



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 5648-5664

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama

Ahmad Aswan Waruwu^{1✉}, Fahrumi Litani²

Fakultas Sosial Sains, Prodi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email : ahmadaswanwaruwu@dosen.pancabudi.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama. Dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis data statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistic Package for Sosial Sciences*) 24.0 for windows yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama. Sedangkan pengujian secara simultan variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari stres kerja (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama. Sementara tingkat koefisien determinasinya mencapai 0,650 yang berarti bahwa variabel *independent* dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 65% terhadap variabel *dependent*, sementara sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Stres kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja*

Abstact

This study aims to examine and analyze the effect of work stress (X_1), motivation (X_2), and work environment (X_3) on job satisfaction (Y) of employees at PT Indoteknik Tjandra Utama. With a total sample of 63 respondents. The data collection technique was carried out by means of a questionnaire/questionnaire. The analysis used was statistical data analysis using the SPSS (Statistic Package for Social Sciences) 24.0 for windows program, namely the classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the study show that work stress (X_1), motivation (X_2), and work environment (X_3) partially have a positive and significant effect on job satisfaction (Y) of employees at PT Indoteknik Tjandra Utama. While the simultaneous testing of the variables in this study consisting of work stress (X_1), motivation (X_2), and work environment (X_3) have a positive and significant effect on job satisfaction (Y) of employees at PT Indoteknik Tjandra Utama. While the coefficient of determination reaches 0.650, which means that the independent variable in this study has a 65% influence on the dependent variable, while the remaining 35% is influenced by other factors that were not examined.

Keywords: *Job stress, Motivation, Work Environment and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tersebut Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh Karena itu perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Salah satu masalah yang disebabkan oleh manajemen sumber daya manusia yang buruk adalah tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Menurut (Astuti, R.Y. 2021) kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki rasa perasaan positif mengenai pekerjaannya, dan orang dengan kepuasan kerja yang rendah mempunyai perasaan negatif pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja akan selalu menjadi persoalan bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan terlepas dari bentuk apapun perusahaannya, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci apakah perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif atau tidak. Tanpa dukungan karyawan, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut (Astuti, R.Y. 2021), tiga diantaranya yaitu: stress kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan 2017). Stres kerja dapat mempengaruhi cara berfikir, emosi, kondisi fisik maupun mental seseorang. Karyawan dengan stres kerja yang

tinggi akan mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Karyawan yang mendapat tuntutan kerja yang tinggi dengan waktu yang diberikan mendesak maka akan menyebabkan kondisi tertekan. Kondisi tertekan tersebut dapat membuat kualitas pekerjaan karyawan tidak sesuai standar perusahaan. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan membuat karyawan tidak mendapatkan respon yang diinginkan dari atasan atau rekan kerja. Respon lingkungan yang tidak mendukung membuat karyawan semakin terpuruk dan kepuasan kerjanya menurun. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vanessa and Nawawi 2022) menghasilkan stress kerja yang tinggi dapat berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Waruwu 2018) stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain stress kerja, faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi 2018), yang berarti bahwa motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Kemudian merujuk kepada hasil penelitian (Mayasari 2022) menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu sebuah organisasi juga seringkali mengabaikan faktor lain dalam menunjang kepuasan kerja karyawan, salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja yang harus diperhatikan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Sedarmayanti 2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pentingnya melihat bagaimana hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan dapat dibuktikan dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yulanda and Kustini 2022) di mana lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Intiwarna Prima.

PT Indoteknik Tjandra Utama pertama kali bergerak dibidang Konstruksi Listrik, Instalasi Jaringan Listrik Tegangan Rendah maupun tegangan tinggi dan terdaftar sebagai AKLI atau Rekanan PLN untuk pengurusan pemasangan pengadaan Listrik untuk pabrik-pabrik / Industri, Rumah Tangga, dan lain-lain. Selain bidang pekerjaan tersebut PT. Indoteknik Tjandra Utama juga dipercaya oleh PLN untuk pengadaan / *supplier* alat-alat dan material kebutuhan PT. PLN Wilayah Sumatera Utara. Pada Tahun 2003, mulai melakukan pekerjaan pengurusan pasang baru listrik dan *upgrade* / tambah daya listrik untuk BTS Telkomsel, dari rekanan PT. Ericsson Indonesia.

