



## Analisis Kepuasan Kerja Dilihat dari Faktor Stres Kerja, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja

### PT. Gunawan Nganjuk

Sigit Wisnu Setya Bhirawa<sup>(1)</sup>, Tina Wulandari<sup>(2)</sup>

FEB Universitas Nusantara PGRI Kediri, Indonesia

Email: <sup>1</sup> [sigitwisnu@unpkediri.ac.id](mailto:sigitwisnu@unpkediri.ac.id), <sup>2</sup> [tinawulan278@gmail.com](mailto:tinawulan278@gmail.com),

Informasi artikel	ABSTRACT
Sejarah artikel: Diterima : 06 Juli 2022 Revisi : 22 Juli 2022 Dipublikasikan 02 Agustus 2022 DOI	In the current era of globalization where the development of science and technology is increasingly fast, it has brought changes and created new paradigms in organizations. The approach in this study uses a quantitative approach with causal research techniques. Collecting data by distributing questionnaires. The population in this study were all employees of PT. Gunawan. The sample used was 40 respondents. The sampling technique used accidental sampling technique. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the help of SPSS software for windows version 23. The conclusions of this study are (1) Job stress has a negative effect on job satisfaction at PT. Gunawan Nganjuk. (2) Discipline affects job satisfaction at PT. Gunawan Nganjuk. (3) The work environment affects job satisfaction at PT. Gunawan Nganjuk. (4) Job stress, discipline, and work environment simultaneously affect job satisfaction at PT. Gunawan Nganjuk.
<b>Kata kunci:</b> Job Stress, Discipline, Work Environment, and Job Satisfaction	

### ABSTRAK

<b>Keyword:</b> Stres Kerja, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.	Di era globalisasi saat ini dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin pesat telah membawa perubahan dan melahirkan paradigma baru dalam organisasi. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian kausal. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gunawan. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik accidental sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS for windows versi 23. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Gunawan Nganjuk. (2) Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Gunawan Nganjuk. (3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Gunawan Nganjuk. (4) Stres kerja, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Gunawan Nganjuk.
---	--

### Pendahuluan

Kesiapan human resource yang masih kurang dalam beberapa bidang untuk bersaing merupakan kondisi yang dihadapi setiap individu di masa sekarang. Sehingga, perusahaan dituntut untuk lebih teliti dalam mengelola sumber daya manusia, yaitu meningkatkan kualitas kinerja para karyawan

dengan cara memuaskan kebutuhan mereka. Hal ini karena para karyawan merupakan faktor yang sangat terpenting dibalik kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Sistem pengelolaan sumberdaya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi tolak ukur perusahaan

dalam mencapai suatu kesuksesannya. *Job satisfaction is the result of an employee's conclusion about the comparison between the expected work results and the results obtained*. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, stres kerja merupakan salah satu faktor yang membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.

Masalah yang umum terjadi pada karyawan perusahaan manufaktur adalah stres kerja, antara lain beban kerja karyawan yang berupa target produksi cenderung tinggi, titik jenuh dalam bekerja yang meningkat dan kesediaan barang untuk diproduksi yang sering tidak ada sehingga hal ini dapat mengganggu kinerja karyawan pada perusahaan. Stres kerja merupakan reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan atau gangguan psikis karena ada suatu kondisi yang mempengaruhinya terutama dalam bidang pekerjaannya. Karyawan yang merasa cemas atau kurang nyaman pada saat bekerja tidak dapat bekerja dengan fokus. Akibatnya adalah pekerjaan menjadi sering salah dan tertunda. Kondisi-kondisi seperti ini yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan produktivitas perusahaan ikut menurun. Kondisi tersebut dapat berasal dari diri sendiri maupun lingkungan sekitar.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Hal ini dapat dilihat di perusahaan, karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan dan hadir tidak tepat waktu.

Selain itu, untuk mampu menciptakan karyawan yang puas, masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan. Lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Sebagai perusahaan yang bergerak di dalam industri kemasan *woven bag, jumbo bag, filem, inner* dan *pellet* dalam menjalankan bisnisnya telah menerapkan sistem pengendalian kualitas produksi perusahaan bahkan telah meraih sertifikat ISO 9001 : 2008 dan ISO 22.000 sebagai pengakuan bahwa perusahaan telah menerapkan manajemen mutu yang baik dan sesuai dengan pedoman standart mutu yang berlaku. Untuk sampai pada pencapaian tersebut maka diperlukannya peningkatan kapasitas produksi karung plastik. Kapasitas produksi perusahaan PT. Gunawan kurang lebih mencapai 17 ton setiap hari. Target yang ditentukan PT. Gunawan sebesar 510 ton pada bulan September, Oktober dan November. Realisasi produk melebihi target yang ditentukan yaitu 513 ton bulan November sedangkan bulan September dan Oktober realisasi produk tidak memenuhi target hanya sebesar 500 dan 498. Penurunan dan fluktuasi realisasi produksi adalah sebagai akibat dari penurunan kepuasan kerja karyawan sehingga menuntut kinerja dari para karyawannya secara maksimal. Dengan tuntutan seperti itu, karyawan tidak lepas dengan adanya rasa terbebani dan rasa stres atau stres kerja yang akan meningkat sehingga dapat menurunkan kepuasan mereka dan pada akhirnya dapat berakibat terhadap produktivitas perusahaan.

