

**PENGARUH FASILITAS, LINGKUNGAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
(Studi Empiris Pada Department Store & Supermarket  
Kota Magelang)

**SKRIPSI**

**Memenuhi Sebagian Persyaratan**

**Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:

**David Rudianto**

NPM. 14.0101.0026

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
TAHUN 2019**

**PENGARUH FASILITAS, LINGKUNGAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA**

**(Studi Empiris Pada Gardena Department Store & Supermarket  
Kota Magelang)**

**SKRIPSI**



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :  
**David Rudianto**  
NPM. 14.0101.0026

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
TAHUN 2019**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH FASILITAS, LINGKUNGAN DAN STRES KERJA**  
**TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
**(Studi Empiris Pada Department Store & Supermarket**

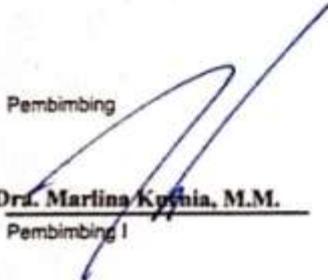
**Kota Magelang)**  
Dipersiapkan dan disusun oleh:

**David Rudianto**  
NPM 14.0101.0026

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal **7 Februari 2019**.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

  
**Dra. Marlina Kurnia, M.M.**  
Pembimbing I

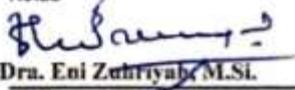
\_\_\_\_\_

Pembimbing II

Tim Penguji

  
**Dra. Marlina Kurnia, M.M.**

Ketua

  
**Dra. Eni Zuhriyati, M.Si.**

Sekretaris

  
**Diesyanti Ajeng Pramesti, S.E., M.Sc.**

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana S1

  
Tanggal, **16 FEB 2019**  
**Dra. Marlina Kurnia, M.M.**  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : David Rudianto

NPM : 14.0101.0026

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

### **PENGARUH FASILITAS, LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Empiris Pada Department Store & Supermarket Kota Magelang)**

adalah benar-benar asli hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanannya)

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bila mana diperlukan.

Magelang, 14 Febuari 2019

Pembuat Pernyataan,

**DI TERAI**  
**LEMPER**

6000

6000

David Rudianto

NIM. 14.0101.0026

## RIWAYAT HIDUP

**Nama** : David Rudianto  
**JenisKelamin** : Laki-laki  
**Tempat, TanggalLahir** : Palembang, 1 Januari 1997  
**Agama** : Islam  
**Status** : Belum Menikah  
**Alamat Ruma** : Desa Tebing Suluh, Kec. Lempuing Kab. OKI, Kota Palembang  
**Alamat Email** : [davidrudianto9786@gmail.com](mailto:davidrudianto9786@gmail.com)

**Pendidikan Formal:**

**SekolahDasar** : SDN 1 Cahya maju, Palembang  
**SMP** : Mts. Nurush Shomad, Palembang  
**SMA** : MA Darussalam, Palembang

### Pengalaman Organisasi:

- Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM), sebagai Ketua Divisi Agama dan Sosial (2015-2016)
- Pengurus Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) tidar 2, sebagai anggota (2015-2016)
- Pengurus Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), sebagai anggota Komisi II (2016-2017)
- Pengurus Mahasiswa Rimba Raya Indonesia (MENTARI), sebagai anggota (2015-2017)

**perhargaan** : Sertifikat lomba qiroah juara 1 fakultas ekonomi (2016)

Magelang, 14 Febuari 2019

Peneliti



David Rudianto

NIM. 14.0101.0026

## MOTTO

Barang siapa yang dikehendaki oleh Allah menjadi orang baik maka ditimpakan musibah (ujian) kepadanya.”(HR. Bukhari)

“Hai anak adam, jika kamu bersabar dan ikhlas saat tertimpa musibah maka aku tidak akan meridhoi bagimu sebuah pahala kecuali surga.”  
(HR. IbnuMajah)

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah: 6).

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” (QS. Ar Ra’d: 11)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH FASILITAS, LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. (Studi Empiris Pada Gardena Department Store & Supermarket Kota Magelang)”**.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkata dan bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Eko Muh. Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan pemahaman, masukan, dan saran dalam proses penyusunan skripsi.
3. Muhdiyanto, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Bapak Bayu Sindhu Raharja, S.E, M.Sc selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Ibu Dra. Eni Zuhriyah, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang selalu membimbing dan membantu dalam hal akademik kelas.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. Seluruh karyawan Gardena Department Store Kota Magelang yang telah membantuku dalam pengisian kuesioner.