Pada PT Indoteknik Tjandra Utama Medan, sumber daya manusia menjadi hal yang penting karena karyawan berkaitan langsung dengan operasional perusahaan. Maka dari itu perusahaan lebih baik memperhatikan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan serta dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Salah satu faktor yang dapat menjadi perhatian adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh penulis yang juga sekaligus sebagai karyawan PT Indoteknik Tjandra Utama dapat dijelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan PT Indoteknik Tjandra Utama yang mengalami peningkatan pada tahun 2021. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan
PT Indoteknik Tjandra Utama Medan
Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	<i>Turnover</i>		Jumlah
		Mengundurkan Diri	Keluar Tanpa Alasan	

2019	74	2	1	3
2020	71	3	-	3
2021	68	3	2	5

Sumber: PT Indoteknik Tjandra Utama, 2023

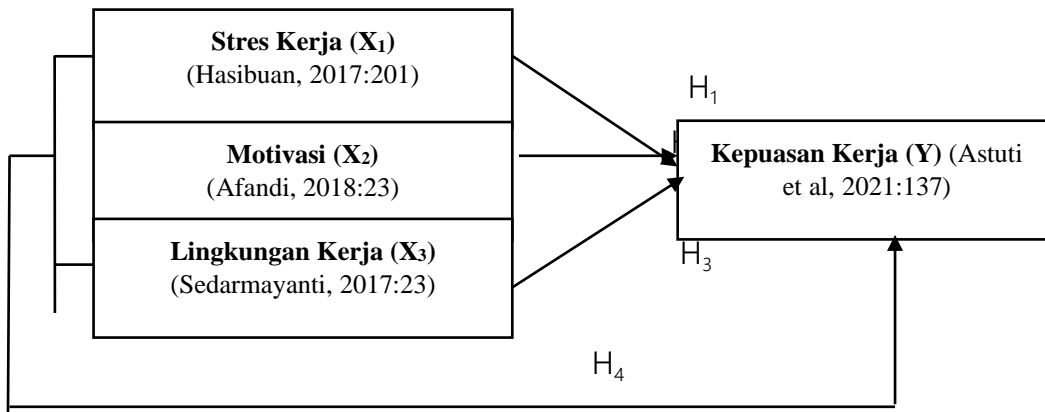
Berdasarkan Tabel 1.1 dapat terlihat bahwa adanya indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan PT Indoteknik Tjandra Utama Medan hal ini dapat terlihat dari tingkat / jumlah karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri mengalami peningkatan pada tahun 2021. Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis dari beberapa karyawan yang juga rekan kerja penulis di PT Indoteknik Tjandra Utama dikatakan bahwasannya pengunduran diri itu terjadi dikarenakan banyak karyawan yang mengeluhkan soal tuntutan pekerjaan yang dirasa karyawan cukup berat dengan target kerja tiap tahunnya yang selalu mengalami peningkatan.

Pada permasalahan di atas tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalanya suatu perusahaan namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja menjalankan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan dan menurunkan tingkat stress karyawan serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan motivasi kerja karyawan dan meningkatkan stress kerja karyawan sehingga pada akhirnya kepuasan kerja karyawan menjadi menurun.

METODE PENELITIAN

2.1. Kerangka Dasar penelitian

Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah melalui analisis penelitian (Kurniawan, A. W., dan Puspitaningtyas 2016). Pada bagian ini akan diuraikan beberapa hal yang dijadikan peneliti sebagai landasan berpikir untuk menemukan data dan informasi dalam penelitian ini guna untuk memecahkan masalah yang telah dijelaskan.



