | 0,901 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 6 | 0,945 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai stres kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,325). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria Uji | Keterangan |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| Butir 1 | 0,895 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 2 | 0,878 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 3 | 0,808 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 4 | 0,831 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 5 | 0,884 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 6 | 0,877 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 7 | 0,809 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 8 | 0,815 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 9 | 0,805 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 10 | 0,860 | 0,325 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,325). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien <i>alpha cronbach</i> | Koefisien r | Simpulan |
|-----------------------|---------------------------------|--------------|---------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.942 | 0,80 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| Stres Kerja (X2) | 0,944 | 0,80 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,956 | 0,80 – 1,000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.942 untuk variabel lingkungan kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,944 untuk variabel stres kerja dengan tingkat reliable sangat tinggi dan nilai 0,956 untuk kepuasan kerja dengan tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (α) maka H_0 diterima.
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (α) maka H_0 ditolak.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Sig | Alpha | Simpulan | Keterangan |
|---|-------|-------|-------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (Y) | 0,645 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |
| Stres Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) | 0,104 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,645 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,104 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel Bebas | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-----------------------|-----------|-------|-----------------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,924 | 1,082 | Tidak Ada Multikolinieritas |
| Stres Kerja (X2) | 0,924 | 1,082 | Tidak Ada Multikolinieritas |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan tabel 4.12 dengan kriteria jika nilai VIV <10 maka tidak terdapat multikolinieritas. Dan hasil yang diperoleh pada tabel diatas FIV (1,026) <10 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu lingkungan kerja (X1), stress kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Nilai Korelasi (R) | R Square (R ²) |
|--------------------|----------------------------|
| 0,957 | 0,915 |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,957 artinya tingkat hubungan antara lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,915 artinya bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) sebesar 0,915 atau 91,5%. Sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi

| Variabel | B | Std.Error |
|-----------------------------------|--------|-----------|
| <i>Constanta</i> (kepuasan kerja) | 57,738 | 2,153 |
| Lingkungan Kerja (X1) | -0,067 | 0,069 |
| Stres Kerja (X2) | -1,415 | 0,076 |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 57,738 + (-0,067 X_1) + (-1,415 X_2)$$

$$Y = 57,738 - 0,067 X_1 - 1,415 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Stres Kerja

- a. Konstanta a sebesar 57,738 menyatakan bahwa kepuasan kerja pada pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung adalah sebesar 57,738 apabila lingkungan kerja dan stres kerja bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = -0,067$ menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja sebesar -0,067 satu satuan maka akan menambah kepuasan kerja pada pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung sebesar -0,067.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = -1,415$ menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja sebesar -1,415 satu satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja pada pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung sebesar -1,415.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

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

Kriteria pengambilan keputusan :

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

Tabel 4.15 Hasil Uji t

| Variabel | t_{hitung} | t_{tabel} |
|----------------------------|--------------|-------------|
| Lingkungan kerja (X_1) | -0,968 | 2,021 |
| Stres Kerja (X_2) | -18,639 | 2,021 |

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Pengaruh Lingkungan Kerja(X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho : Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha : Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel lingkungan kerja (X1) bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H0 ditolak. Artinya lingkungan kerja X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho : Stres kerja (X2) tidak berpengaruh sig terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha : Stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel stres kerja (X2) bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H0 ditolak. Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Ho : Lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Ha : Lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Dengan kriteria :

1. Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (dk = n - 2) maka H_0 ditolak
2. Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ (dk = n - 2) maka H_0 diterima

Tabel 4.16 Hasil Uji F

| F_{hitung} | F_{tabel} |
|--------------|-------------|
| 183,070 | 3,23 |

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1,283 sedangkan F_{tabel} (0,05) sebesar 3,23. Jadi F_{hitung} (183,070) < F_{tabel} (3,23) maka H_0 diterima, kesimpulannya adalah lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai sehingga jika Lingkungan Kerja pada bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung mengalami perbaikan, hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawainya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permadi dan Suana (2017), yang menyatakan secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.6.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja sehingga jika para pegawai pada bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung mengalami stres saat bekerja hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawainya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Sudharma (2016), yang menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