8. Bapak Yahya (Alm) dan Ibu Atmiratun tercinta, selaku kedua orang tuaku yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materi dalam mendukungku menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
9. Teman-teman dan sahabat terdekat terima kasih atas bantuan serta dorongan yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara, teman-teman sekalian. Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan kepada peneliti. Akhir kata, semoga penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Magelang, 09 Febuari 2019

David Rudianto  
NIM. 14.0101.0026

## DAFTAR ISI

Halaman Judul. ....	i
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi .....	ii
Halaman Lembar Persetujuan .....	iii
Halaman Riwayat Hidup .....	iv
Motto.....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
Abstrak .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. Telaah Teori	
1. Content Teori.....	9
2. Kepuasan Kerja.....	9
3. Fasilitas Kerja.....	13
4. Lingkungan Kerja.....	14
5. Stres Kerja.....	16
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Perumusan Hipotesis.....	20
D. Model Penelitian .....	24

### **BAB III METODA PENELITIAN**

A. Metoda Penelitian.....	25
1. Populasi dan Sampel.....	25
2. Data Penelitian.....	25
3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	27
B. Metoda Analisis Data.....	30
1. Uji Validitas.....	30
2. Uji Reliabilitas.....	30
3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	31
4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	32
5. Uji Statistik t.....	33
6. Uji Secara Simultan (Uji F).....	34

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Statistik Deskriptif Data.....	36
B. Statistik Deskriptif Responden.....	37
C. Statistik Deskriptif Jawaban Responden.....	39
D. Statistik Deskriptif Data.....	42
E. Uji Model Pengukuran.....	44
F. Analisis Regresi Berganda.....	47
G. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	48

### **BAB V KESIMPULAN**

A. Kesimpulan.....	54
B. Keterbatasan Penelitian.....	54
C. Saran.....	55

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Rincian Penyebaran Kuisisioner .....	36
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	38
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif .....	40
Tabel 4.7 Persepsi Responden.....	42
Tabel 4.8 Persepsi Responden.....	42
Tabel 4.9 Persepsi Responden.....	43
Tabel 4.10 Persepsi Responden.....	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	47

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	24
----------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuisisioner .....	60
Lampiran 2. Tabulasi Data Pengisian Respoden .....	64
Lampiran 3. Analisis Statistik Deskriptif.....	68
Lampiran 4. Deskriptif Data.....	69
Lampiran 5. Uji Validitas.....	71
Lampiran 6. Uji Reliabilitas.....	76
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
Lampiran 8. Tabel r.....	80
Lampiran 9. Tabel F.....	81
Lampiran 10. Tabel t.....	82

## **ABSTRAK**

# **PENGARUH FASILITAS, LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA**

**(Studi Empiris Pada Gardena Department Store & Supermarket  
Kota Magelang)**

**Oleh :  
David Rudianto**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji mengenai pengaruh fasilitas, lingkungan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Gardena Department Store Magelang dengan populasi 150, sampel responden karyawan sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Analisis data menggunakan uji statistik diskriptif, uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan analisis linier regresi berganda dengan program bantuan SPSS *for window* versi 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan fasilitas kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci : Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap  
Kepuasan Kerja.**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia didalam sebuah organisasi maupun perusahaan sangatlah penting dan merupakan sebuah aset yang penting, karena dengan sumber daya tersebut maka sistem yang akan dijalankan dalam organisasi akan berjalan lancar. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian menurut (Rivaim, 2005:432). Departement Store & Supermarket sangat membutuhkan karyawan agar membantu konsumen memilih barang karena tersedia bermacam-macam barang dan mendorong pertumbuhan perekonomian daerah negara dengan membayar pajak. Potensi sumber daya manusia merupakan faktor utama menjadi kunci kemajuan bagi perusahaan di masa mendatang upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi program yang sangat penting di perusahaan dan peran karyawan pada perusahaan harus diperhatikan karena karyawan sebagai sumber daya manusia memegang peranan penting yang berpengaruh bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Malayu (2011) dalam artikel (Muzdalifah, 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan mengoptimalkan

kinerja karyawan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut (Rivaim, 2005:478) adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah Faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Faktor ekstrinsik adalah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan. Bagi perusahaan untuk menjaga dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan adalah memberikan apa saja yang dibutuhkan karyawan sejak mulai bekerja, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga dibutuhkan fasilitas kerja yang baik.