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis, 2023

2.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrument/alat ukur (Rusiadi 2016). Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai variabel-variabel penelitian disajikan tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	(Astuti, R.Y. 2021) kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan	1. Pekerjaan yang menyenangkan 2. Dibayar dengan jujur (sistem penggajian) 3. Pekerjaan yang cocok dengan minat karyawan 4. Tingkat kebosanan karyawan dengan pekerjaan berulang-ulang (Astuti, R.Y. 2021)	Likert
Stres Kerja (X ₁)	Menurut (Hasibuan 2017) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang	1. Beban kerja. 2. Sikap pemimpin.	Likert

	mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang	3. Waktu kerja. 4. Konflik. 5. Otoritas kerja (Hasibuan 2017)	
Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi 2018)	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan (Afandi 2018)	Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	(Sedarmayanti 2012) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan	1. Penerangan cahaya 2. Suhu Udara 3. Kebersihan 4. Penggunaan Warna 5. Keamanan 6. Jam Kerja 7. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan 8. Hubungan kerja antar rekan kerja (Sedarmayanti 2012)	Likert

Sumber: Penulis (2023)

2.3. Metode Analisis

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut, analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya di bawah ini:

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.328	2.746		3.397	.001
	Stres kerja	-.170	.082	-.189	-2.079	.042
	Motivasi	.304	.085	.415	3.594	.001
	Lingkungan Kerja	.259	.050	.557	5.125	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah Penulis, 2023

Hasil analisis regresi berganda, diperoleh konstanta (a) sebesar 9,328, koefisien untuk variabel stres kerja (b1) sebesar -0,170, koefisien untuk variabel motivasi (b2) sebesar 0,304 dan koefisien untuk variabel lingkungan kerja kerja (b3) sebesar 0,259. Sehingga model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,328 - 0,170X_1 + 0,304X_2 + 0,259X_3$$

Model tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstan (Y) sebesar 9,328 yang berarti bahwa jika stress kerja, motivasi, dan lingkungan kerja sama dengan nol (konstan) maka kepuasan kerja (Y) akan tetap bernilai 9,328 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi stres kerja (X_1) yaitu b1 sebesar -0,170. Artinya, apabila variabel bebas lain bernilai konstan atau tidak mengalami peningkatan dan variabel stress kerja

mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,170 satuan.

- 3) Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) yaitu b_2 sebesar 0,304. Artinya, apabila variabel bebas lain bernilai konstan atau tidak mengalami peningkatan dan variabel motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,304 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) yaitu b_3 sebesar 0,259. Artinya apabila variabel bebas lain bernilai konstan atau tidak mengalami peningkatan dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,259 satuan.

2.4. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji F dan koefisien determinan. Berikut hasil pengujian parsial yang telah dilakukan:

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.328	2.746		3.397	.001
	Stres kerja	-.170	.082	-.189	-2.079	.042
	Motivasi	.304	.085	.415	3.594	.001
	Lingkungan Kerja	.259	.050	.557	5.125	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah Penulis, 2023

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.21 terlihat nilai t hitung variabel stres kerja menunjukkan angka -2,079 dengan nilai sig 0,042 sedangkan t hitung untuk variabel motivasi menunjukkan angka 3,594 dengan nilai sig 0,001 dan t hitung untuk variabel

lingkungan kerja menunjukkan angka 5,125 dengan nilai sig 0,000 yang kemudian nilai t hitung dari ketiga variabel independen tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,67109.

Variabel stres kerja dengan nilai t hitung (-2,079) > t tabel (1,67109) dengan sig (0,042) < 0,05, yang berarti bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

Variabel motivasi dengan nilai t hitung (3,594) > t tabel (1,67109) dengan sig (0,001) < 0,05, yang berarti bahwa H₂ diterima dan H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

Variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung (5,125) > t tabel (1,67109) dengan sig (0,000) < 0,05, yang berarti bahwa H₂ diterima dan H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

1.5 Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada df pembilang dan df penyebut tertentu. Nilai ditentukan dengan melihat pada signifikansi 0,05 dan df pembilang serta df penyebut tertentu. Nilai df pembilang di dapat dengan menjumlahkan variabel (Independen dan Dependen) – 1 (k - 1). Sedangkan df penyebut ialah jumlah sampel penelitian – k (n - k). Pada penelitian ini didapat hasil uji F tabel dengan signifikansi 0,05 df pembilang 3 (df = k-1 atau 4-1=3) dan df penyebut 59 (df = 63 – 4) yaitu 2,76. Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.22

