

---

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**Benediktus Sunarsi**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional Samarinda

[benediktussunarsi11@gmail.com](mailto:benediktussunarsi11@gmail.com)

---

**Abstract**

*Goal of this study is want to know and analize influence of work stress and work environment on work employee satisfaction at PT. Alim Shipping Samarinda east kalimantan province with problem of reseacrh: what partiality and simultaneously work stress and work environment influence on work employee satisfaction?.*

*Tools analysis are multiple regresion, multiple corelation, determination, partial test (t test), simultan test (F test) and before that do the instrument test (validity test and reliability test) and clasical asumption test (normality test, multicolinierity test and heteroscedasticity test). Total of sampel are 72 employee with technic sampling disproporionate stratified random sampling. Total of population are 188 employee.*

*From the t test hiypothesis and F test that partiality and simultaneously work stress and environment influence on work satisfaction with value of determination R<sup>2</sup> (R square) 0,705 or 75%. Its mean work stress and work environment give 70,5% contribution at the exchange of work satisfaction employee on PT. Alim Shipping Samarinda.*

**Keywords:** *Work stress, Work environment and Work employee satisfaction*

---

**Abstrak**

Study ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Alim Shipping Samarinda Propinsi Kaltim dengan permasalahan yang diteliti : apakah secara parsial dan simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda, korelasi parsial, korelasi berganda, determinasi, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) yang sebelumnya dilakukan uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas) dan uji model regresi dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas). Jumlah sampel penelitian adalah 72 orang dengan teknik sampling disproporionate stratified random sampling dimana populasi penelitian sebanyak 188 orang karyawan. Dari pengujian hipotesis uji t dan uji F terbukti bahwa baik secara parsial maupun secara simultan stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan nilai determinasi R<sup>2</sup> (R square) sebesar 0,705 atau 70,5%. Artinya stres kerja dan kompensasi berkontribusi sebesar 70,5% terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan pada PT. Alim Shipping Samarinda

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

---

**PENDAHULUAN**

Fungsi-fungsi didalam organisasi bisnis terdiri dari fungsi keuangan, fungsi sumber daya manusia, fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi riset dan pengembangan atau juga fungsi-fungsi lain tergantung kebutuhan organisasi sesuai besar kecilnya organisasi, bentuk badan hukum, jumlah karyawan dan rencana pengembangan organisasi.

Fungsi sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi strategis sangat menentukan siapa-siapa yang layak bekerja pada organisasi, jumlahnya berapa, bagaimana merekrut, melatih, mengembangkan dan menempatkannya dengan tepat agar sumber daya manusia berkontribusi optimal bagi organisasi sesuai kompetensi masing-masing agar tujuan organisasi tercapai.

Dengan strategisnya fungsi sumber daya manusia maka dipercayakanlah fungsi itu kepada seorang manajer sumber daya manusia dengan fungsi utama melakukan fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia seperti rekrutment, penempatan, pelatihan, pengembangan, promosi, pemberhentian supaya terjadi keseimbangan karyawan dengan volume pekerjaan. Sumber daya manusia harus dievaluasi untuk mendapatkan promosi jabatan, yang kurang efektif dan kurang efisien digantikan dengan yang lebih baik. Manajemen berharap baik sumber daya manusia yang baru direkrut maupun yang sudah lama dapat berkontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi dengan bukti kinerja atau prestasi kerjanya.

Kinerja atau prestasi sumber daya manusia adalah tujuan yang hendak dicapai dari manajemen sumber daya manusia. Namun tujuan kinerja atau prestasi itu tidak datang dengan sendirinya. Ada banyak faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja seperti motivasi, disiplin, kepemimpinan, beban kerja, kepuasan kerja, stres kerja, gaji, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor atau variabel lainnya.

EISSN : 2580-8117

Sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja sumber daya manusia, penulis berkeinginan untuk meneliti lebih dalam lagi dan mengambil PT. Alim Shipping Samarinda sebagai obyek penelitian. Peneliti mengambil stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel yang berhubungan dan mempengaruhi kepuasan kerja. Peneliti beranggapan bahwa ketiga variabel tersebut sebagai variabel perantara yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja. Jikalau variabel-variabel itu diperhatikan dengan baik oleh manajemen perusahaan akan berujung pada pencapaian kinerja atau prestasi kerja yang baik.

