

Home » Archives » Vol 1, No 2 (2020)

Vol 1, No 2 (2020)

Oktober

## Table of Contents

### Articles

Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman Shvi Linda Rukmana, Sri Harjani, Rasiella Wisandianing Primadheska	PDF
Kontik Peran terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dwi Lestari, Ratna Transistari	PDF
Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonorejo Lathifah Piyandini, Hari Nurweni, Retno Hartati	PDF
Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Warung Gaoan Colombo Sleman Yogyakarta Abdul Rhoeld Saputro, Suparmono Suparmono	PDF
Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Iklan terhadap Keputusan Pembelian Produk Lipstik Emina di Yogyakarta Aju Yuneta, Sri Ekanti Sabardin	PDF
Pengaruh Harga, Kualitas Produk, dan Gaya Hidup terhadap Proses Keputusan Pembelian Produk Hijab di Nadiraa Hijab Yogyakarta Anta Rachmawati, Any Agus Kana, Yunita Anggarini	PDF
Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Puti Wijayah, Tri Harsini Wahyuningsih, Dian Astrini Amir	PDF
Pengaruh Harga, Promosi, dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Produk Blush On Emina di Yogyakarta Fitri Usawatun Hasanah Dama, Nur Rokhman	PDF
Pengaruh Struktur Modal dan Ukuran Perusahaan terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Food & Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2015 Fitri Astuti, Muhammad Roni Indarto	PDF
Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Rika Khuesul Khotimah, Anna Partina	PDF

**CAKRAWANGSA BISNIS**

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN

Jl Palagan Tentara Pelajar Km. 7 Yogyakarta 55551 Indonesia

Home > About the Journal > Editorial Team

## Editorial Team

### Ketua Penyunting

Eka Sudarman, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) YKPN Yogyakarta, Indonesia

### Penyunting Pelaksana

Yunita Anggarini, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) YKPN Yogyakarta, Indonesia

### Dewan Penyunting

Sri Harijanti, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) YKPN Yogyakarta, Indonesia

Muhammad Roni Indarto, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) YKPN Yogyakarta, Indonesia

Nur Rokhman, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) YKPN Yogyakarta, Indonesia

Sri Ekanti Sabardini, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) YKPN Yogyakarta, Indonesia

Harli Nurweni, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) YKPN Yogyakarta, Indonesia

Djati Julitriana, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) YKPN Yogyakarta, Indonesia

### Sirkulasi

Subhan Harish Munawar, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) YKPN Yogyakarta, Indonesia

### CAKRAWANGSA BISNIS

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN

Jl Palagan Tentara Pelajar Km. 7 Yogyakarta 55581 Indonesia

Home > Vol 1, No 2 (2020) > Wijilastri

## Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

Puti Wijilastri, Tri Harsini Wahyuningsih, Dian Astrini Antri

### Abstract

This research aims to analyze the influence of job stress, physical work environment and job motivation on the employee's job satisfaction in Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. This research was conducted on December 2019 in Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. The data collection was carried out using a questionnaire. The population in this study were all employees of the Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. The sample in this study were 35 employees of the Sleman Regency Manpower Office, and the sample was taken by census. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially, job stress has a negative and significant effect on employee job satisfaction, physical work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