Menurut Ranupandjojo dan Saud Husnan (2002 dalam artikel (Ibrahim, 2016) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja karyawan yang nyaman dalam bekerja akan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Moekijat (2001) dalam artikel (Ibrahim, 2016) mengemukakan bahwa fasilitas merupakan suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan perusahaan.

Selain fasilitas, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu

perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2000) dalam artikel (Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan misalnya kebersihan, musik, pendingin ruangan dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja. Menurut Lewa dan Subowo (2015) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan seorang karyawan dalam bekerja adalah stres kerja. Menurut Baron dan Handoko (2008) dalam artikel (Muzdalifah, 2017) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Masalah stress kerja yang dialami oleh karyawan cenderung

lebih mudah timbul dari pada mengatasinya, Stress kerja dapat dilihat dari keluhan karyawan seperti munculnya seputar masalah pekerjaan, fasilitas yang belum terpenuhi, lingkungan yang kurang nyaman dan lain-lain. Masalah stress kerja yang dialami oleh karyawan cenderung lebih mudah timbul dari pada mengatasinya, saat penulis menanyakan kepada salah satu karyawan Gardena rata-rata karyawan terutama bagian pelayan konsumen cenderung berusia 30 tahun dan rata-rata karyawan sudah menikah keatas berbeda dengan lawan bisnisnya jika di bagian pelayan konsumen rata-rata karyawan masih muda oleh karena itu stress kerja tidak akan muncul kalau tidak ada pemicunya.

Hal-hal yang menjadi keluhan karyawan yaitu saat mendekati hari raya mereka harus kerja ekstra bahkan lembur meskipun ada gaji tambahan saat mendekati hari raya. Jika karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kondisi ini menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan yang pada akhirnya menjadi beban yang harus segera diselesaikan. Tetapi perusahaan jangan terlalu memberikan pekerjaan terlalu berlebihan kepada karyawan terutama saat mendekati hari raya dan tahun baru sehingga menjadi beban yang menimbulkan stres kerja berlebihan.

Berdasarkan yang diperoleh dari hasil penelitian sebelumnya yang relevan tersebut masih terdapat hasil yang tidak konsisten, membuat penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Stres Kerja

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departement Store & Supermarket di Kota Magelang

## **B. Rumusan Masalah**

Kepuasan kerja karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kinerjanya salah satu yang dibutuhkan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan akan terangkat dan lebih maju, namun untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang tinggi tentunya bukan hal yang mudah. Tiga dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Salah satunya dibutuhkan fasilitas kerja seperti ruangan kerja nyaman, ruangan ibadah, wifi, kamar mandi dan lain-lain. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman agar tidak terganggu dalam melakukan pekerjaannya misalnya kebersihan lingkungan, musik dan ruangan pendingin agar menghindari karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress dan menurunkan produktivitas karyawan. Strees kerja akan muncul dari karyawan seperti munculnya keluhan-keluhan dan beban pekerjaan yang berlebihan terhadap karyawan. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

4. Apakah ada pengaruh secara simultan antara variabel fasilitas, lingkungan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menguji dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan antara variabel fasilitas, lingkungan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

### **D. Kontribusi Penelitian**

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini ditujukan dapat membantu perusahaan dalam mengetahui seberapa penting fasilitas, lingkungan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

2. Akademis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah wawasan kepada pembaca dan dapat dijadikan sebagai acuan pembelajaran bidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, fasilitas, lingkungan dan stress kerja

## **E. Sistematika Penelitian**

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

### **1. Bagian Awal**

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian skripsi, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar/grafik, daftar lampiran dan abstrak.

### **2. Bagian Isi**

Bagian ini terdiri dari :

#### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan/penulisan.

#### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional serta kerangka

pemikiran, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

### Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

### Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

### Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

### 3. Bagian Akhir

Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Telaah Teori**

##### **1. Teori Atribusi**

Teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori atribusi. Teori atribusi diperkenalkan oleh Fritz Heider (1958) pertama kali mengenai atribusi kausalitas. Atribusi merupakan proses menyimpulkan motif, maksud, dan karakteristik orang lain dengan melihat pada perilakunya yang tampak. Hal ini dikemukakan oleh Baron dan Byrne, 1979:56. Memilih cara apa yang bisa digunakan supaya karyawan mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer tersebut agar perasaan karyawan senang, perusahaan memberikan yang dibutuhkan karyawan.