## **TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Stres Kerja**

Stres menurut Fathoni (2010: 130) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis, mereka sering menjadi marah-marah, agresif dan tidak dapat relaks atau memperhatikan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Soesmalijah Soewondo (Suwatno dan Priansa, 2011:255), Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres kerja merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 255), stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stres kerja dengan berbagai taraf:

1. Taraf sedang : stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja.
2. Taraf tinggi : stres terjadi berulang-ulang, berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, adanya gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2013:97), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

EISSN : 2580-8117

Menurut Yoyok et al (2018:48), Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang terhadap lingkungan di dalam melaksanakan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang dimaksud seperti keadaan ruangan, fasilitas serta suhu ruangan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2019:21), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua

keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan/pegawai.

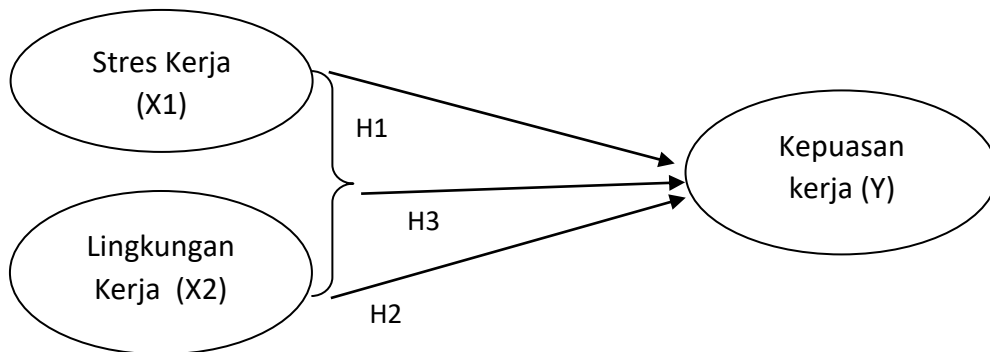
### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2010: 99) kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya dan sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaannya. Maka ada keyakinan bahwa karyawan yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2012: 112), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dua-duanya. Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013: 502), kepuasan kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

### **Kerangka Pikir**

Kerangka pikir memberikan gambaran sesuai logika rasional mengenai alur berpikir dalam penelitian yang digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

**Hipotesis Penelitian**

Dari pemahaman kajian teori variabel-variabel penelitian dan kerangka pikir maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alim Shipping Samarinda.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alim Shipping Samarinda.
3. Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alim Shipping Samarinda.

**METODE PENELITIAN**

**Definisi Operasional**

Definisi operasional menghasilkan indikator-indikator setiap variabel seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Indikator-indikator setiap variabel**

| Variabel              | Indikator-indikator                                      | Sumber                                           |
|-----------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Stres Kerja (X1)      | 1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan                 | Fathoni (2010:130-131)                           |
|                       | 2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar |                                                  |
|                       | 3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang adil dan wajar  |                                                  |
|                       | 4. Konflik antara pribadi dan kelompok kerja             |                                                  |
|                       | 5.5. Balas jasa yang terlalu rendah                      |                                                  |
|                       | 6.6. Masalah-masalah keluarga                            |                                                  |
| Lingkungan Kerja (X2) | 1. Penerangan                                            | Moekijat (2010:135)                              |
|                       | 2. Warna                                                 |                                                  |
|                       | 3. Musik                                                 |                                                  |
|                       | 4. Suhu udara                                            |                                                  |
|                       | 5. Suara                                                 |                                                  |
|                       | 6. Kejelasan tugas                                       |                                                  |
|                       | 7. Pengawasan kerja                                      |                                                  |
| Kepuasan Kerja (Y)    | 1. Kedisiplinan                                          | Fathoni (2010:129), Robbins dan Judge (2010:108) |
|                       | 2. Turn over karyawan                                    |                                                  |
|                       | 3. Sifat pekerjaan itu sendiri                           |                                                  |
|                       | 4. Pengawasan                                            |                                                  |
|                       | 5. Bayaran                                               |                                                  |
|                       | 6. Peluang promosi                                       |                                                  |
|                       | 7. Hubungan dengan rekan kerj                            |                                                  |