Masalah yang saat ini dihadapi pada PT. Gunawan adalah stres kerja yang dialami karyawan yang dibuktikan dari tingkat

kesalahan produksi dalam bekerja dan seringnya barang retur dari konsumen akibat banyaknya barang cacat yang ikut terkirim (kesalahan proses produksi). Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dibuktikan dengan fasilitas toilet perusahaan yang tidak terawat serta kamera pengaman (CCTV) banyak yang tidak berfungsi dan sering error. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan. Karyawan yang sering datang terlambat serta tidak masuk kerja sesuai jadwal mencerminkan tingkat disiplin karyawan yang rendah.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti “Analisis Kepuasan Kerja Dilihat Dari Faktor Stres Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja PT. Gunawan Nganjuk”.

## Metode

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan ada dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu stres kerja, kedisiplinan, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gunawan yang berjumlah 400 orang. Sampel adalah sesuatu yang dijadikan kesatuan yang akan dipilih. Teknik sampling penelitian ini yang pertama adalah menggunakan *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan 40 responden, seperti yang dijelaskan Roscoe, jumlah anggota sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti yaitu 4 variabel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu  $10 \times 4 = 40$  responden, dan pengambilan sampelnya dengan menggunakan metode *accidental sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda

## Hasil dan pembahasan

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

$Y = 12,679 - 0,567 X_1 + 1,061 X_2 + 0,212 X_3 + e$   
Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 12,679. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja ( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah 12,679.
2. Koefisien  $X_1 = -0,567$ . Variabel  $X_1$  stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap  $Y$  (kepuasan kerja) dengan koefisien regresi sebesar -0,567 satuan artinya jika terjadi kenaikan variabel  $X_1$  (stres kerja) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (kepuasan kerja) akan turun sebesar -0,567 satuan dengan asumsi variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja tetap atau konstan.
3. Koefisien  $X_2 = 1,007$ . Variabel  $X_2$  kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap  $Y$  (kepuasan kerja) dengan koefisien regresi sebesar 1,061 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_2$  (kedisiplinan) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (kepuasan kerja) akan naik sebesar 1,061 dengan asumsi variabel stres kerja dan lingkungan kerja tetap atau konstan.
4. Koefisien  $X_3 = 0,212$ . Variabel  $X_3$  lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap  $Y$  (kepuasan kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,212 artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_3$  (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (kepuasan kerja) akan naik sebesar 0,221 satuan dengan asumsi variabel stres kerja dan kedisiplinan tetap atau konstan.
5. Variabel yang berpengaruh paling dominan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel kedisiplinan yang memiliki nilai koefisien  $\beta$  (beta) paling besar yaitu sebesar 1,061.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	12,679	3,867
	Stres Kerja	-,567	,231
	Kedisiplinan	1,061	,286
	Lingkungan Kerja	,212	,085

### Uji Hipotesis

Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian uji-t yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 diperoleh nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 0,019 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 diperoleh nilai signifikansi variabel kedisiplinan sebesar 0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,018 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2. Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,278	,002
Stres Kerja	-2,452	,019
Kedisiplinan	3,712	,001
Lingkungan Kerja	2,482	,018

a. Dependen variabel: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji-F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel stres kerja, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji-F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	F	Sig.
1 Regression	8,943	,000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

a. Dependent variable: Kepuasan Kerja

### Simpulan

Mengacu pada rumusan masalah penelitian yang disusun, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gunawan Nganjuk.
2. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gunawan Nganjuk.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gunawan Nganjuk.
4. Stres kerja, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gunawan Nganjuk.

### DAFTAR RUJUKAN

Aditya, Ocha Medika, Basthoumi Muslih, dan Restin Meilina. “Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri”. *Jurnal Penataran*, Vol. 6 No. 1 (Mei 27, 2021): 39–54. Diakses 31 Maret, 2022. <https://jurnal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513>.

Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bhirawa, Sigit Wisnu Setya. “Implementasi Prestasi Kerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi (Studi Kasus pada CV. Putra Semi Mandiri Nganjuk)”. *Tecnoscienza*, Vol. 3, No. 1 (Oktober 31, 2018): 137-151. Diakses 31 Maret, 2022. <https://ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/TECNOSCIENZA/article/view/170>.

Fahmi, Irham. 2018. *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta.

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja (Edisi Kesatu)*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Singodimedjo, Markum. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.