Perilaku disebabkan oleh dua bagian yaitu internal dan eksternal, internal adalah perilaku yang diyakini berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri, sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi.

##### **2. Kepuasan Kerja**

Menurut (Rivaim, 2005:475) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dalam bekerja. Indikatornya adalah kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan rekan kerja. Menurut Robbins dalam buku (Wibowo, 2007:299) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Edy Sutrisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu dan industri. Bagi individu sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Beberapa definisi kepuasan kerja menurut Greenberg dan Baron (2003) kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Brown (2004) mengemukakan terdapat lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kedudukan (posisi). Umumnya, manusia beranggapan bahwa seseorang pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang pekerjaannya lebih rendah. Sesungguhnya, hal tersebut tidak selalu benar, melainkan perubahan dalam tingkat pekerjaannya lah yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- 2) Golongan. Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkn yang lain sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.

- 3) Umur. Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, ketika umur antara 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
- 4) Jaminan financial dan jaminan sosial. Jaminan financial dan jaminan sosial umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 5) Mutu pengawasan. Kepuasan pegawai dapat di tingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pemimpin dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja

Menurut Vecchio (1995) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respons emosional berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001: 224). Menurut (michell dan larson) untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya adalah Bersumber dari faktor organisasi akibatnya suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai.

Menurut (Rivaim, 2005:478) mengemukakan terdapat dua faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan

1) Faktor intrinsik

Berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya seperti keadaan emosional, kedudukan (posisi), gaji.

2) Faktor ekstrinsik

Berasal dari luar diri karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga dibutuhkan fasilitas, keamanan dan kenyamanan saat bekerja. Bagi perusahaan untuk menjaga dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan adalah memberikan apa saja yang dibutuhkan karyawan sejak mulai bekerja

Menurut (Ritawati, 2013) Kepuasan kerja secara sederhana adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek tersebut tidak menyokong, pegawai tidak akan merasa tidak puas.

- 1) Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan terhadap pekerjaan

- 2) Pemenuhan kebutuhan yang diperoleh dari hasil suatu pekerjaan.
- 3) Sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai definisi yang di kemukaan di atas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan sebab karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga mempengaruhi hasil kinerja karyawan

### **3. Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut (Ibrahim, 2016) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari : mesin, prasarana, perlengkapan kantor, bangunan, dan alat transportasi. Menurut Moekijat (2001: 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.

Menurut Bary (2012) Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut Safroni (2012) fasilitas kerja adalah Fasilitas yang digunakanbermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dankemampuan perusahaan tersebut. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyadi,2006:150).Fasilitas Kerja menurut (Hasibuan 2007) dalam jurnal (A. Pangarso dan Firdaus, 2016) fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang disediakankaryawan dapat berjalan dengan efektif. Indikatornya adalah tata ruang, keamanan dan kenyamanan, peralatan dan dukungan teknologi, fasilitas olahraga dan rekreasi.

#### **4. Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2000) dalam artikel (Wibowo et al., 2014) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Menurut Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air

Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:21) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun sebagai kelompok.

Menurut (Agus Maulana dan Marlana, 2017). Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- a. Lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya adalah: kebersihan di tempat kerja, tata letak peralatan kerja, penerangan di tempat kerja, suhu udara di tempat kerja, suasana ruang mandi tempat kerja, ketersediaan tempat ibadah, ketersediaan klinik pengobatan.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, penghasilan secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan, seperti misalnya sistem pengawasan yang baik, pemberian jaminan sosial akan dapat memotivasi karyawan untuk dapat berprestasi dan bekerja dengan baik.

## 5. Stress Kerja

Menurut (Veithzal, 2005:344) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres seperti menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Pendekatan stres kerja ada dua yaitu :

### a. Pendekatan individu

Meliputi meningkatkan keimanan, melakukan kegiatan olahraga, melakukan relaksasi dan menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.

### b. Pendekatan perusahaan

Meliputi melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan lingkungan fisik, menyediakan sarana olah raga dan melakukan analisis kejelasan tugas.