### Keywords

Job stress, physical work environment, job motivation, job satisfaction

### Full Text:

PDF

## References

- Atjeh, S.N., Abd CodirDjelan, AchmadAgusPriyono. 2017. PengaruhKompensasi, LingkunganKerja dan MotivasiKerjaTerhadapKepuasanKerjaKaryawan (StudiKasus pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang). e-JurnalRisetManajemenProgram StudiManajemenFakultasEkonomiUnilema.
- Aftizal, P.R., Mochammad Ai Musadlec, IkaRuhana. 2014. PengaruhKonflikKerja dan StresKerjaTerhadapKepuasanKerjaKaryawan (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). JurnalAdministrasiBisnis (JAB), Vol. 8, No. 1.
- Dwipalgunia, A.A., Ngr, Angga, Ni WajaniMujati. 2015. PengaruhPenempatan, MotivasiKerja, dan StresKerjaTerhadapKepuasanKerja. E-JurnalManajemenUhud, Vol. 4, No. 9, Hal: 2777-2805.
- Edison, Emron, Yohi Anwar, InasKomariyah. 2018. ManajemenSumberDayaManusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2018, AplikasiAnalisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Semarang: Badan Penerbit - Undip
- Gotur, Abdul. 2018. PengaruhStresKerjaTerhadapKepuasanKerjaPegawai. JurnalRisetManajemen dan Bisnis (JRM/B) FakultasEkonomi UNIAT, Vol. 3, Hal. 295-304.
- Hasilbuan, Malayu. 2016. ManajemenSumberDayaManusia, EdisiRevisi. Jakarta: PT BumiAksara.
- Mangkunegara, A.P. 2013. ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan, Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Marta, S.M., Budi. 2019. LingkunganKerja. MungkinkahTidakBerpengaruhTerhadapKepuasanKerja?.Manajerial, Vol.18, No.1, Hal.27-39.
- Muraheni, Rasyid, Gunawan, 2017. PengaruhLingkunganKerjaFisik, LingkunganKerja Non Fisik dan KomunikasiTerhadapKepuasanKerjaPegawai di Bagian UmumSekretariat Daerah KabupatenSoppeng. JurnalMiral Management, Vol.2, No.1, Hal.55-70.
- Saputra, N., RizkiAtrilMulla. 2017. KontribusiKompensasi dan MotivasiKerjaTerhadapKepuasanKerjaPegawai di Dinas Pendidikan dan KebudayaanKabupatenAgam.
- Satria, Beni. 2012. PengaruhLingkunganFisikTerhadapSemangatKerjaPerawat di RSUD Pirmadli Medan, Universitas Sumatera Utara.
- Sondang, P. S., 2008, ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono, 2018, MetodePenelitianManajemen, Bandung: Alfabeta.
- Sunyanto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner dan Analisis Data SumberDayaManusia (PraktikPenelitian). Cetakanpertama. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, Edy 2019. ManajemenSumberDayaManusia. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- Widarjono, Agus. 2018. AnalisisRegresiDengan SPSS. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wijono, Gendro. 2011. MerancangPenelitianBisnisDengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

## Reffbacks

- There are currently no reffbacks.

## Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

Putri Wijasih<sup>1</sup>, Tri Harsini Wahyuningsih<sup>2\*</sup>, Diah Astrini Amir<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

\*Corresponding author: triharsiniw@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember tahun 2019 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman yang berjumlah 35 karyawan, dan pengambilan sampelnya dengan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

**Kata kunci:** stres kerja, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, kepuasan kerja

### Abstract

*This research aims to analyze the influence job stress, physical work environment and job motivation to the employee's job satisfaction Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. This research was conducted on December 2019 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. The data collection was carried out using a questionnaire. The population in this study were all employees of the Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. The sample in this study were 35 employees of the Sleman Regency Manpower Office, and the sample was taken by census. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially, job stress has a negative and significant effect on employee job satisfaction, physical work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction.*

**Keywords:** job stress, physical work environment, job motivation, job satisfaction

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi organisasi atau perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten dibutuhkan untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional sehingga terdapat keseimbangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan dari organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk berfokus pada kebutuhan karyawan sehingga akan menciptakan kepuasan untuk karyawan tersebut dapat berkinerja dengan baik di dalam organisasi.

Hasil penelitian terdahulu telah mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Herzbergh dalam Mangkunegara (2013) mengemukakan pemeliharaan dan pemotivasian yang menjadi penyebab kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor pemeliharaan mencakup kebijakan dan administrasi perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan atasan dengan bawahan, upah/gaji, kesamaan kerja, kondisi kerja dan status. Faktor pemotivasian yang mencakup dorongan berprestasi, pengenalan, kesempatan untuk berkembang dan tanggung jawab. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh stres kerja, artinya stres dapat menjadi penyebab tidak terwujudnya kepuasan seseorang di tempat kerja (Hasibuan, 2016).

