

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT KHTC KOTA CIMAH
(Studi Pada Bagian Produksi Kaos Kaki)**

**Desfitriady, Universitas Nasional Pasim
desfit.pasim1712@gmail.com
Fitriani, Universitas Nasional Pasim
fitriani9198@gmail.com**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.KHTC Kota Cimahi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 responden yang diambil dari karyawan bagian produksi kaos kaki. Untuk melihat hubungan antara 2 variabel, analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Penelitian ini menghasilkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial sebesar 13,3%. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan secara parsial sebesar 40,7%, sehingga pengaruh stres kerja dan lingkungan secara bersama- sama (simultan) sebesar 54% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci :Stres kerja , Lingkungan kerja , Kepuasan kerja.

Abstract

This study aims to determine work stress and work environment on employee job satisfaction, as well as to determine the magnitude of the effect of work stress and work environment either partially or simultaneously on employee job satisfaction at PT. KHTC Cimahi City. The type of research used in this research is descriptive and associative methods. The number of samples used in this study were 62 respondents who were taken from the employees of the socks production section. To see the relationship between 2 variables, the analysis used is path

analysis. This study resulted that the effect of job stress on employee job satisfaction partially was 13.3%. The effect of the work environment on satisfaction partially is 40.7%, so that the effect of work stress and the environment simultaneously (simultaneously) is 54% while the rest is influenced by other variables that not researched.

Keywords: *work stress, work environment, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin canggih, keberadaan sumber daya manusia masih memegang peranan yang sangat berpengaruh dalam perusahaan. Kegiatan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga pada orang-orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut Kuncoro et al., (2018) Sumber daya manusia dengan berbagai bentuk dan potensinya merupakan faktor utama dalam pembentukan keunggulan bersaing dan kunci kemajuan di masa depan. Pengelolaan sumber daya manusia bisa dilakukan dengan salah satu cara yaitu mengelola tingkat stres karyawan.

Menurut Sinambela, L.Poltak (2019:472) adanya stres kerja, kinerja karyawan akan terganggu dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang menurun sehingga membuat karyawan menjadi kurang produktif. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kualitas kerja, stres kerja yang berlebih akan menyebabkan turunnya produktivitas kerja, penurunan kinerja dan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Menurut Nitisemito dalam Kombong (2015:137) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam melakukan pekerjaan, dengan lingkungan yang nyaman karyawan dapat

bekerja dengan baik dan tenang sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Stres dan lingkungan kerja akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Menurut (Sinambela, 2019:303) kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senangnya seseorang terhadap pekerjaannya. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam bekerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, sertamematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan (Wibowo, 2014:3)

KAJIAN TEORI

1. Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017:597), menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Menurut Siagian (2020:300) Stres kerja adalah kondisi tekanan dan ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut kreitner dan kinicki dalam Sinambela, L.Poltak (2019:472) mendefinisikan stres sebagai respons adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

Berdasarkan dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan, organisasi dan individunya

sendiri. Hal ini diakibatkan karena adanya tuntutan dalam pekerjaan, adanya hambatan dalam bekerja dan lingkungan kerja yang tidak sesuai, sehingga menimbulkan tekanan pada karyawan. Beban dan tekanan pekerjaan yang belum bisa teratasi menyebabkan karyawan tersebut menjadi lebih emosional, tertekan, gelisah dan tidak fokus.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:121) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Dari definisi para ahli dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan secara fisik maupun non-fisik yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela, L.Poltak(2019:303) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja , hasil kerja, kerja itu sendiri. Menurut Davis dan Newstrom dalam Sinambela, L.Poltak (2019:302) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Handoko (2011:193) Kepuasan kerja (*job*

satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran dari sikap seseorang atas pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan yang dijalaninya tersebut. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi maka seseorang akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya apabila kepuasannya rendah maka akan menunjukkan sikap yang negatif.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi kaos kaki. Dalam penelitian ini, teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 62 orang.

Sumber data yang digunakan dari data primer merupakan hasil dari kusioner. Datayang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi menggunakan SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Seerti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa uji validitas digunakan dengan tujuan agar instrument tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas butir menggunakan analisis korelasi *pearsonproduct moment* melalui bantuan program perhitungan *software SPSS Versi 25*. Kriteria yang umum digunakan oleh para peneliti yaitu dengan menetapkan nilai kritisnya sebesar 0,3 (Soedibjo, B.S (2018:91).