Stres timbul karena tidak bisa untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari perusahaan terhadap dirinya jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti yang berkaitan dengan peran tertentu. Handoko (2008:200) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu

besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut (Uhing, 2015) menyatakan bahwa sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:

a. Konflik peran

Konflik yang terjadi karena ada benturan saat kita sedang menjalankan peran-peran tertentu bagi karyawan dengan adanya perbedaan antara tuntutan peran dalam bekerja dan kebutuhan individu. Akibatnya seseorang yang mengalami konflik peran membuat individu tidak dapat mengambil keputusan mana yang lebih baik di antara peran-peran yang dilakukannya.

b. Peran ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak, hak khusus dan kewajiban- kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

c. Beban kerja berlebihan

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi

jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

d. Hubungan antar kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan pekerja secara langsung berkaitan dengan peran ganda yang tinggi yang mempengaruhi sedikitnya komunikasi diantara orang-orang akibatnya terdapat hubungan yang buruk dengan teman, atasan, dan bawahan.

## **B. Telaah Penelitian Terdahulu**

Penelitian terhadap kepuasan kerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti – peneliti terdahulu. Penelitian tersebut meliputi :

- a. Penelitian dari (Putranto, 2012) bahwa Komunikasi internal, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. menunjukkan bahwa komunikasi internal, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 79,10% terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Penelitian dari (Muzdalifah, 2017) bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

kerja semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja semakin tinggi stress kerja, maka akan semakin menurunkan pula Kepuasan Kerja.

- c. Penelitian dari (Ibrahim, 2016) bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  $t_{hitung} = 28,969 > t_{tabel} = 2,040$  dengan besar pengaruhnya 96,5%. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah  $Y = -3,294 + X 1,053$  yang berarti fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Penelitian dari (A. Pangarso dan Firdaus, 2016) bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya jika fasilitas kerja semakin menurun maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.
- e. Penelitian dari (Agus Maulana dan Marlina, 2017) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan kuat dan searah serta secara uji simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
- f. Penelitian dari (Tunjungsari, 2011) bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi

yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa stress memiliki arti lebih dalam mengukur kepuasan kerja pada kepuasan kerja karyawan.

### **C. Perumusan Hipotesis**

#### **1. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja.**

Fritz Heider (1958) dalam teorinya menyatakan bahwa perilaku disebabkan oleh dua bagian internal dan eksternal, sedangkan fasilitas kerja termasuk bagian eksternal yaitu perilaku yang dipengaruhi dari luar artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi. Menurut Suad Husnan dalam artikel (Pangarso, 2016) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2007) fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

Fasilitas dalam bekerja yang dialami oleh karyawan secara terus-menerus akan berdampak pada tingginya kepuasan kerja. Namun, jika fasilitas yang dirasakan karyawan rendah, maka akan menurunkan kepuasan dan berdampak pada hasil kinerja karyawan.

Pernyataan diatas didukung oleh beberapa penelitian, hasil penelitian yang dilakukan Penelitian dari (Ibrahim, 2016), (Agustina, 2015) bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja sehingga semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **H1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja**

Fritz Heider pada tahun (1958) dalam teorinya menyatakan bahwa merupakan proses menyimpulkan motif, maksud, dan karakteristik orang lain dengan melihat pada perilaku karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga mencapai suatu hasil yang optimal, apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Menurut Bambang (1991) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Maad (2013) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat lingkungan dan kepuasan kerja, seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah..

Hal tersebut didukung oleh penelitian agustina (2015), Sedarmayanti (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga Semakin

nyaman lingkungan kerja semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

## **H2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

### **3. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja**

Fritz Heider dalam teorinya (1958) yang menyatakan bahwa Perilaku disebabkan oleh dua bagian internal dan eksternal. Sedangkan stres kerja termasuk bagian internal yaitu perilaku yang diyakini berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri. sehingga akan menimbulkan stres kerja yang berlebihan. Menurut Robbins (2011) akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, kepuasankaryawan yang rendah, tingkat absensi dan kecelakaan kerja. Sedangkan menurut Kavanagh (2014) Stres yang terlalu besar dapat mengancam diri karyawan berbagai macam gejala stres seperti mejadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian dari Chang (2014), (Muzdalifah, 2017) bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karna semakin tinggi stress kerja, maka akan semakin menurunkan pula kepuasan kerja.