**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seratus delapan puluh delapan (188) orang karyawan seperti pada tabel berikut :

**Tabel 2.**  
**Rincian jumlah karyawan PT. Alim Shipping Samarinda sesuai bidangnya masing-masing**

| No    | Bagian/departemen              | Jumlah karyawan  |
|-------|--------------------------------|------------------|
| 1     | Karyawan kantor                | 22 orang         |
| 2     | Karyawan kapal (didalam kapal) | 82 orang         |
| 3     | Karyawan galangan kapal        | 84 orang         |
| Total |                                | <b>188 orang</b> |

Sumber : Bagian HRD PT. Alim Shipping Samarinda, 2022

**Sampel**

Sampel penelitian ini adalah sebanyak tujuh puluh dua (72) orang dengan teknik sampling disproporsional stratified random sampling (Sugiyono, 2013: 64) dan mengambil 30% secara proporsional dari karyawan yang berjumlah cukup besar pada setiap departemen sedangkan jumlah karyawan dengan proporsi sangat kecil diambil semuanya. Rincian jumlah sampel penelitian seperti pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Perhitungan Pengambilan Sampel Penelitian**

| No                      | Departemen/ Bagian              | Jumlah Karyawan | Proporsi                          | Menjadi Sampel  |
|-------------------------|---------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|
| 1                       | Karyawan kantor                 | 22 orang        | Diambil semua                     | 22 orang        |
| 2                       | Karyawan kapal (di dalam kapal) | 82 orang        | $30\% \times 82 = 24,6$<br>$= 25$ | 25 orang        |
| 3                       | Karyawan galangan kapal         | 84 orang        | $30\% \times 84 = 25,2$<br>$= 25$ | 25 orang        |
| Jumlah sampel/responden |                                 |                 |                                   | <b>72 orang</b> |

Sumber : HRD PT. Alim Shipping Samarinda, diolah 2022

**Metode Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis korelasi parsial, analisis determinasi (koefisien penentuan), uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F) yang sebelumnya dilakukan uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas).



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen Penelitian**

1. Uji Validitas

Dari hasil hitungan SPSS 24, validitas setiap instrumen atau kuesioner seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.**  
**Hasil uji validitas Stres kerja (X1),**  
**Lingkungan kerja (X2) dan Kepuasan kerja (Y)**

| Variabel              | No item | r hitung | r tabel<br>$\alpha = 0,05, n - 2$ | Keterangan |
|-----------------------|---------|----------|-----------------------------------|------------|
| Stres Kerja (X1)      | 1       | 0,743    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 2       | 0,870    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 3       | 0,793    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 4       | 0,958    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 5       | 0,711    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 6       | 0,865    | 0,235                             | Valid      |
| Lingkungan Kerja (X2) | 1       | 0,785    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 2       | 0,853    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 3       | 0,733    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 4       | 0,950    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 5       | 0,761    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 6       | 0,881    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 7       | 0,835    | 0,235                             | Valid      |
| Kepuasan Kerja (Y)    | 1       | 0,779    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 2       | 0,865    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 3       | 0,692    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 4       | 0,969    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 5       | 0,640    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 6       | 0,863    | 0,235                             | Valid      |
|                       | 7       | 0,826    | 0,235                             | Valid      |

Sumber : Hasil SPSS 24, diolah 2022

Dari tabel 4 terlihat bahwa semua instrumen penelitian untuk setiap variabel dinyatakan valid ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ ). Artinya kuesioner sebagai instrumen penelitian mampu atau benar-benar mengukur semua variabel penelitian melalui indikator-indikatornya.