Namun demikian, terdapat fenomena yang menarik dari hasil penelitian terdahulu dimana sejumlah faktor yang diyakini menjadi anteseden kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak konsisten. Afrizal *et al.* (2014) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Taspen (Persero). Temuan yang sama juga dikonfirmasi oleh Dwipalguna dan Mujiati (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Di sisi yang lain, penelitian Gofur (2018) menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada salah satu Direktorat di bawah Kementerian.

Inkonsistensi juga ditemukan pada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Muhraweni *et al.* (2017) menunjukkan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Sementara itu, penelitian Marta dan Budi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nusa Konstruksi.

Demikian juga pada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Saputra dan Mulia (2017) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Sebaliknya, penelitian Afyah *et al.* (2017) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang.

Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut diduga karena perbedaan objek penelitian. Artinya bahwa sejumlah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan/pegawai juga dipengaruhi adanya faktor konteks penelitian. Berdasarkan paparan teoritis dan hasil studi terdahulu, maka menjadi menarik untuk meneliti sejumlah faktor tersebut terhadap kinerja karyawan/pegawai pada konteks yang berbeda.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman merupakan instansi pemerintah yang mengurus bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Adapun fungsi Dinas Tenaga Kerja adalah membuat kebijakan, administrasi, pengawasan, pelaporan, dan evaluasi di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Fungsi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman tersebut tentu sangat strategis. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai perlu menjadi

perhatian oleh dinas terkait. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang krusial yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka terdapat urgensi untuk menguji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

## TINJAUAN LITERATUR

### *Stres Kerja*

Stres kerja adalah suatu kondisi ketika seseorang berhadapan pada pergulatan antara permintaan, hambatan, atau kesempatan yang diinginkan dengan hasil yang tidak penting atau pasti (Sunyoto, 2013). Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Suprihanto (dalam Sunyoto, 2013) yang meliputi:

- a. Penyebab fisik
  - 1) Kebisingan: Suatu kondisi tidak tenang dan tidak nyaman untuk indera pendengaran. Jika terjadi dalam durasi yang panjang maka menjadi sumber stres kerja.
  - 2) Kelelahan: Kelelahan dapat menjadi sumber stres kerja karena mengganggu kemampuan dalam bekerja.
  - 3) Penggeseran kerja: Penggeseran kerja terjadi apabila terdapat perubahan dalam pola kerja. Apabila dilakukan penggeseran kerja tanpa kesiapan dan kemampuan karyawan pada penempatan tersebut, maka dapat menjadi sumber stres kerja.
  - 4) Jetlag: Merupakan suatu kondisi yang diakibatkan adanya perubahan waktu dan memengaruhi irama tubuh. Apabila karyawan dituntut bekerja normal dalam kondisi tersebut, maka dapat menjadi penyebab stres kerja.
  - 5) Suhu dan kelembapan: Suhu dan kelembapan ruang yang normal tentu menjadi syarat kenyamanan kerja. Apabila suhu dan kelembapan melebihi ambang batas maka akan menjadi sumber stres kerja.
- b. Beban kerja: Pemberian beban kerja dengan tuntutan tingkat keahlian, kecepatan dalam bekerja dan volume kerja perlu berjalan selaras. Apabila tidak selaras maka menjadi penyebab stres kerja.
- c. Sifat pekerjaan
  - 1) Situasi baru: merupakan kondisi dimana seseorang berada dalam situasi yang belum dikenali dan dipahami sehingga dapat menimbulkan stres kerja.
  - 2) Ancaman: kondisi yang membuat seseorang merasa tidak nyaman karena adanya tingkat kontrol yang terlalu ketat, misalnya kontrol dari atasan yang terlalu ketat.
  - 3) Percepatan: Kondisi dimana seseorang tidak memiliki kemampuan untuk memacu kinerjanya.
  - 4) Ambiguitas: kondisi dimana kurangnya kejelasan mengenai apa yang menjadi tanggungjawab seseorang dalam bekerja. Kondisi ini akan menyebabkan pekerja kebingungan dan ragu dalam melaksanakan tugasnya.
  - 5) Umpan balik: keseimbangan atas apa yang telah dilakukan/dikerjakan dengan yang hasil yang diterima. Apabila umpan balik yang diharapkan tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat menyebabkan stres kerja.
- d. Kebebasan: Kebebasan juga dapat menjadi penyebab stres ketika seseorang mempersepsikan kebebasan sebagai sesuatu yang tidak jelas dan tidak pasti. Ketika dalam kondisi tersebut maka seseorang akan kesulitan dalam bertindak.