## **H3. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

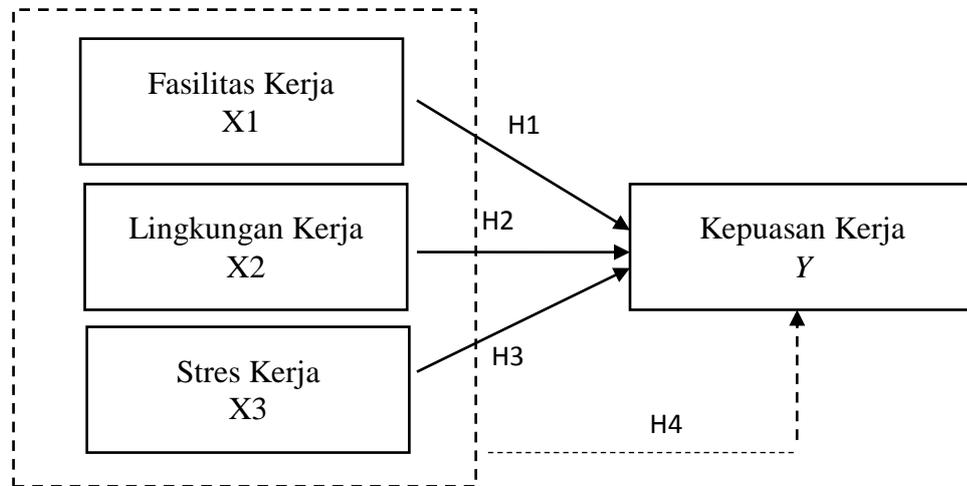
#### **4. Pengaruh secara simultan fasilitas kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja**

Teori atribusi merupakan teori proses menyimpulkan motif, maksud, dan karakteristik orang lain dengan melihat pada perilakunya yang tampak. Suatu organisasi antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja sangat saling berkaitan. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika dalam memberikan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari karyawan maka akan mempermudah pekerjaan maka kepuasan kerja karyawan tinggi. Lingkungan kerja juga mempengaruhi stres dan kepuasan kerja di mana lingkungan kerja sesuatu yang ada di sekitar pegawai. Jika lingkungannya baik maka dapat menunjang keberhasilan pegawai sehingga tidak timbul stres karena kebisingan suara sekitar.

Stres kerja juga berpengaruh penting dalam tingkat kepuasan kerja. Jika suatu organisasi memiliki stres kerja yang tinggi maka akan timbul ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja dan akan menyebabkan tingkat kepuasan menurun. Apabila organisasi tersebut bisa meminimalisir tingkat stres kerja maka organisasi dapat mencegah karyawan untuk pindah ke organisasi lain.

**H4. Fasilitas kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.**

#### D. Model Penelitian



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

Keterangan:

—————> : Pengaruh secara partial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

## **BAB III METODA PENELITIAN**

### **A. Metoda Penelitian**

#### **1. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Gardena Departement Store & Supermarket Kota Magelang yang berjumlah 150 karyawan tetap. Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah anggota sampel yang ditentukan berdasarkan ciri tertentu yang dianggap mempunyai hubungan erat dengan ciri populasi.

Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014: 122), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan tetap. Hal ini dikarenakan karyawan sudah memahami tentang kehidupan di dalam organisasi
- b. Karyawan yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun

## **2. Data Penelitian**

### **a. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2011) dalam artikel (Muzdalifah, 2017). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menghasilkan informasi tertentu, dilakukan dengan pemberian suatu daftar pertanyaan dengan indikator yaitu fasilitas kerja, lingkungan kerja dan stres kerja.

### **b. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden, Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yaitu dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden yang merupakan karyawan Gardena Department Store Kota Magelang.

### **c. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel**

Penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja, lingkungan kerja dan stres kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Metode pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima nilai.

Djaali (2008) menjelaskan, skala likert adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala likert dikembangkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932. Skala likert digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap sesuatu yang ditanyakan dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang :

- 1) Sangat setuju (SS)
- 2) Setuju (S)
- 3) Ragu-ragu (RG)
- 4) Tidak setuju (TS)
- 5) Sangat tidak setuju (STS)

Pemberian nilai atau skor pada skala Likert yang digunakan berupa sangat setuju diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, ragu-ragu diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1.