2. Uji Reliabilitas

Dari hitungan SPSS 24 reliabilitas setiap variabel penelitian seperti pada tabel berikut :

**Tabel 5.**  
**Hasil uji reliabilitas**

| Variabel              | Cronbach alpha | Batas | Keterangan |
|-----------------------|----------------|-------|------------|
| Stres kerja (X1)      | 0,892          | 0,7   | Reliabel   |
| Lingkungan kerja (X2) | 0,916          | 0,7   | Reliabel   |
| Kepuasan kerja (Y)    | 0,899          | 0,7   | Reliabel   |

Sumber : Hasil SPSS 24, diolah 2022

Dari tabel 5 terlihat semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel (semua nilai cronbach alfa > 0,7). Artinya hasil jawaban responden dapat dipercaya sebagai jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.

## Uji Asumsi klasik

### 1. Uji Normalitas Residual

#### a. Uji Kolmogorov Smirnov

Dari hitungan SPSS 24, hasil uji Kolmogorov Smirnov seperti pada tabel berikut :

**Tabel 6.**  
**Hasil uji Kolmogorov Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                                                                                                                          |                |  | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--|-------------------------|
| N                                                                                                                                                           |                |  | 72                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                                                                                                                            | Mean           |  | .0000000                |
|                                                                                                                                                             | Std. Deviation |  | 2.91342674              |
| Most Extreme Differences                                                                                                                                    | Absolute       |  | .088                    |
|                                                                                                                                                             | Positive       |  | .031                    |
|                                                                                                                                                             | Negative       |  | -.088                   |
| Test Statistic                                                                                                                                              |                |  | .088                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                                                                                                                                      |                |  | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.<br>b. Calculated from data.<br>c. Lilliefors Significance Correction.<br>d. This is a lower bound of the true significance. |                |  |                         |

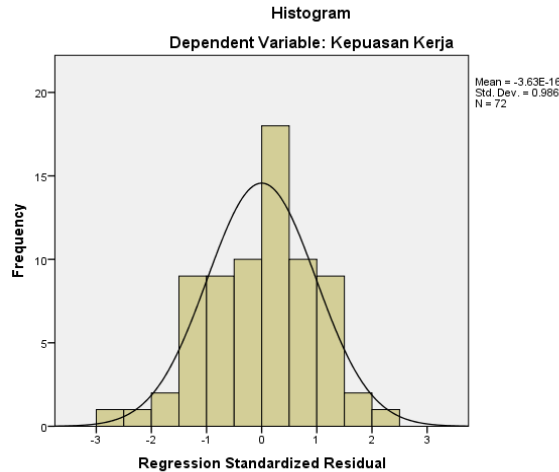
Sumber : Hasil hitungan SPSS 24

Dari tabel 6 ternyata nilai signifikansi normalitas residual lebih besar dari signifikansi kriteria normalitas yaitu  $0,200 > 0,05$ . Maka berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov, residual terdistribusi normal pada semua variabel bebas stres kerja dan lingkungan kerja.



b. Pengamatan Histogram

Hasil hitungan SPSS 24 menunjukkan histogram uji normalitas residual seperti tampak pada histogram/gambar berikut:

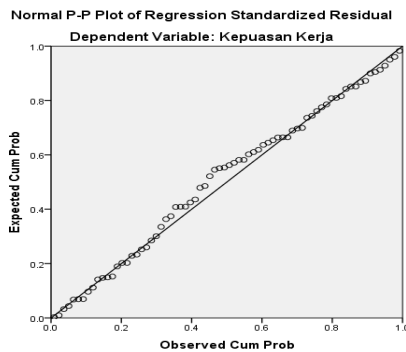


Gambar 2. Histogram hasil uji normalitas

Dengan mengamati gambar 2, histogram sesuai dengan kriteria jika histogram berbentuk lonceng yang simetris maka dikatakan bahwa residual terdistribusi normal pada semua variabel bebasnya sehingga dapat dikatakan data yang diperoleh normal.

c. Pengamatan Grafik Regresi P-Plot

Hitungan SPSS 24 menunjukkan grafik regresi P-Plot uji normalitas residual seperti pada gambar berikut :



Gambar 3. Grafik regresi P-Plot

Dengan mengamati gambar 3, grafik regresi P-P Plot, sesuai dengan kriteria normalitas dengan pengamatan grafik jika data eror (residual) menyebar pada seputaran grafik atau garis regresi maka dikatakan residual terdistribusi normal pada semua variabel bebas stres kerja dan lingkungan kerja.