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

Berdasarkan Uji F yang telah dilakukan, hasilnya adalah Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung sehingga penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Puspasari dkk. (2017), yang menyatakan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.
3. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan jumlah tabulasi Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan pernyataan 1 mengenai “Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan maupun diluar ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan” lalu pernyataan 5 mengenai “Ruangan atau lingkungan cukup luas pada saat melakukan pekerjaan” dan pernyataan 6 mengenai “Instansi menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja secara moril maupun materil” mendapat respon terendah itu berarti instansi perlu adanya peningkatan kualitas lingkungan dalam hal penerangan di tempat kerja, ruangan yang luas, dan keamanan dalam bekerja secara moril maupun materil. Sedangkan pada pernyataan 3 mengenai “Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising” mendapat respon tertinggi

itu berarti instansi harus menjaga kondisi lingkungan tersebut agar tetap tenang dan bebas suara bising.

2. Hasil perhitungan jumlah tabulasi Stres Kerja (X2) menunjukkan pernyataan 2 mengenai “Sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar membuat pegawai tertekan” mendapat respon tertinggi artinya pemimpin sudah bersikap adil kepada setiap pegawai hal tersebut harus dipertahankan dan di tingkatkan untuk menjaga kepuasan kerja pegawai dan untuk pernyataan 3 mengenai “Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang memadai” mendapat respon terendah artinya pegawai kekurangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga perlu penambahan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Hasil perhitungan jumlah tabulasi Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan pernyataan 2 mengenai “Merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan” mendapat respon tertinggi artinya pegawai sudah puas dengan pekerjaannya hal ini harus dipertahankan oleh instansi. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki” mendapat respon terendah artinya instansi dalam memberikan pekerjaan harus melihat apakah pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat : Jakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sudiarditha, I Ketut R. Waspodo, Agung AWS dan Triani, Nesia Ayu. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Embaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia*. Volume XX, No. 02, 2016. UNJ : Jakarta.
- Permadi, I Made Yudi. dan Suana, I Wayan. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Vol. 6, No. 1, 2017. UNUD : Bali.
- Putra, I Gusti Ayu Yuliana Lestari Sudharma, I Nyoman. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. Vol. 5, No.9, 2016. UNUD : Bali.
- Adelia, A.A Sg Rini Candra dan Mujiati, Ni Wayan. *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti*. Vol. 4, No. 4, 2016. UNUD : Bali.
- Puspasari, Anita. Wahyudi, Amin. dan Suprayitno. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderasi*. Vol. 17 No. 2 Juni 2017. UNISRI : Surakarta.

- Prasetyo, Ery.Teguh dan Marlina, Puspa. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 3, (1), 2019. UBHARAJAYA : Jakarta.
- Manik, Sudarmin dan Syafrina,Nova. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pada sekolah dasar negeri 009 kuala terusan Kecamatan pangkalan kerinci*. Volume 9, Nomor 3, September 2018. STIE Riau : Riau.
- Dewi, A A Ayu Candra Tri Bhuana dan Sintaasih, Desak Ketut. *Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada pt. Bangun bali utama denpasar*. Volume 6, Nomor 2, 2016. UNUD : Bali.
- Juwita Kristin, dan Arintika, Devy. *Dampak Konflik Peran Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang)*. Vol. 18. 2018 STIE PGRI Dewantara : Jombang.
- Kridharta, Danar dan Rusdianti, Endang. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi,dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Volume 10, No 3. 2017. USM : Semarang.
- Indiyati1, Dian dkk. *Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia*. Vol. 5 No. 3 September 2018. UNJANI : Jawa Barat.
- Ardianti, Febry Erfin dkk. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)*. Vol. 8 No. 1 Juni2018. Universitas Muhammadiyah Jember : Jember.
- Mappasomba. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar*. Vol 3, No. 007. 2017. Universitas Bosowa : Makasar.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