### **3. Definisi Operasional dan Variabel penelitian**

Definisi operasional variabel penelitian adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik dari suatu konsep agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan. Definisi operasional ini menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replika pengukuran dengan cara yang

sama Sugiyono, (2012). Terdapat 4 variabel dalam penelitian ini, yaitu fasilitas kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja. Masing-masing dari variabel memiliki gambaran teknis beserta indikatornya. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

a. Variabel independen

1) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan persepsi karyawan tentang fasilitas yang disediakan perusahaan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan sehingga pekerjaan yang disediakan dapat berjalan dengan efektif. Indikator-indikator fasilitas, antara lain :

- a) Tata ruang kerja
- b) Perlengkapan kantor
- c) Perlengkapan keamanan
- d) Alat transportasi
- e) Penyedia kafeteria

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan persepsi responden tentang lingkungan yang ada di sekitar pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Indikator-indikator lingkungan kerja, antara lain :

- a) Kebersihan di tempat kerja
- b) Pencahayaan
- c) Sirkulasi udara

- d) Kebersihan toilet
- e) Ketersediaan tempat ibadah

### 3) Stres kerja

Stres kerja merupakan persepsi responden tentang keadaan yang ada dalam diri karyawan yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) berlebihan dan tuntutan situasi sosial yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi kesehatan seorang karyawan. Indikator-indikator stres kerja, antara lain:

- a) Konflik peran saat bekerja
- b) Peran ganda
- c) Beban kerja berlebihan.
- d) Hubungan Antar Kelompok

### b. Variabel dependen

#### 1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang menggambarkan perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya tentang menyenangkan atau tidaknya dalam bekerja. Indikator-indikator kepuasan kerja, antara lain :

- a) Sistem penggaji yang diharapkan
- b) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
- c) Kepuasan dengan promosi
- d) Rekan kerja yang adil
- e) Kebijakan perusahaan

## **B. Metoda Analisis Data**

### **1. Uji Validitas**

Validitas menunjukkan kemampuan suatu angket untuk mengukur suatu konsep (variabel) yang akan diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas kuesioner dilakukan dengan menghitung nilai corrected item total correlation. Apabila nilai corrected item total correlation lebih besar dari r tabel 0.165, maka indikator tersebut disimpulkan valid. Pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas angket yang digunakan adalah :

1. Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  tidak positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merupakan alat pengukur yang menghasilkan pengukuran yang konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Menurut Ghozali (2011) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik dengan menggunakan program SPSS, dimana rumus statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda. persamaan regresi yang melibatkan hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independent terhadap variabel dependent dan bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas, yaitu fasilitas kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan stres kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Berikut persamaan dengan analisis regresi berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Fungsi tersebut menerangkan hubungan antara dua variabel bebas ( $X$ ) dan variabel terikat ( $Y$ ), dimana:

$Y$  = Kepuasan Kerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  = koefisien regresi untuk  $X_1$  (Fasilitas Kerja)

$b_2$  = koefisien regresi untuk  $X_2$  (Lingkungan Kerja)

$b_3$  = koefisien regresi untuk  $X_3$  (Stres Kerja)

$X_1$  = Variabel independen Fasilitas kerja

$X_2$  = Variabel independen Lingkungan Kerja

$X_3$  = Variabel independen Stres Kerja

$e$  = *error* (nilai residu)

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas:  $X_i$ ;  $i = 1, 2, 3, 4, 5$ , dst) secara bersama-sama.

Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila adjusted  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila adjusted  $R^2$  semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil

pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$Kd$  = Besar atau jumlah koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $Kd$  mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, dan
- 2) Jika  $Kd$  mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

## 5. Uji Statistik t

Mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan ketentuan jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0.05 ( $\alpha=5\%$ ), maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji t yaitu untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri, dalam hal ini dilakukan dengan uji statistik melalui uji t, rumus uji t sebagai berikut (Ghozali, 2009:58) :

$$\text{Uji } t = \frac{\beta}{\text{SE}(\beta)}$$

Keterangan :

$\beta$  : Koefisien regresi variabel independen

SE ( $\beta$ ) : Standar error variabel independen

- a.  $H_0 : \beta_{1,2,3,4,5} = 0$  artinya tidak ada pengaruh antara kelelahan kerja (X1), fasilitas kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan stres kerja terhadap *kepuasan kerja* (Y) secara parsial / sendiri-sendiri.
- b.  $H_a : \beta_{1,2,3,4,5} > 0$  artinya ada pengaruh antara fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stress kerja (X3), terhadap *kepuasan kerja*(Y) secara parsial / sendiri-sendiri.

Didasarkan pada hipotesis statistik yang dikemukakan, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dalam penelitian ini adalah apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima, maka terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial/sendiri-sendiri.