## 2. Uji Multikolinieritas

Hitungan SPSS 24 menunjukkan hasil uji multikolinieritas antara variabel bebas stres kerja dan lingkungan kerja seperti pada tabel berikut:

**Tabel 7.**  
**Hasil uji multikolinieritas**

| Variabel | Collinearity Statistics |       | Keterangan                      |
|----------|-------------------------|-------|---------------------------------|
|          | Tolerance               | VIF   |                                 |
| X1       | 0,437                   | 2,287 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| X2       | 0,437                   | 2,287 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : Hasil hitungan SPSS 24

Dari tabel 7, nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) adalah 0,437 dan 2,287 dimana sesuai kriteria jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan variance inflation factor (VIF)  $< 10$  maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Artinya pada model regresi tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas stres kerja dan lingkungan kerja.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

### *Uji Spearman Rho*

Dari hitungan SPSS 24, nilai signifikansi korelasi antara variabel independen dengan absolute residual seperti pada tabel berikut:

**Tabel 8.**  
**Hasil uji Spearman's rho**

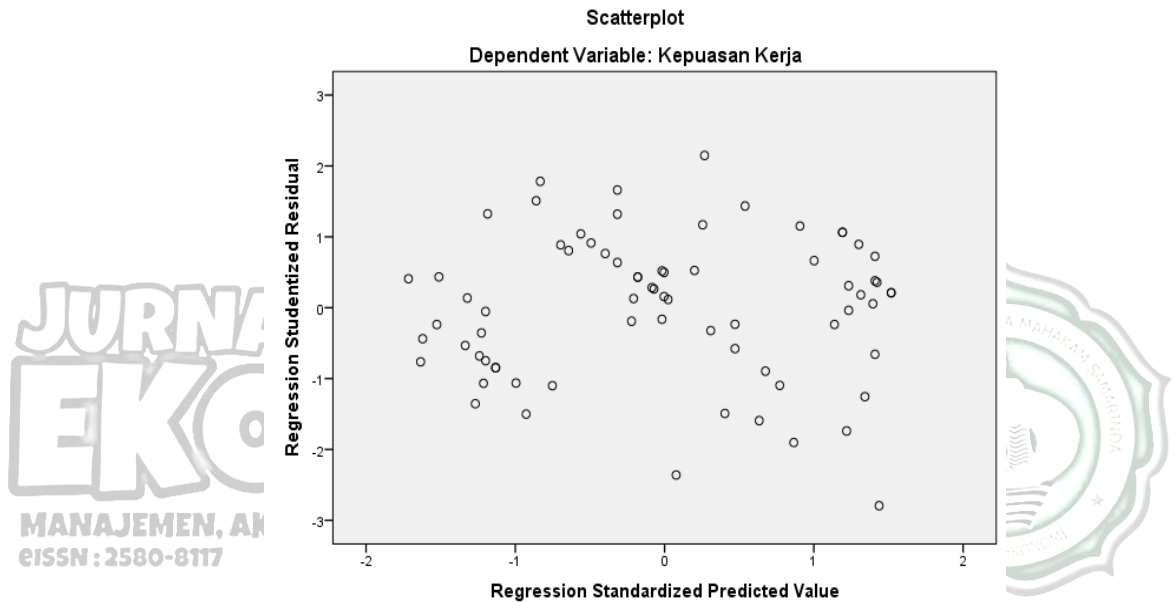
| Variabel              | Signifikansi   |          | Keterangan                                         |
|-----------------------|----------------|----------|----------------------------------------------------|
|                       | Spearman's rho | Kriteria |                                                    |
| Stres kerja (X1)      | 0,736          | 0,05     | $0,736 > 0,05$ (Tidak terjadi heteroskedastisitas) |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,675          | 0,05     | $0,675 > 0,05$ (Tidak terjadi heteroskedastisitas) |