| Uraian Tugas Dan Fungsi |
|--|
| Kepala Bagian Perlengkapan |
| <ol style="list-style-type: none">1. Perencanaan dan penyusunan program di bidang analisa kebutuhan pengadaan barang serta penyimpanan dan distribusi2. Pelaksaaan dan pennyusunan pentunjuk teknis dibidang analisa kebutuhan pengadaan barang serta penyimpanan dan distribusi3. Pengoordinasiaan dan pembinaan penyelenggaraan tugas-tugas di bidang analisi kebutuhan pengadaan barang serta penyimpanan dan distribusi4. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pelaporan terhadap penyelenggaraan tugas dibidang analisa kebutuhan pengadaan barang serta penyimpanan dan distribusi5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan |
| Sub Bagian Analisa Kebutuhan |
| <ol style="list-style-type: none">1. Mengumpulkan, menganalisa data dibidang kebutuhan barang sebagai bahan perumusan kebijakan2. Menyiapkan bahan pettunjuk teknis dibidang kebutuhan barang sekertariat3. Menganalisa data serta menghimpun jumlah kenbutuhan dan pembekalan yang diperlukan sekertariat4. Menyusun rencana kebutuhan barang unit (rkbu) dan rencana tahunan barang unit (rtbu) sekertariat5. Menyusun standar satuan harga barang/jasa pemerintah daerah6. Mengajukan dan menyiapkan data kebutuhan barang sekertariat7. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja lainnya dibidang analisa kebutuhan barang sekertariat8. Menyusun konsep pedoman tentang tata cara permintaan perlengkapan dan perbekalan untuk kepentingan masing-masing unit kerja di lingkungan sekertariat |

| |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 9. Menyusun laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan sub bagian analisa kebutuhan 10. Melaksanakan tata usaha bagian 11. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan |
| <p>Sub Bagian Penyimpanan dan Ditribusi</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengumpulkan dan menganalisa data dibidang pengadaan barang sebagai bahan perumusan kebijakan 2. Melaksanakan pengadaan barang daerah di lingkungan sekretariat daerah 3. Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja lainnya dibidang pengadaan barang di lngkungan sekretariat 4. Melaksanakan pengadaan kendaraan dinas pemerintah daerah 5. Menyusun laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan sub bagian pengadaan barang 6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan |
| <p>Sub Bagian Pengadaan Barang</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengatur penyimpanan, pengamanan dan barang-barang didalam gudang 2. Mendistribusikan barang kepada unit-unit kerja sekretariat 3. Menyiapkan bahan usulan penetapan pengurus dan pnyimpanan barang sekretariat 4. Menyelenggarakan administratrasi barang-barang yangtelah di distribusikan 5. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian teknis penyimpanan dan distribusi 6. Menyusun laporan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan sub bagian penyimpanan dan distribusi 7. Melakukan penyimpanan dokumen kepemilikan kendaraan bermotor milik pemerintah daerah 8. Melaksanakan registrasi perpanjangan surat tanda kendaraan |

bermotor (stnk) milik pemerintah daerah

9. Menyiapkan kelengkapan administrasi dalam rangka pelaksanaan penghapusan aset daerah di lingkungan sekretariat
10. Mengoordinasikan dan memfasilitasi penghapusan aset kendaraan dinas
11. Menyiapkan bahan dalam rangka fasilitas proses penghapusan aset daerah berupa kendaraan dinas dan barang inventaris lainnya di lingkungan sekretariat
12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan

Tanggung jawab: Bagian perlengkapan merupakan unsur staf yang di pimpin oleh seorang kepala bagian, berkedudukan dibawah dan dan bertanggung jawab kepada sekretaris daerah melalui asisten bidang administrasi umum sesuai tugas dan fungsi diatas.

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN PADA PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, maka tahap yang harus dilaksanakan adalah mengadakan suatu penelitian. Untuk itu saya memohon kesediaan dari Anda untuk dapat mengisi kuesioner yang tersedia. Untuk mendapatkan data yang dapat menunjang penelitian saya. Saya menjamin kerahasiaan jawaban yang Anda berikan, jadi Anda diharapkan dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi dan apa yang sedang dirasakan sesungguhnya. Jawaban yang Anda berikan tidak ada penilaian benar atau salah, karena setiap jawaban yang Anda berikan mencerminkan situasi Saudara. Karena setiap jawaban yang Anda berikan dalam kuesioner ini sangat bermanfaat bagi saya untuk melaksanakan penelitian ini. Untuk perhatian dan dukungan yang Anda berikan, saya ucapkan Terima kasih. Hormat Saya, Peneliti.