## 6. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (y) yang dilakukan dengan uji F yang diuji dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji satu arah) dapat dilihat dibawah ini:

- a.  $H_0 : \beta_{1,2,3,4,5} = 0$  artinya tidak ada pengaruh antara kelelahan kerja (X1), fasilitas kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan stres kerja terhadap *kepuasan kerja* (Y) secara parsial / sendiri-sendiri.
- b.  $H_a : \beta_{1,2,3,4,5} > 0$  artinya ada pengaruh antara fasilitas kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stress kerja (X3), terhadap *kepuasan kerja*(Y) secara parsial / sendiri-sendiri.

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis statistic untuk uji F dalam penelitian ini adalah:

- a. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Terdapat pengaruh dari variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama).

- b. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Tidak Terdapat pengaruh dari variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama).

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Gardena Department Store & Supermarket Kota Magelang.
2. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Gardena Department Store & Supermarket Kota Magelang.
3. Secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Gardena Department Store & Supermarket Kota Magelang.
4. Variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Gardena Department Store & Supermarket Kota Magelang.

### **B. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan

variabel stres kerjayang berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori dan variabel lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang fasilitas kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

#### **1. Fasilitas Kerja**

Karyawan merasakan tata ruang kerja yang nyaman dan dapat mendukung aktifitas kerja, perlengkapan kantor yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan, perlengkapan keamanan perusahaan telah terpenuhi standar keamanan diantara lain tabung pemadam api, bell alarm dan keamanan lainnya sangat baik harus tetap ditingkatkan agar kepuasan kerja karyawan Gardena Department Store & Supermarket Kota Magelang semakin meningkat.

#### **2. Lingkungan Kerja**

Suasana sekitar perusahaan salah satunya kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik, penerangan cahaya di aktifitas kerja memadai, Sirkulasi udara ditempat kerja baik untuk menunjang aktivitas kerja tersebut harus perlu ditingkatkan agar kepuasan kerja karyawan Gardena Department Store & Supermarket Kota Magelang semakin meningkat.

### 3. Stres Kerja

Karyawan mempunyai perasaan terikat secara emosional pada perusahaan sehingga kepada atasan agar mempelajari dan mencari informasi yang berhubungan dengan stres kerja baik berupa penyebab stres yang ada diperusahaan tersebut maupun cara pengelolaan dan penanggulangan stres, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan agar kepuasan kerja karyawan Gardena Department Store & Supermarket Kota Magelang semakin meningkat

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Maulana dan Marlana. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UPT Puskesmas Tembilahan Kota, *3*(5), 105–113.
- Astadi Pangarso, Fardani Fajar Firdaus, N. K. M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *12*, 1–19.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Andri, Seno. (2011), “Pengaruh Program Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan”, Dalam jurnal aplikasi bisnis, Vol. 1, No. 2
- Daud, N. (2016). Determinants of Job Satisfaction: How Satisfied Are the New Generation Employees in Malaysia, *219*, 208–213. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.007>
- Danang Sunyoto. (2007). *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta: Amara Books.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (4th ed.). ponegoro: Badan Penerbit - UNDIP.
- Ghozali Imam(2001), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Kedua), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ganda, 2013 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Probolinggo*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ibrahim, A. D. & M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jom Fisip*, 3(2), 1–13.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional* (4th ed.). Badan Penerbit - UNDIP.
- Muzdalifah. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Soto Betawi Bang Udin. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Nur, S. (2013). Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *EMBA*, 1(3), 739–749.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Putranto, D. I. (2012). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Rivaim, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- Supranto, J., 1997. *Statistik, Teori dan Aplikasi*, Jilid 2, Edisi ke – 6, Erlangga, Jakarta.
- Saefullah, E. T. & K. (2005). *Pengantar Manajemen* (pertama). kencana.

- Saydam, Gouzali. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen) : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Tarvid, A. (2015). Job Satisfaction Determinants of Tertiary Graduates in Europe. *Procedia Economics and Finance*, 24(15), 682–690. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00674-7](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00674-7)
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1–14.
- Uhing, R. P. dan Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *EMBA*, 3(1), 63–73.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (1st ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 1–9.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Malang: UMM Press
- Yamin, Sofyan&Kurniawan, Heri. 2009. *SPSS Complete Teknik Analisis Statistik* 77Terlengkap SPSS, seri-1. Jakarta: Salemba Empat.