Sumber : Hasil SPSS 24, diolah 2022

Dari tabel 4.5 didapatkan nilai signifikansi korelasi Spearman's rho dari masing-masing variabel bebas stres kerja dan lingkungan kerja dengan absolute residual adalah 0,735 dan 0,675. Sesuai kriteria yang telah ditentukan ( $0,735 > 0,05$  dan  $0,675 > 0,05$ ) maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

*Pengamatan Scatterplot*

Dari hitungan SPSS 24 didapat pola atau gambar scatterplot regresi seperti pada gambar berikut :



**Gambar 4. Pola Scatterplot regresi**

Dari pengamatan gambar 4 terlihat Scatterplot regresi titik-titik pada scatterplot tidak berpola yaitu menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas atau dibawah dan diatas angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sesuai kriteria jika tidak berpola seperti itu maka disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada persamaan regresinya.

*Analisis Regresi Berganda.*

Dari hitungan SPSS 24 diperoleh nilai regresi berganda masing-masing variabel seperti pada tabel berikut :

**Tabel 9.**  
**Hasil perhitungan regresi berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1                         | (Constant)       | 2.816                       | 1.502      |                           | 1.875 | .065 |
|                           | Stres Kerja      | .490                        | .108       | .447                      | 4.519 | .000 |
|                           | Lingkungan Kerja | .428                        | .094       | .450                      | 4.554 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil hitungan SPSS 24.

Dari tabel 9 diperoleh persamaan regresi linier berganda :  $Y = 2,818 + 0,490X1 + 0,428X2$ .

*Analisis Korelasi*

1. Analisis Korelasi Berganda

Dari hitungan SPSS 24, nilai koefisien korelasi berganda R antara stress kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y) seperti pada tabel 4.7:

**Tabel 10.**  
**Koefisien korelasi berganda R dan Koefisien determinasi R<sup>2</sup> (R square)**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     | Sig. F Change |
|                            |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 |               |
| 1                          | .840 <sup>a</sup> | .705     | .696              | 2.95535                    | .705              | 82.386   | 2   | 69  | .000          |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil hitungan SPSS 24

Dari tabel 10 diketahui besarnya nilai koefisien korelasi berganda antara stres kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah  $R = 0,840$ . Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Analisis Korelasi Parsial.

Dari hitungan SPSS 24 didapat nilai koefisien korelasi parsial masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat seperti pada tabel 4.8 dan 4.9 berikut :

**Tabel 11.**  
**Korelasi parsial antara stres kerja (X1)**  
**dengan kepuasan kerja (Y).**

| Correlations      |                |                         |             |                |
|-------------------|----------------|-------------------------|-------------|----------------|
| Control Variables |                |                         | Stres Kerja | Kepuasan Kerja |
| Lingkungan Kerja  | Stres Kerja    | Correlation             | 1.000       | .478           |
|                   |                | Significance (2-tailed) | .           | .000           |
|                   |                | df                      | 0           | 69             |
|                   | Kepuasan Kerja | Correlation             | .478        | 1.000          |
|                   |                | Significance (2-tailed) | .000        | .              |
|                   |                | df                      | 69          | 0              |

Sumber : Hasil hitungan SPSS 24

**Tabel 12.**  
**Korelasi parsial antara lingkungan kerja (X2)**  
**dengan kepuasan kerja (Y)**

| Correlations      |                  |                         |                  |                |
|-------------------|------------------|-------------------------|------------------|----------------|
| Control Variables |                  |                         | Lingkungan Kerja | Kepuasan Kerja |
| Stres Kerja       | Lingkungan Kerja | Correlation             | 1.000            | .481           |
|                   |                  | Significance (2-tailed) | .                | .000           |
|                   |                  | df                      | 0                | 69             |
|                   | Kepuasan Kerja   | Correlation             | .481             | 1.000          |
|                   |                  | Significance (2-tailed) | .000             | .              |
|                   |                  | df                      | 69               | 0              |

Sumber : Hasil hitungan SPSS 24

Dari tabel 11 dan 12 diperoleh nilai korelasi parsial antara stress kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Y) adalah  $r_{x1y} = 0,478$ , artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara stress kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Y) dengan nilai determinasi sebesar  $(0,478)^2 \times 100\% = 22,8\%$ . Sedangkan nilai korelasi parsial antara lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y) adalah  $r_{x2y} = 0,481$ , artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y) dengan nilai determinasi sebesar  $(0,481)^2 \times 100\% = 23,1\%$ .