Peneliti,

Gusti Ngurah Sudarme

NPM. 1512110429

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan yang menurut Bapak/Ibu paling tepat dengan cara memberikan tanda (\surd) pada kolom yang tersedia. Isilah jawaban dengan kondisi yang sebenar-benarnya.

| Jawaban | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Ragu-ragu (RR) | 3 |
| Tidak setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

II. No. Responden

- No. responden :
- Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : 20-30 31-40
 41-50
- Pendidikan terakhir : SMA S1
 S2 S3

III. Daftar Pernyataan Variabel

| Variabel Lingkungan Kerja (X1) | | | | | | |
|--------------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| No | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
| 1 | Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan maupun diluar ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan | | | | | |
| 2 | Kondisi udara di ruangan maupun diluar ruangan kerja memberikan kenyamanan selama bekerja | | | | | |
| 3 | Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising | | | | | |
| 4 | Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja | | | | | |
| 5 | Ruangan atau lingkungan cukup luas pada saat melakukan pekerjaan | | | | | |
| 6 | Instansi menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja secara moril maupun materil | | | | | |
| 7 | Hubungan sesama pegawai dan atasan sangat harmonis | | | | | |

| Variabel Stres Kerja (X2) | | | | | | |
|----------------------------------|--|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| No | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
| 1 | Beban kerja yang diberikan terasa sulit dan berlebihan | | | | | |
| 2 | Sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar membuat pegawai tertekan | | | | | |
| 3 | Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang memadai | | | | | |
| 4 | Pegawai memiliki konflik dengan atasan atau pegawai lainnya | | | | | |
| 5 | Komunikasi yang kurang baik dengan pemimpin dan pegawai lainnya | | | | | |
| 6 | Otoritas atau tanggung jawab yang diberikan sulit untuk dikerjakan | | | | | |

| Variabel Kepuasan Kerja (Y) | | | | | | |
|-----------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| No | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
| 1 | Pekerjaan yang dilakukan sudah cukup menantang | | | | | |
| 2 | Merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan | | | | | |
| 3 | Lingkungan kerja yang membuat nyaman dalam bekerja | | | | | |
| 4 | Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 5 | Memperoleh imbalan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | | | | | |
| 6 | Gaji saya terima tepat waktu | | | | | |
| 7 | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | | | | | |
| 8 | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya | | | | | |
| 9 | Mendapatkan dukungan dari rekan kerja atas pekerjaan yang dilakukan | | | | | |
| 10 | Sesama pegawai saling menghormati hak-hak individual masing-masing | | | | | |

LAMPIRAN 3

Tabulasi hasil jawaban responden

| Lingkungan Kerja (X1) | | | | | | | | |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Resp/Ques | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | Total |
| R1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| R2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| R3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| R4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| R5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 13 |
| R6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| R7 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| R8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| R9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| R10 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 |
| R11 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 |
| R12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| R13 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 |
| R14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| R15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| R16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| R17 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 17 |
| R18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 17 |
| R19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| R20 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 13 |
| R21 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17 |
| R22 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 11 |
| R23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| R24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 |
| R25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| R26 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 15 |
| R27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| R28 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 10 |
| R29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| R30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| R31 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 17 |
| R32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| R33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |

| | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|-----------|
| R34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| R35 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 15 |
| R36 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| R37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 |

| Stres Kerja (X2) | | | | | | | |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Resp/Ques | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | Total |
| R1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| R2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 |
| R3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 9 |
| R4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 |
| R5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| R6 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 9 |
| R7 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| R8 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 9 |
| R9 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 10 |
| R10 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| R11 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 |
| R12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 |
| R13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 |
| R14 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 9 |
| R15 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 17 |
| R16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| R17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| R18 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 |
| R19 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 |
| R20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| R21 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 9 |
| R22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| R23 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 |
| R24 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 9 |
| R25 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| R26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| R27 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| R28 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 |
| R29 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 |

| | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|-----------|
| R30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| R31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| R32 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 13 |
| R33 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 |
| R34 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 9 |
| R35 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 |
| R36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| R37 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 |

| Kepuasan Kerja (Y) | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|--------------|
| Resp/Ques | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Total |
| R1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| R2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| R3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| R4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| R5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 26 |
| R6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| R7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| R8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| R9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| R10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| R11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| R12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 39 |
| R13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| R14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| R15 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| R16 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 |
| R17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| R18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| R19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| R20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| R21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| R22 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| R23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| R24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| R25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 36 |

| | | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|
| R26 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 18 |
| R27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| R28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| R29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| R30 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| R31 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| R32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| R33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| R34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 41 |
| R35 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| R36 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| R37 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |

LAMPIRAN 4

Karakteristik responden

Jenis_kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-laki | 20 | 54.1 | 54.1 | 54.1 |
| Valid Perempuan | 17 | 45.9 | 45.9 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 20-30 tahun | 10 | 27.0 | 27.0 | 27.0 |
| Valid 31-40 tahun | 17 | 45.9 | 45.9 | 73.0 |
| 41-50 tahun | 10 | 27.0 | 27.0 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan_terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| SMA | 16 | 43.2 | 43.2 | 43.2 |
| Valid S1 | 16 | 43.2 | 43.2 | 86.5 |
| S2 | 5 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Frekuensi jawaban kuesioner

1. Lingkungan Kerja (X1)

Statistics

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 |
|--------|---------|------|------|------|------|------|------|------|
| N | Valid | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3.16 | 3.14 | 3.22 | 3.22 | 3.14 | 3.14 | 3.05 |
| Median | | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| | TS | 9 | 24.3 | 24.3 | 27.0 |
| | RR | 11 | 29.7 | 29.7 | 56.8 |
| | S | 15 | 40.5 | 40.5 | 97.3 |
| | SS | 1 | 2.7 | 2.7 | 100.0 |
| | Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 11 | 29.7 | 29.7 | 29.7 |
| | RR | 12 | 32.4 | 32.4 | 62.2 |
| | S | 12 | 32.4 | 32.4 | 94.6 |
| | SS | 2 | 5.4 | 5.4 | 100.0 |
| | Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 2 | 5.4 | 5.4 | 5.4 |
| TS | 4 | 10.8 | 10.8 | 16.2 |
| RR | 17 | 45.9 | 45.9 | 62.2 |
| S | 12 | 32.4 | 32.4 | 94.6 |
| SS | 2 | 5.4 | 5.4 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 3 | 8.1 | 8.1 | 8.1 |
| TS | 5 | 13.5 | 13.5 | 21.6 |
| RR | 12 | 32.4 | 32.4 | 54.1 |
| S | 15 | 40.5 | 40.5 | 94.6 |
| SS | 2 | 5.4 | 5.4 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 3 | 8.1 | 8.1 | 8.1 |
| TS | 7 | 18.9 | 18.9 | 27.0 |
| RR | 11 | 29.7 | 29.7 | 56.8 |
| S | 14 | 37.8 | 37.8 | 94.6 |
| SS | 2 | 5.4 | 5.4 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| TS | 10 | 27.0 | 27.0 | 29.7 |
| RR | 11 | 29.7 | 29.7 | 59.5 |
| S | 13 | 35.1 | 35.1 | 94.6 |
| SS | 2 | 5.4 | 5.4 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

X1.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 2 | 5.4 | 5.4 | 5.4 |
| TS | 7 | 18.9 | 18.9 | 24.3 |
| RR | 15 | 40.5 | 40.5 | 64.9 |
| S | 13 | 35.1 | 35.1 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

2. Stres Kerja (X2)**Statistics**

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 |
|--------|---------|------|------|------|------|------|------|
| N | Valid | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 2.35 | 2.46 | 2.62 | 2.57 | 2.27 | 2.38 |
| Median | | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 |