- e. Kesulitan: Kondisi sulit dapat menjadi penyebab stres karena seseorang merasa memiliki kemampuan yang kurang dalam menghadapi situasi tersebut. Jika kesulitan dipersepsikan sebagai beban akan berpengaruh pada pencapaian prestasi seseorang.

Stres kerja akan timbul akibat adanya lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dalam sebuah organisasi.

#### *Lingkungan Kerja Fisik*

Menurut Gie (2000) dalam Satria (2012), lingkungan kerja fisik adalah elemen-elemen faktor fisik yang membentuk suasana fisik pada suatu tempat kerja. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini meliputi, suhu udara, suara, hawa ruang, pencahayaan, sikap kerja, dan kebersihan ruangan. Berikut penjelasan setiap indikator lingkungan kerja fisik:

- 1) Suhu Udara: Dalam merancang ruangan dan gedung perlu dipikirkan dengan baik. Sebagai contoh apabila Gedung dirancang dengan penggunaan *air conditioner* (AC) yang terlalu banyak, padahal bisa dilakukan dengan memanfaatkan penggunaan lubang angin/jendela/beranda. Selain dapat menghemat penggunaan listrik juga dapat memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja.
- 2) Pencahayaan: Ketersediaan cahaya yang cukup di dalam ruangan dapat menambah semangat dalam bekerja dan menjaga kesehatan mata bagi pekerja.
- 3) Suara: Dalam melakukan pekerjaan tentu dibutuhkan konsentrasi. Oleh karena itu, suara yang membuat tidak nyaman dapat menimbulkan kegaduhan dan menyulitkan konsentrasi dalam bekerja.
- 4) Penghawaan Ruangan: Pertukaran udara dalam ruangan perlu diperhatikan. Pertukaran udara yang cukup dapat membawa atmosfer yang segar, sehingga pekerja dapat mengerjakan tugas-tugasnya dalam kondisi yang nyaman.
- 5) Kebersihan Ruangan: Kebersihan ruangan menjadi faktor penting dalam lingkungan kerja. Kebersihan dapat menciptakan lingkungan yang sehat dan nyaman.
- 6) Sikap Kerja: Kecenderungan perasaan dan pikiran mengenai kepuasan/ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

#### *Motivasi Kerja*

Menurut Maslow dalam Sunyoto (2013) bahwa motivasi merupakan suatu upaya dalam mendorong semangat kerja dan mau mengoptimalkan keahlian dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori motivasi Maslow dalam Sunyoto (2013), meliputi:

- a. Kebutuhan fisiologis: Kebutuhan ini adalah tingkatan hirarki yang paling mendasar dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini meliputi makan, minum, tidur, tempat tinggal dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman: Kebutuhan ini merupakan tingkatan hirarki kedua dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan rasa aman meliputi jaminan hari tua, perlindungan dari kecelakaan kerja dan lainnya.
- c. Kebutuhan sosial: Kebutuhan sosial merupakan tingkatan ketiga dalam hirarki teori motivasi Maslow. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan interaksi dengan orang lain.

- d. **Kebutuhan penghargaan:** Kebutuhan penghargaan merupakan tingkatan keempat dalam hirarki teori motivasi Maslow. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan seseorang untuk dihormati dan dihargai atas prestasi yang dilakukan.
- e. **Kebutuhan aktualisasi diri:** Kebutuhan ini adalah hirarki tertinggi dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk mengembangkan diri dan potensi yang ada dalam dirinya.