*Analisis Determinasi*

Dari tabel 411 didapat nilai Koefisien Determinasi atau koefisien penentuan R<sup>2</sup> (R square) adalah sebesar 0,705 atau 70,5%. Artinya stres kerja dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 70,5% terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alim Shipping Samarinda sedangkan sisanya sebesar 29,5% menjadi kontribusi banyak variabel lain diluar stres kerja dan lingkungan kerja.

*Pengujian Hipotesis.*

1. Uji t (*uji parsial*)

Dari hasil hitungan SPSS 24 besarnya nilai t hitung Masing-masing variabel bebas seperti pada tabel berikut :

**MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN PERBANKAN SYARI'AH**  
EISSN : 2580-8117

**Tabel 13.**  
**Nilai t hitung**



| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 2.816                       | 1.502      |                           | 1.875 | .065 |
|                           | Stres Kerja      | .490                        | .108       | .447                      | 4.519 | .000 |
|                           | Lingkungan Kerja | .428                        | .094       | .450                      | 4.554 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil hitungan SPSS 24



Dari tabel 13 diketahui bahwa :

- a) Nilai *t hitung* stres kerja adalah 4,519, dibandingkan dengan *t tabel* pada  $\alpha = 0,05$  dengan dk/df n-2 diperoleh nilai *t tabel* sebesar 1,667. Ternyata *t hitung* lebih besar dari *t tabel* (*t hitung* 4,519 > *t tabel* 1,667). Sesuai kriteria pengujian hipotesis maka H1 diterima yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b) Nilai *t hitung* lingkungan kerja sebesar 4,554 dibandingkan dengan *t tabel* pada  $\alpha = 0,05$  dengan dk/df n-2 didapat nilai *t tabel* sebesar 1,667. Ternyata *t hitung* lebih besar dari *t tabel* (*t hitung* 4,554 > *t tabel* 1,667). Sesuai kriteria pengujian hipotesis maka H2 diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Uji F (uji simultan)

Dari hitungan SPSS 24 nilai F hitung tampak pada tabel 14

**Tabel 14.**  
**Nilai F hitung**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1439.126       | 2  | 719.563     | 82.386 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 602.652        | 69 | 8.734       |        |                   |
|                    | Total      | 2041.778       | 71 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber :

Hitungan SPSS 24

Dari tabel 14, diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 82,386 dibandingkan dengan F tabel pada  $\alpha 0,05$  dengan dk/df n-k-1 diperoleh nilai F tabel sebesar 3,13. Sesuai kriteria pengujian hipotesis maka H3 diterima yaitu stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Regresi Berganda

Dari analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda:  $Y = 2,818 + 0,490X_1 + 0,428X_2$ . Arti persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

- a) Jika stres kerja berubah sebesar satu satuan maka kepuasan kerja berubah sebesar 0,490 satuan dengan asumsi lingkungan kerja konstan.
- b) Jika lingkungan kerja berubah sebesar satu satuan maka kepuasan kerja berubah sebesar 0,428 dengan asumsi stres kerja konstan.
- c) Jika stres kerja dan lingkungan kerja tidak diperhatikan atau tidak dinilai ( $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ) maka kepuasan kerja karyawan hanya sebesar konstanta 2,816.

## Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil uji parsial H1, t hitung  $X_1 = 4,519$  dibandingkan dengan t tabel pada level of significance ( $\alpha = 5\%$ ) dengan  $dk/df = n-k (72-2)$  didapat nilai t tabel 1,667. Maka t hitung lebih besar dari t tabel ( $t \text{ hitung } 4,519 > t \text{ tabel } 1,667$ ). Dengan demikian H1 terbukti bahwa stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Alim Shipping Samarinda dengan nilai koefisien korelasi parsial ( $r_{x_1y}$ ) sebesar 0,478 dan nilai determinasi parsial sebesar 22,8%.

## Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil uji parsial H2, t hitung  $X_2 = 4,554$  dibandingkan dengan t tabel pada level of significance ( $\alpha = 5\%$ ) dengan  $dk/df = n-k (72-2)$  didapat nilai t tabel 1,667. Maka t hitung lebih besar dari t tabel ( $t \text{ hitung } 4,554 > t \text{ tabel } 1,667$ ). Dengan demikian H2 terbukti bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Alim Shipping Samarinda dengan nilai koefisien korelasi parsial ( $r_{x_2y}$ ) sebesar 0,480 dan nilai determinasi parsial sebesar 23,1%.

## Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil uji simultan H3, F hitung = 82,386 dibandingkan dengan F tabel pada level of significance ( $\alpha = 5\%$ ) dengan  $dk/df = n-k-1 (72-2-1)$  didapat nilai F tabel 3,13. Maka F hitung lebih besar dari F tabel ( $F \text{ hitung } 82,386 > F \text{ tabel } 3,13$ ). Dengan demikian H3 terbukti bahwa stres kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Alim Shipping Samarinda dan nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ ) = 0,840 dan nilai determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 70,5%.

## SIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti menarik simpulan sebagai berikut.

1. Secara parsial dan simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alim Shipping Samarinda dengan persamaan regresi linier berganda :  $Y = 2,818 + 0,490X_1 + 0,428X_2$
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alim Shipping Samarinda dengan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,481 dan determinasi parsial sebesar 23,1% sedangkan koefisien korelasi stres kerja ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,478 dengan determinasi parsial 22,85%.
3. Besarnya nilai koefisien korelasi berganda antara stres kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja adalah  $R = 0,840$ . Artinya secara simultan terdapat hubungan yang sangat kuat antara stres kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Alim Shipping Samarinda dengan nilai determinasi  $R^2$  (R square) = 70,5%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dagun, Save, 2015, *Kamus Besar Ilmu Sosial*, Penerbit Lembaga Pengkajian Kebudayaan Nusantara (LPKN), Jakarta.
- Duwi Prayitno, 2016, *SPSS Hand Book, Analisis Data, Olah Data dan Penyelesaian Kasus-kasus Statistik*, Penerbit MediaKom, Yogyakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan VII, Edisi 7, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keenam belas, edisi revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, 2013, *Metodologi Penelitian Bisnis, Untuk Akuntansi & Manajemen*, BPFE UGM, ed 1, cet ke 6 Yogyakarta.
- Ishak, Asep dan Tanjung, Hendri, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta

- Malik, Oemar, 2010, *Pendidikan tenaga kerja nasional, kejuruan, kewiraswastaan dan manajemen*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- Moekijat, 2010, *Tata Laksana Kantor, Manajemen Kantor*, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Nitisemito, S. Alex, 2013, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Penerbit Ghalia Indonesia, Cetakan VIII, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2010, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*; edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Rachmawati, Kusdiyah, Ike, Hj,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Rangkuti, Freedy, 2015, *Riset Pemasaran*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Cetakan ke dua belas, Jakarta.
- Riduwan & Sunarto, H, 2012, *Pengantar Statistik Untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cetakan ke-5, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timoty A, 2010, *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, ed.12, buku 1, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti, 2019, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Simanjuntak, 2013, *Manajemen Evaluasi Kinerja*, Penerbit Universitas Indonesia, Edisi 3, Jakarta
- Siswanto, 2013, *Pengantar Manajemen*, Penerbit Bumi Aksara, cet.9 Jakarta.
- Soegiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendektan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni, 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan ke 2, Penerbit ALFABETA Bandung
- Terry, R George dan Rue, W Leslie, 2012, *Dasar - Dasar Manajemen (Principles of management)* Penerbit Bumi Aksara, cetakan ke-13 Jakarta, Alih bahasa : G.A. Ticoalu.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 2013 edisi 3, cetakan 6, Penerbit Rajagrahindo Persada, Jakarta.

Yoyok et al, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Penerbit Andi Offset, Yogya.