X2.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 8 | 21.6 | 21.6 | 21.6 |
| TS | 12 | 32.4 | 32.4 | 54.1 |
| RR | 13 | 35.1 | 35.1 | 89.2 |
| S | 4 | 10.8 | 10.8 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| STS | 1 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| TS | 23 | 62.2 | 62.2 | 64.9 |
| Valid RR | 8 | 21.6 | 21.6 | 86.5 |
| S | 5 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| STS | 6 | 16.2 | 16.2 | 16.2 |
| TS | 10 | 27.0 | 27.0 | 43.2 |
| Valid RR | 15 | 40.5 | 40.5 | 83.8 |
| S | 4 | 10.8 | 10.8 | 94.6 |
| SS | 2 | 5.4 | 5.4 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| STS | 6 | 16.2 | 16.2 | 16.2 |
| TS | 13 | 35.1 | 35.1 | 51.4 |
| Valid RR | 11 | 29.7 | 29.7 | 81.1 |
| S | 5 | 13.5 | 13.5 | 94.6 |
| SS | 2 | 5.4 | 5.4 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 7 | 18.9 | 18.9 | 18.9 |
| TS | 17 | 45.9 | 45.9 | 64.9 |
| RR | 10 | 27.0 | 27.0 | 91.9 |
| S | 2 | 5.4 | 5.4 | 97.3 |
| SS | 1 | 2.7 | 2.7 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 7 | 18.9 | 18.9 | 18.9 |
| TS | 18 | 48.6 | 48.6 | 67.6 |
| RR | 5 | 13.5 | 13.5 | 81.1 |
| S | 5 | 13.5 | 13.5 | 94.6 |
| SS | 2 | 5.4 | 5.4 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

3. Kepuasan Kerja (Y)**Statistics**

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 |
|--------|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| N | Valid | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3.57 | 3.59 | 3.54 | 3.49 | 3.54 | 3.68 | 3.46 | 3.76 | 3.49 | 3.43 |
| Median | | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 |

Y1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| TS | 3 | 8.1 | 8.1 | 10.8 |
| RR | 14 | 37.8 | 37.8 | 48.6 |
| S | 12 | 32.4 | 32.4 | 81.1 |
| SS | 7 | 18.9 | 18.9 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| TS | 5 | 13.5 | 13.5 | 16.2 |
| RR | 6 | 16.2 | 16.2 | 32.4 |
| S | 21 | 56.8 | 56.8 | 89.2 |
| SS | 4 | 10.8 | 10.8 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| TS | 4 | 10.8 | 10.8 | 13.5 |
| RR | 10 | 27.0 | 27.0 | 40.5 |
| S | 18 | 48.6 | 48.6 | 89.2 |
| SS | 4 | 10.8 | 10.8 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 4 | 10.8 | 10.8 | 10.8 |
| RR | 16 | 43.2 | 43.2 | 54.1 |
| S | 12 | 32.4 | 32.4 | 86.5 |
| SS | 5 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 7 | 18.9 | 18.9 | 18.9 |
| RR | 8 | 21.6 | 21.6 | 40.5 |
| S | 17 | 45.9 | 45.9 | 86.5 |
| SS | 5 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Y6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| TS | 2 | 5.4 | 5.4 | 8.1 |
| RR | 12 | 32.4 | 32.4 | 40.5 |
| S | 15 | 40.5 | 40.5 | 81.1 |
| SS | 7 | 18.9 | 18.9 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Y7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 5 | 13.5 | 13.5 | 13.5 |
| RR | 11 | 29.7 | 29.7 | 43.2 |
| S | 20 | 54.1 | 54.1 | 97.3 |
| SS | 1 | 2.7 | 2.7 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Y8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 3 | 8.1 | 8.1 | 8.1 |
| RR | 11 | 29.7 | 29.7 | 37.8 |
| S | 15 | 40.5 | 40.5 | 78.4 |
| SS | 8 | 21.6 | 21.6 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Y9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 3 | 8.1 | 8.1 | 8.1 |
| RR | 17 | 45.9 | 45.9 | 54.1 |
| S | 13 | 35.1 | 35.1 | 89.2 |
| SS | 4 | 10.8 | 10.8 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