#### *Kepuasan Kerja*

Menurut Gibson *et al.* (1993) dalam Edison *et al.* (2018) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atas pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini merupakan persepsi tentang pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan indikator kepuasan kerja dari Gibson *et al.* (1993) dalam Edison *et al.* (2018), yang meliputi:

- a. **Upah:** Upah merupakan besaran imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dari tempat kerja. Jika seseorang merasa upah yang diterima sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan, maka menjadi salah satu faktor kepuasan kerja.
- b. **Pekerjaan:** Suatu kondisi ketika pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar, berkembang, menarik dan bertanggungjawab.
- c. **Kesempatan promosi:** Kondisi dimana terdapat kesempatan maju dan berkembang dalam karir.
- d. **Penyelia:** Penyelia yang memberikan perhatian dan memberdayakan bawahannya.
- e. **Rekan sekerja:** Kondisi dimana rekan sekerja menunjukkan dorongan untuk maju dan sikap bersahabat.

#### *Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja*

Stres kerja dapat disebabkan karena adanya ketidakpuasan dari pekerjaan. Hasibuan (2016) mendefinisikan stres sebagai proses berpikir seseorang yang berada pada kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi. Ketika seseorang mengalami stres maka akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, stres kerja perlu menjadi perhatian bagi organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja pegawai (Afrizal *et al.*, 2014; Dwipalguna & Mujiati, 2015). Artinya, apabila stres kerja dibiarkan terus-menerus akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

$H_1$ : *Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.*

#### *Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja*

Lingkungan kerja fisik sangat menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk kelancaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan berefek pada kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian Muhraweni *et al.* (2017) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan. Artinya, jika terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

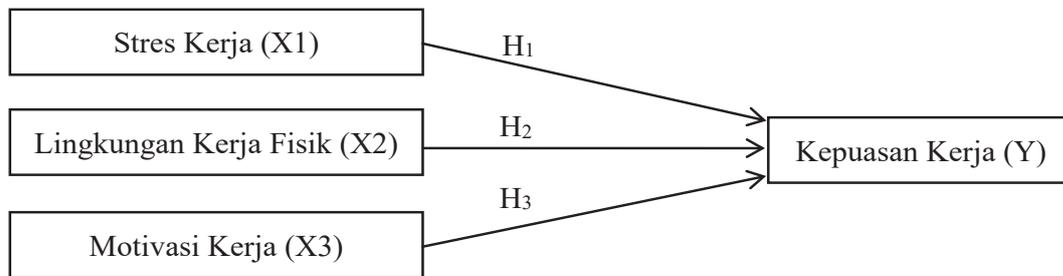
H<sub>2</sub>: *Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.*

*Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja*

Motivasi memiliki peran penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, jika motivasi yang dimiliki rendah, maka tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai juga rendah. Sutrisno (2019) mengungkapkan bahwa organisasi dapat memotivasi pegawai dengan cara memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai baik secara material maupun non-material.

Berdasarkan penelitian Saputra dan Mulia (2017) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti merumuskan hipotesa sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: *Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.*



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

**METODE PENELITIAN**

**Definisi Konsep dan Definisi Operasional**

*Stres Kerja*

Menurut Sunyoto (2013) stres kerja merupakan suatu kondisi ketika seseorang diperhadapkan pada pertentangan antara permintaan atau hambatan dengan hasil yang dipersepsikan tidak pasti/tidak penting. Indikator stres kerja pada penelitian ini mengacu pada Suprihanto dalam Sunyoto (2013) yakni, beban kerja, sifat pekerjaan, penyebab fisik, kebebasan dan kesulitan.

*Lingkungan Kerja Fisik*

Menurut Gie (2000) dalam Satria (2012) bahwa lingkungan kerja fisik adalah suasana fisik yang meliputi suatu tempat kerja. Indikator lingkungan kerja fisik yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Gie (2000) dalam Satria (2012), yakni pencahayaan, suara, penghawaan ruangan suhu udara, kebersihan ruangan dan sikap kerja.

*Motivasi Kerja*

Menurut Maslow dalam Sunyoto (2013), motivasi adalah dorongan semangat kerja sehingga dapat mengoptimalkan kemampuan dan keahliannya untuk tujuan organisasi. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Maslow dalam Sunyoto (2013), yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

### *Kepuasan Kerja*

Menurut Gibson et al. (1993) dalam Edison (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap seseorang mengenai pekerjaan mereka. Sikap ini merupakan persepsi mereka tentang pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan indikator kepuasan kerja yang mengacu pada Gibson et al. (1993) dalam Edison et al. (2018) yakni pekerjaan, kesempatan promosi, upah, rekan sekerja dan supervisor.