Artinya jika koefisien korelasi bernilai $>0,3$ maka butir dinyatakan valid. Hasil output analisis data uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji Validitas Stres Kerja

Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan	Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan
X1.1	0,485	Valid	X1.6	0,467	Valid
X1.2	0,479	Valid	X1.7	0,668	Valid
X1.3	0,424	Valid	X1.8	0,433	Valid
X1.4	0,471	Valid	X1.9	0,625	Valid
X1.5	0,636	Valid	X1.10	0,545	Valid

Sumber : Kuesioner Diolah (2022)

Tabel 4.6 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan	Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan
X2.1	0,577	Valid	X2.6	0,573	Valid
X2.2	0,742	Valid	X2.7	0,648	Valid
X2.3	0,806	Valid	X2.8	0,440	Valid
X2.4	0,671	Valid	X2.9	0,716	Valid
X2.5	0,534	Valid	X2.10	0,528	Valid

Sumber : Kuesioner Diolah (2022)

Tabel 4.7 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan	Kode	Koefisien Korelasi	Keterangan
Y.1	0,600	Valid	Y.6	0,702	Valid
Y.2	0,613	Valid	Y.7	0,426	Valid
Y.3	0,753	Valid	Y.8	0,485	Valid
Y.4	0,610	Valid	Y.9	0,579	Valid
Y.5	0,678	Valid	Y.10	0,603	Valid

Sumber : Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian validitas butir kuesioner yang diujikan menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam setiap variabel stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) memiliki koefisien korelasi diatas 0,3 yang sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan kuesioner variabel-variabel yang diujikan adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat stabilitas dan konsistensi hasil pengukuran. Dalam uji reliabilitas yang dilihat adalah sifat alat ukurnya, alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *cronbach's alpha*. Ketentuan atau pernyataan dari angka reliabilitas dikemukakan oleh Sekaran dalam Soedibjo, B.S (2018:86), bahwa reliabilitas yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa instrumen dianggap kurang baik, apabila di sekitar 0,7 dikategorikan bahwa instrumen dianggap layak dan apabila lebih dari 0,8 instrumen dikatakan baik. Berdasarkan hasil pengujian uji reliabilitas dengan bantuan *software SPSS* versi 25 diperoleh nilai output pengujian reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Stres Kerja Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,708	10

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,826	10

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,802	10

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Berdasarkan output hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dengan nilai uji *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel $>0,6$ yaitu variabel stres kerja (X1) sebesar 0,708, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,826 dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,802.

3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X1)

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa semua nilai bobot tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk variabel stres kerja adalah sebesar 1.836 dengan rata-rata bobot 183,6 dibulatkan menjadi 184 termasuk dalam kategori cukup baik. Dimana nilai rata-rata tersebut pada nilai bobot standar yang telah ditetapkan termasuk pada nilai bobot 162-211 kategori cukup baik.

4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa semua nilai bobot tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2.122 dengan rata-rata bobot 212,2 dibulatkan menjadi 212 termasuk dalam kategori baik. Dimana nilai rata-rata tersebut pada nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya termasuk pada nilai bobot 212-261 termasuk dalam kategori baik.

5. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Stres Kerja Kerja (Y)

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa semua nilai bobot tanggapan responden yang diperoleh dari pernyataan yang membentuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 2.146 dengan rata-rata bobot 214,6 dibulatkan menjadi 215 termasuk dalam kategori baik. Dimana nilai rata-rata tersebut pada nilai bobot standar yang telah ditetapkan sebelumnya termasuk pada nilai bobot 212-261 termasuk dalam kategori baik. Hasil analisis secara deskriptif diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja masuk kategori baik.

6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT KHTC Kota Cimahi

Tabel 4.14 Koefisien Korelasi Pearson

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	62	62	62
**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				
Correlations				
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,589**	,570**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	62	62	62
X2	Pearson Correlation	,589**	1	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	62	62	62
Y	Pearson Correlation	,570**	,710**	1

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 yang diperoleh dari output SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara stres kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 0,589. jika mengacu pada kriteria sugiyono (2015:84) termasuk kriteria hubungan sedang karena berada pada interval 0,40 – 0,599.

Tabel 4.16 Coefficients Regresi

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,449	2,968		3,521	,001
	X1	,227	,107	,233	2,130	,037
	X2	,510	,097	,573	5,242	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25 (2022)

$$\text{Pengaruh langsung X1 terhadap Y} = \rho_{yx1} \times \rho_{yx1}$$

$$\begin{aligned}
&= 0,233 \times 0,233 \\
&= 0,054 \\
\text{Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y} &= \rho_{yx1} \times r_{x1 \ x2} \times \rho_{yx2} \\
&= 0,233 \times 0,589 \times 0,573 \\
&= 0,079 \\
\text{Total pengaruh X1 terhadap Y} &= PL + TL \\
&= 0,054 + 0,079 \\
&= 0,133 \\
&= 13,3\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas disimpulkan analisis pengaruh X1 terhadap Y, dapat diketahui pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,054. Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yaitu sebesar 0,079. Sehingga total pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,133 atau sebesar 13,3%.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. KHTC Kota Cimahi

Maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan rumus dari model analisis jalur (*path analysis*).

$$\begin{aligned}
\text{Pengaruh langsung X2 terhadap Y} &= \rho_{yx2} \times \rho_{yx2} \\
&= 0,573 \times 0,573 \\
&= 0,328 \\
\text{Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y} &= \rho_{yx2} \times r_{x1 \ x2} \times \rho_{yx1} \\
&= 0,573 \times 0,589 \times 0,233 \\
&= 0,079 \\
\text{Total pengaruh X2 terhadap Y} &= PL + TL \\
&= 0,328 + 0,079 \\
&= 0,407 \\
&= 40,7\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas disimpulkan analisis pengaruh X2 terhadap Y, dapat diketahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,328. Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja

melalui lingkungan kerja yaitu sebesar 0.079. Sehingga total pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,407 atau sebesar 40,7%.

8. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.KHTC Kota Cimahi

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,540	,524	3,025
a. Predictors: (Constant), X2 (Lingkungan Kerja), X1 (Stres Kerja)				

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25 (2022)

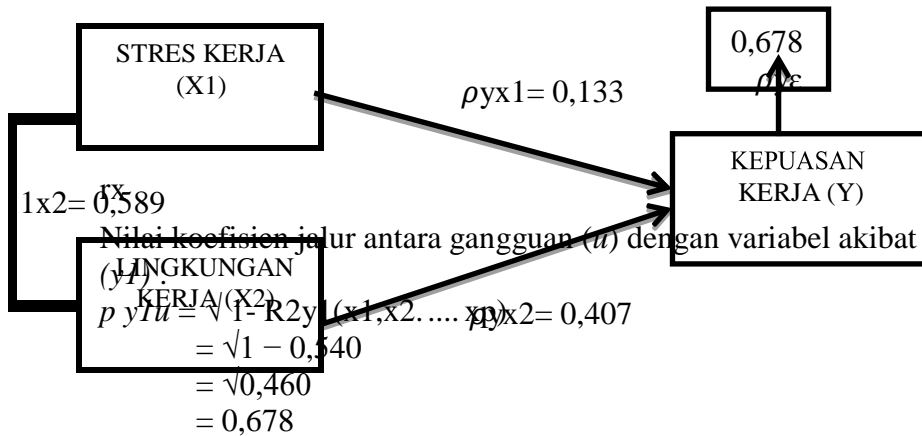
Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.17 di atas, menunjukkan pengaruh langsung variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 0,540 yang berarti bahwa variabilitas variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu jumlah stres kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 54 %, sedangkan sisanya sebesar 46 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Adapun dilihat dari jumlah perhitungan yang penulis hitung antara total pengaruh X1 dan total pengaruh X2 sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Total Pengaruh} &= \text{Total pengaruh X1} + \text{total pengaruh X2} \\ &= 0,133 + 0,407 \\ &= 0,540 \text{ atau } 54\% \end{aligned}$$

Adapun gambar diagram jalur hasil dari perhitungan Koefisien Jalur adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1 Model Analisis Jalur



Sehingga didapat persamaan $Y = 0,133 X1 + 0,407 X2 + 0.678$

9. Uji Hipotesis

Tabel 4.18 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,449	2,968		3,521	,001
	X1	,227	,107	,233	2,130	,037
	X2	,510	,097	,573	5,242	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25 (2022)

1. Uji T

a. Uji T Pertama (X1)

Hasil pengujian hipotesis stres kerja terhadap kepuasan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian), selain itu dapat dilihat pula hasil perbandingan thitung dan ttabel yang menunjukkan nilai thitung sebesar 2,130 sedangkan ttabel sebesar 2,000. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $thitung > ttabel$ yaitu $2,130 > 2,000$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya secara parsial stres kerja berpengaruh

secara signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja.

b. Uji T kedua (X2)

Hasil pengujian hipotesis Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian), selain itu dapat dilihat pula hasil perbandingan thitung dan ttabel yang menunjukkan nilai thitung sebesar 5,242 sedangkan ttabel sebesar 2,000. Dari hasil tersebut terlihat bahwa thitung $>$ ttabel yaitu $5,242 > 2,000$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja.