Y10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS | 1 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| TS | 5 | 13.5 | 13.5 | 16.2 |
| RR | 12 | 32.4 | 32.4 | 48.6 |
| S | 15 | 40.5 | 40.5 | 89.2 |
| SS | 4 | 10.8 | 10.8 | 100.0 |
| Total | 37 | 100.0 | 100.0 | |

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

2. Hasil Output Stres Kerja (X2)

| | | Correlations | | | | | | Stres_ |
|-------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | kerja |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .573** | .631** | .792** | .800** | .790** | .864** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .573** | 1 | .696** | .674** | .754** | .798** | .831** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .631** | .696** | 1 | .787** | .694** | .781** | .868** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .792** | .674** | .787** | 1 | .744** | .822** | .912** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .800** | .754** | .694** | .744** | 1 | .835** | .901** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .790** | .798** | .781** | .822** | .835** | 1 | .945** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| Stres_kerja | Pearson Correlation | .864** | .831** | .868** | .912** | .901** | .945** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |

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

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y7 | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| | Pearson Correlation | .673** | .715** | .615** | .738** | .596** | .710** | 1 | .572** | .619** | .667** | .809** |
| Y8 | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| | Pearson Correlation | .727** | .693** | .563** | .692** | .707** | .627** | .572** | 1 | .633** | .677** | .815** |
| Y9 | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| | Pearson Correlation | .763** | .625** | .604** | .606** | .766** | .653** | .619** | .633** | 1 | .585** | .805** |
| Y10 | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| | Pearson Correlation | .731** | .712** | .665** | .740** | .735** | .742** | .667** | .677** | .585** | 1 | .860** |
| Kepuasan_Kerja | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 | 37 |
| | Pearson Correlation | .895** | .876** | .808** | .831** | .884** | .877** | .809** | .815** | .805** | .860** | 1 |

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

LAMPIRAN 7

Hasil Output Uji Reliabilitas

1. Hasil Output Lingkungan Kerja (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .942 | 7 |

2. Hasil Output Stres Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .944 | 6 |

3. Hasil Output Kepuasan Kerja (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .956 | 10 |

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Linieritas dan Multikolinieritas

1. Hasil Output Lingkungan Kerja (X1)

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|-------|------|
| Kepua_Kerja * Lingkunagn_kerja | Between Groups | (Combined) | 699.606 | 13 | 53.816 | .865 | .597 |
| | | Linearity | 99.804 | 1 | 99.804 | 1.603 | .218 |
| | | Deviation from Linearity | 599.802 | 12 | 49.983 | .803 | .645 |
| | Within Groups | 1431.583 | 23 | 62.243 | | | |
| | Total | 2131.189 | 36 | | | | |

2. Hasil Output Stres Kerja (X2)

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-------|-------------|---------|------|
| Kepua_Kerja * Stres_kerja | Between Groups | (Combined) | 2041.511 | 14 | 145.822 | 35.773 | .000 |
| | | Linearity | 1945.108 | 1 | 1945.108 | 477.175 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 96.402 | 13 | 7.416 | 1.819 | .104 |
| | Within Groups | 89.679 | 22 | 4.076 | | | |
| Total | 2131.189 | 36 | | | | | |

3. Hasil Output Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Lingkunagn_kerja | .924 | 1.082 |
| | Stres_kerja | .924 | 1.082 |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

LAMPIRAN 9

Hasi Output Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Regresi, Uji t dan Uji F

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .957 ^a | .915 | .910 | 2.308 |

a. Predictors: (Constant), Stres_kerja, Lingkunagn_kerja

2. Hasil Koefisien Regresi Dan Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 57.738 | 2.153 | | 26.812 | .000 |
| 1 | Lingkunagn_kerja | -.067 | .069 | -.050 | -.968 | .340 |
| | Stres_kerja | -1.415 | .076 | -.969 | -18.639 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

3. Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| | Regression | 1950.101 | 2 | 975.051 | 183.070 | .000 ^b |
| 1 | Residual | 181.088 | 34 | 5.326 | | |
| | Total | 2131.189 | 36 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres_kerja, Lingkunagn_kerja