### *Jenis Penelitian*

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada aliran positivism (Sugiyono, 2018). Lebih lanjut, Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode kuantitatif adalah penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan alat ukur penelitian, analisis data dengan statistik/kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

### *Metode Pengambilan Sampel*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dengan total 35 karyawan. Responden pria sebanyak 21 (60%) dan wanita sebanyak 14 (40%). Golongan usia responden terbanyak adalah pada rentang 40-49 sebanyak 45,72 persen. Pendidikan terakhir responden yang meraih gelar sarjana sebanyak 65,71 persen, SMA/ sederajat sebanyak 20 persen, pasca sarjana sebanyak 8,58 persen, dan Diploma sebanyak 5,71 persen.

### *Teknik Pengambilan Data*

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik *nonprobability sampling*. Metode yang digunakan yaitu metode *sensus*. Metode *sensus* merupakan keseluruhan populasi yang diteliti (Wiyono, 2011). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun dalam rangka mendapatkan informasi dari responden. Kuesioner dianggap paling efisien karena peneliti sudah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur (Wiyono, 2011). Skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala Likert. Wiyono (2011) menyatakan bahwa skala Likert dapat digunakan ketika peneliti ingin memperoleh bobot dari setiap jawaban responden. Penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin yang dinyatakan dari nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### *Uji Validitas*

Ghozali (2018) menyebutkan bahwa uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan suatu alat ukur. Uji validitas dilakukan menggunakan uji signifikansi dengan nilai alpha 0,05. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur penelitian dinyatakan valid, sementara jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan tidak valid. Perolehan nilai r tabel sebesar 0,344, sementara hasil uji r hitung untuk seluruh item yang diteliti lebih besar dari r tabel. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja mempunyai hasil r hitung lebih besar daripada r tabel atau dengan kata lain seluruh item layak digunakan.

### *Uji Reliabilitas*

Widarjono (2018) menyebutkan bahwa reliabilitas data untuk menguji apakah instrumen di dalam kuisisioner dapat dipercaya. Reliabilitas diukur dengan konsistensi antar instrumen yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen didalam kuesioner dapat dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan bisa dipercaya jika nilai *Cronbach's alpha* diatas angka 0,5. Jika nilai *Cronbach's alpha* lebih kecil dari 0,5 maka instrumen dikatakan tidak bisa dipercaya. Hasil menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,5. Artinya, semua item andal sebagai instrumen penelitian.

### *Uji Normalitas*

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorv-Smirnov* dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Data berdistribusi normal ketika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% (Wiyono, 2011). Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*, diketahui nilai *Asymp. Sig.* sebesar  $0,200 > 0,05$ . Artinya data terdistribusi secara normal.

### *Uji Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Wiyono (2011) apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 5, maka variabel tersebut memiliki persoalan dengan variabel bebas lainnya. Hasil uji multikolinearitas atas variabel yang diteliti menunjukkan nilai VIF stres kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi lebih kecil dari 5. Dengan demikian, disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terdapat multikolinearitas.

### *Uji Heteroskedastisitas*

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Apabila varian dari residual tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun, jika terdapat perbedaan maka terjadi heteroskedastisitas. Idealnya, pada model regresi tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan Uji Glejser dengan cara melakukan regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila nilai signifikansinya  $\geq 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,670, variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,480 dan variabel motivasi sebesar 0,196 sehingga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen  $\geq 0,05$ . Artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

### *Uji Hipotesis*

#### Uji Regresi Linear Berganda

Wiyono (2011) menyebutkan bahwa analisis regresi linier berganda adalah hubungan kausal ataupun fungsional dari dua atau lebih variabel independen dengan suatu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kekuatan dari Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Tabel 1 menyajikan hasil uji regresi berganda dalam penelitian ini. Tabel 1 menyajikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja ( $B=-0,429$ ;  $t=-3,037$ ;  $p=0,005 < 0,05$ ). Hasil tersebut mengonfirmasi **hipotesis 1 didukung**. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ( $B=0,194$ ;  $t=-3,518$ ;

$p=0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian, **hipotesis 2 didukung**. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ( $B=0,576$ ;  $t=-5,967$ ;  $p=0,000 < 0,05$ ). Hasil ini mengonfirmasi bahwa **hipotesis 3 didukung**.