2. Uji F

Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632,851	2	316,425	34,581	,000 ^b
	Residual	539,859	59	9,150		
	Total	1172,710	61			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel output spss versi 25 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 34,581 lebih besar dari F tabel yaitu 3,15 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas $(0,000) < 0,05$ (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$), maka model jalur bisa dipakai untuk kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya sesuai pula tinjauan penelitian, maka diperoleh kesimpulan pada skripsi ini :

1. Secara deskriptif mengenai stres kerja pada PT. KHTC Kota Cimahi dapat diketahui bahwa hasilnya sudah cukup baik karena mencapai skor 183,6. Pada variabel stres kerja skor tertinggi berada pada pernyataan tanggungjawab saya tinggi dalam bekerja dengan skor 231.
2. Secara deskriptif mengenai lingkungan kerja pada PT. KHTC Kota Cimahi dapat diketahui bahwa hasilnya sudah baik karena mencapai skor 212,2. Pada variabel lingkungan kerja skor tertinggi berada pada pernyataan saya aman dalam bekerja dengan skor 237.
3. Secara deskriptif mengenai kepuasan kerja pada PT. KHTC Kota Cimahi dapat diketahui bahwa hasilnya sudah baik karena mencapai skor 214,6. Pada variabel kepuasan kerja skor tertinggi berada pada pernyataan saya peduli terhadap kondisi kerja dan hasil kerja saya dapat dipertanggungjawabkan dengan skor 244.
4. Hasil penelitian secara asosiatif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 13,3% antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja karyawan dan setelah dilakukan pengujian, hasilnya dinyatakan signifikan. Dengan demikian semakin baik pengelolaan variabel stres kerja akan meningkatkan variabel kepuasan kerja karyawan.
5. Hasil penelitian secara asosiatif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sebesar 40,7% antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dan setelah dilakukan pengujian, hasilnya dinyatakan signifikan. Dengan demikian semakin baik variabel lingkungan kerja akan meningkatkan variabel kepuasan kerja karyawan.
6. Hasil penelitian secara simultan korelasi antara variabel stres kerja dan lingkungan kerja berhubungan sedang yaitu sebesar 0,589. Besarnya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja dalam memberikan kontribusi pengaruh sebesar 54%

terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga masih ada variabel lain yang mempengaruhi yaitu sebesar 46 % yang perlu diteliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas serta uraian pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan atau pengelolaan yang lebih baik terhadap tingkat stres kerja karyawan PT. KHTC Kota Cimahi dimasa yang akan datang kiranya perlu melakukan perbaikan-perbaikan dengan menyediakan divisi untuk melakukan konsultasi terhadap masalah yang dihadapi karyawan dan perbaikan terhadap apa yang menjadi hak-hak karyawan.
2. Lingkungan kerja di PT. KHTC Kota Cimahi diketahui bahwa hasilnya sudah baik. Namun dilihat dari indikator pimpinan yang adil ini termasuk dalam lingkungan non fisik yang dirasa masih kurang. Diharapkan pimpinan perusahaan dapat berlaku adil atas semua keputusannya terhadap semua karyawan, agar menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga terciptanya lingkungan kerja secara fisik dan non fisik yang baik.
3. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja yang baik, sebaiknya perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan hak-hak yang seharusnya didapatkan karyawan agar karyawan bisa meningkatkan produktivitas kerja serta apabila kepuasan kerja karyawan sudah baik maka karyawan akan loyal terhadap perusahaan.
4. Pada penelitian ini diharapkan stres kerja yang terjadi di PT.KHTC Kota cimahi bisa lebih baik dengan memperhatikan masalah-masalah yang dihadapi karyawan dan memenuhi apa yang menjadi hak-hak karyawan, serta karyawan juga dituntut untuk bisa mengendalikan emosi agar tingkat stres dapat terkontrol dengan baik sehingga akan memberikan efek yang

- baik bagi hasil pekerjaan.
5. Disarankan perusahaan dapat menyediakan dan meningkatkan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan seperti tempat makan yang memadai, alat kerja yang sesuai serta menjaga lingkungan agar tetap harmonis dan kondusif. Karyawan juga diharapkan dapat merawat dan memelihara fasilitas-fasilitas yang telah disediakan agar tetap terjaga dengan baik. dengan adanya kerjasama antara karyawan dan perusahaan akan menjadikan tempat kerja yang aman nyaman dan bersih.
 6. Disarankan perusahaan mampu mengelola dan memperhatikan stres kerja karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Kombong, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako. *E-Jurnal Katalogis*, 3, 6–7.
- Kuncoro, W. S., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja , Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di Pt Roberta Prima Tobacco*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya*. PT RafikaAditam.
- Siagian, S. P. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. poltak. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA*

MANUSIA (Suryani& R. Damayanti (eds.)). PT. Bumi
Aksara.

Soedibjo, B. S. (2018). *METODE PENELITIAN*.

Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Center for AcademicPublishing Service.

Wibowo, M. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP

KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan
PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang).
Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 16(1),
84891.