Hasil Pengujian Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1022.701	3	340.900	39.313	.000 ^b
	Residual	511.616	59	8.671		
	Total	1534.317	62			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres kerja, Motivasi						

Sumber: Data diolah Penulis, 2023

Dari Tabel 4.22 diperoleh nilai F hitung sebesar 39,313 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000 yang berarti bahwa nilai F hitung (39,313) > F tabel (2,76) dengan sig (0,000) < 0,05 maka terima H_4 dan tolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan stress kerja (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

1.6 Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, berdasarkan hasil pengolahan menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistic Version* 24.0 maka diperoleh hasil:

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.667	.650	2.94473
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data diolah Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variabel) yang terdiri dari stress kerja (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja dalam menerangkan variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai *adjusted R Square* yang telah diperoleh yaitu sebesar 0,650 yang artinya 65% variasi dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen stress kerja, motivasi, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama

Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X_1 yaitu stress kerja di peroleh nilai t hitung (-2,079) > t tabel (1,67109) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai signifikansi

(0,042) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

Menurut (Hasibuan 2017) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sehingga dapat dikatakan apabila adanya suatu keadaan dimana seorang karyawan merasakan ketegangan dan kecemasan yang diakibatkan dari adanya beban kerja berlebih dan tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan secara tidak langsung akan menurunkan kepuasan kerjanya. Karyawan yang mengalami stress kerja yang tinggi cenderung akan menganggap pekerjaannya sebagai sebuah hambatan. Perasaan senang ataupun positif terhadap pekerjaanpun akan hilang. Kepuasan kerja seseorang merupakan hal yang sifatnya tidak bisa di sama ratakan antar karyawan satu dengan yang lainnya. Namun jika stres kerja yang dialami karyawan mampu mengubah stigma pandangan positif dan rasa senangnya terhadap pekerjaan dan berubah menjadi hal yang buruk karena diakibatkan dari adanya beban dan tuntutan pekerjaan yang berlebih maka dapat dikatakan tingginya tingkat stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerjaseseorang. Hal tersebut sejalan dengan teori yang disampaikan oleh (Astuti, R.Y. 2021) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah stress kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Rauan and Tewel 2019), (Prasetio, Luturlean, and Agathanisa 2019), (Krishna and Suhermin 2019), (Fardah and Ayuningtias 2020), (Ansori 2020), (Vanessa and Nawawi 2022), (Mayasari 2022), (Wulandari, Mendra, and Harwaty 2022), (Silalahi and Dianti 2022), (Hassira and Kasmiruddin 2023) (2023) yang mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2. Analisis Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama

Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X2 yaitu motivasi di peroleh nilai t hitung (3,594) > t tabel (1,67109) artinya H0 ditolak dan H2 diterima, dengan nilai signifikasi (0,001) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi 2018). Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan

kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. (Rivai 2013) mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Teori di atas mendukung teori yang disampaikan oleh (Astuti, R.Y. 2021) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Rauan and Tewal 2019), (Krishna and Suhermin 2019), (Rahayu and Aprianti 2020), (Ginting and Siagian 2021), (Vanessa and Nawawi 2022), (Mayasari 2022), (Yulanda and Kustini 2022), serta (Silalahi and Dianti 2022), yang mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.3. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indoteknik

Tjandra Utama

Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi X3 yaitu lingkungan kerja di peroleh nilai t hitung (5,125) > t tabel (1,67109) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

Definisi lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti 2012) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh (Nitisemito 2017), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga bisa memberikan prestise. Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana

yang menunjang kegiatan kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Teori di atas sejalan dengan teori yang disampaikan oleh (Astuti, R.Y. 2021) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Rauan and Tewel 2019), (Krishna and Suhermin 2019), (Assa 2023), (Ansori 2020), (Ginting and Siagian 2021), (Vanessa and Nawawi 2022), (Aviola, Fahmy, and Lukito 2022), (Yulanda and Kustini 2022), (Wulandari, Mendra, and Harwaty 2022), (Hassira and Kasmiruddin 2023) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3.4. Analisis Stres Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama

Berdasarkan hasil uji simultan di peroleh nilai F hitung (39,313) > F tabel (2,76) artinya H₀ ditolak dan H₄ diterima, dengan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

(Astuti, R.Y. 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Astuti, R.Y. 2021), tiga diantaranya yaitu: Stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Rauan and Tewel 2019), (Krishna and Suhermin 2019),serta (Vanessa and Nawawi 2022), yang mengatakan bahwa secara simultan stress kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai "Analisi stress kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama" adalah . Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t hitung (-2,079) > t tabel (1,67109) dan tingkat sig (0,042) < 0,05, yang berarti terima H₁ dan tolak H₀, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t hitung (3,594) > t tabel (1,67109) dan signifikansi (0,001) < 0,05, yang berarti terima H₂ dan tolak H₀, sehingga dapat

disimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

Selanjutnya hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung (5,125) > t tabel (1,67109) dan signifikansi (0,000) < 0,05, yang berarti terima H_3 dan tolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama. Sedangkan uji simultan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja memiliki nilai F hitung (39,313) > F tabel (2,76) dengan tingkat sig (0,000) < 0,05, yang berarti terima H_4 dan tolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indoteknik Tjandra Utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Ansori, Achmad Rosidi. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pabrik Gula Meritjan Kediri." *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* 2(3): 246–57.
- Assa, Adrie Frans. 2023. "PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI INTRACO PENTA TBK." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7(1): 381–98.
- Astuti, R.Y., et al. 2021. *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: Nata Karya.
- Aviola, Syafira, Rahmi Fahmy, and Hendra Lukito. 2022. "The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable at the Class I Immigration Office of TPI Padang." *Journal of Social Research* 2(1): 51–64.
- Fardah, Fagar Fertiwi, and Hani Gita Ayuningtias. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama)." *Jurnal Mitra Manajemen* 4(5): 831–42.
- Ginting, Gabriella, and Valentine Siagian. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 3(2): 96–107.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hassira, Hassira, and Kasmiruddin Kasmiruddin. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD Bangkinang." *Jurnal*

Pendidikan Tambusai 7(1): 2360–68.

- Krishna, Karen Bayu, and Suhermin Suhermin. 2019. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA MOTIVASI KERJA PADA KEPUASAN KERJA." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 8(2).
- Kurniawan, A. W., dan Puspitaningtyas, Z. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: *Pandiva Buku*. Pandiva Bu. Yogyakarta.
- Mayasari, Dwi Ariani. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Mts-N (Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19." *Bisma: Jurnal Manajemen* 8(1): 42–52.
- Nitisemito, A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Prasetio, Arif Partono, Bachruddin Saleh Luturlean, and Chita Agathanisa. 2019. "Examining Employee's Compensation Satisfaction and Work Stress in a Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction." *International Journal of Human Resource Studies* 9(2): 239–65.
- Rahayu, Ningrum, and Kartini Aprianti. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima." *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran* 2(2): 184–89.
- Rauan, Franly J, and Bernhard Tawal. 2019. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(4).
- Rivai, Veth Rizal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi. 2016. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi & Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus, Aplikasi SPSS, Eviews, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, Edward Efendi, and Annisa Dianti. 2022. "PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN TEKNIK DI PT. MAHIZA KARYA MANDIRI CABANG BEKASI." *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi* 2(2): 247–58.
- Vanessa, Vanessa, and M Tony Nawawi. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 4(2): 497–506.
- Waruwu, Ahmad Aswan. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD

Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Manajemen Tools* 10(1): 41–52.

Wulandari, I Dewa Ayu Intan, I Wayan Mendra, and Tjok Istri Sri Harwaty. 2022. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR CAMAT BANJARANGKAN KABUPATEN KLUNGKUNG." *EMAS* 3(4): 74–84.

Yulanda, Rinova Vega, and Kustini Kustini. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intiwarna Prima." *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(12): 4319–24.