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.531	6.822		1.397	.172
	Stres Kerja	-.429	.141	-.336	-3.037	.005
	Lingkungan Kerja Fisik	.194	.055	.385	3.518	.001
	Motivasi Kerja	.576	.097	.619	5.967	.000

Keterangan: Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Sumber: data primer

*Uji Kelayakan Model Regresi dengan Uji F*

Widarjono (2018) menyebutkan bahwa uji kelayakan model adalah uji untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara serempak memengaruhi variabel dependen. Uji kelayakan model ini menggunakan uji *F*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,107 sedangkan  $F_{kritis}$  dengan *df* numerator ( $k - 1$ ) atau  $4 - 1 = 3$  dan *df* denominator ( $n - k$ ) atau  $35 - 4 = 31$  sebesar 2,91. Karena nilai  $F_{hitung} > F_{kritis}$ , dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memengaruhi variabel kepuasan kerja, sehingga model regresi layak.

**PEMBAHASAN**

Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman memiliki pengaruh yang tidak searah dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Afrizal *et al.* (2014). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menimbulkan tidak seimbangnya antara psikis dan fisik sehingga memengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang (Dwipalguna, Mujiati, 2015). Mangkunegara (2013) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan ketika karyawan menghadapi suatu pekerjaan didalam organisasi. Afrizal *et al.* (2014) mengungkapkan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman memiliki pengaruh yang searah dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini didukung oleh Muhraweni *et al.* (2017) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang searah dan signifikan pada kepuasan kerja. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini mengonfirmasi penelitian Saputra dan Mulia (2017). Sodang (2018) mendefinisikan

motivasi sebagai daya dorong pada seseorang sehingga memiliki kemauan dan kerelaan untuk menggunakan kemampuannya dalam bentuk keahlian dan keterampilan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

## SIMPULAN

1. Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi 0,429 dengan signifikansi sebesar 0,005. Dengan demikian,  $H_1$  diterima.
2. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi 0,194 dengan signifikansi sebesar 0,001. Dengan demikian,  $H_2$  diterima.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi 0,576 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian,  $H_3$  diterima.
4. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 67,1 persen. Artinya bahwa 67,1 persen variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen (stres kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja). Sementara 32,9 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman  
Stres kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman memberikan peran signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan baik. Oleh karena itu, diharapkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman harus terus meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja agar menjadi sangat baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Penelitian selanjutnya sebaiknya tidak terbatas pada variabel stres kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, penghargaan dan pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen.

## REFERENSI

- Afiyah, S.N., Abd.Qodir Djaelani, Achmad Agus Priyono, 2017, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang), *e-Jurnal Riset Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Afrizal, P.R., Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana, 2014, Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8, No. 1.

- Dwipalguna, A.A., Ngr, Angga, Ni Wayan Mujiati, 2015, Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, Hal: 2777-2805.
- Edison, Emron, Yohni Anwar, Imas Komariyah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit - Undip
- Gofur, Abdul, 2018, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, Vol. 3, Hal. 295-304.
- Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marta, S.M., Budi, 2019, Lingkungan Kerja, Mungkinkan Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?, *Manajerial*, Vol.18, No.1, Hal.27-39.
- Murahweni, Rasyid, Gunawan, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, *Jurnal Mirai Management*, Vol.2, No.1, Hal.55-70.
- Saputra, N., Rizki Afri Mulia, 2017, Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam.
- Satria, Beni, 2012, Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Perawat di RSU Dr. Pirngadi Medan, Universitas Sumatera Utara.
- Sondang, P. S., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2013, Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian), Cetakan pertama. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widarjono, Agus, 2018, Analisis Regresi Dengan SPSS, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wiyono, Gendro, 2011, *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.