

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT
WASTEFORCHANGE ALAM INDONESIA**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen – Strata I



Oleh :

Nama : Sulistyaningsih

NIM : 190470008

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
BEKASI**

2021

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT
WASTEFORCHANGE ALAM INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA MANAJEMEN

Program Studi Manajemen – Strata I



Oleh :

Nama : Sulistyaningsih

NIM : 190470008

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
BEKASI**

2021

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sulistyaningsih

NIM : 190470008

Program Studi : Ekonomi/ Manajemen SDM

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri adalah murni hasil karya sendiri dan seluruh isi skripsi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti terbukti Tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 24 Juli 2021



Sulistyaningsih

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT WASTEFORCHANGE ALAM
INDONESIA**

OLEH :

Nama : Sulistiyaningsih
NIM : 190470008

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 12 Agustus 2021

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua Penguji

(Dr. Darlius, SE, MM)

Anggota Penguji



(Dr. Subagiyo, SE, MM)

Anggota Penguji



(Yuslinda Nst, SE, MM)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sulistyaningsih
NIM : 190470008
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/ Prodi : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT WASTEFORCHANGE ALAM INDONESIA
Tanggal Ujian : 12 Agustus 2021

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Dr. Darlius Rintok, SE. MM.)

(Hendri Jopanda, SE. M.Si.)

Dekan

Ketua Jurusan

(GL. Hery Prasetya, SE. MM)

(Yuslinda Nasution, SE. MM)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan izin-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Wasteforchange Alam Indonesia”. Karya skripsi merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Satya Negara Indonesia, Ibu Dra. Merry L, Panjaitan, M.M.,MBA
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia, yaitu Bapak GL. Hery Prsetya,SE,MM. yang juga selaku Dosen Penasehat Akademik
3. Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Yuslinda Nasution,SE,MM.
4. Bapak Dr.Darlius, SE,MM. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi
5. Bapak Hendri Jopanda, SE,M.Si, Selaku Dosen Pembimbingan II yang telah memberikan saran dan kritik yang membangun pada penulis
6. Bapak, Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah menyampaikan ajaran dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis
7. Terima kasih kepada Kak Ridho dan Kak Risca yang memberikan izin dan turut membantu dalam penyelesaian skripsi
8. Seluruh karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia yang telah mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Keluarga penulis, kedua orang tua yaitu Bapak, Ibu, Kakak, serta Saudara atas dukungan dan doanya sehingga penulis dapat menyusun

skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah membalasnya dengan senantiasa menjaga, melimpahkan berkah dan rahmat yang tiada henti.

10. Sahabat dan teman – teman seperjuangan yang telah mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis

11. Seluruh pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan semangat kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan serta keterbatasan, maka dari itu penulis dengan lapang menerima masukan, saran, kritik yang membangun demi penulisan skripsi yang lebih baik di masa yang akan datang. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca, pihak akademisi, perusahaan, serta dan peneliti selanjutnya.



Jakarta, 11 Juli 2021

Sulistiyaningsih

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia yang membuat perusahaan berjalan sebagaimana mestinya. Kinerja karyawan yang baik akan mendorong tujuan organisasi, dan salah satu pendorongnya yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Banyak hal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, beberapa diantaranya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Wasteforchange Alam Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu Analisis Jalur dengan software SPSS 2.4 sebagai sarana untuk pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap stres kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja tanpa melalui stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja tanpa melalui stres kerja.

Kata kunci : Kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja

ABSTRACT

Human resources is one of the keys to the success of an organization, this is because human resources makes company work properly. Good employee performance will support the achievement of organizational goals and one of the triggers is the level of employee job satisfaction. Many factors can affect job satisfaction, some of them are leadership, work environment, and job stress. This research aims to find out and analyze the effect of leadership and work environment on job satisfaction with job stress as an intervening variable. The sample used in this research is all employees at PT Wasteforchange Alam Indonesia. The method used in this research is Path Analysis with SPSS 2.4 software as a tool for data processing. The results showed that leadership had a significant positive effect on employee job satisfaction, work environment has significant positive effect on employee job satisfaction, and job stress has significant negative effect on job satisfaction. Leadership has significant negative effect on work stress and work environment has significant negative effect on work stress. Leadership has a direct effect on employee job satisfaction without going through work stress, and work environment has a direct effect on employee job satisfaction without going through work stress.

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

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
2.1 Kepuasan Kerja.....	14
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	14
2.1.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	16
2.2 Kepemimpinan.....	17
2.2.1 Definisi Kepemimpinan	17
2.2.2 Teori Kepemimpinan.....	18
2.2.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21
2.3 Lingkungan Kerja.....	23
2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja	23
2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja.....	24
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	25
2.4 Stres Kerja.....	29

2.4.1	Definisi Stres Kerja	29
2.4.2	Jenis Stres Kerja	30
2.4.3	Gejala Stres Kerja.....	31
2.5	Penelitian Terdahulu	32
2.6	Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis	33
2.7	Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III		40
METODOLOGI PENELITIAN.....		40
3.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	40
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian.....	41
3.3	Desain Penelitian.....	41
3.4	Hipotesis Statistik.....	41
3.5	Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran.....	43
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	47
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	49
3.8	Jenis Data.....	50
3.9	Populasi dan Sampel.....	50
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....		64
4.1	Gambaran Umum Penelitian.....	64
4.2	Profil Responden.....	64
4.2.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	65
4.2.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	66
4.3	Analisis Deskriptif	67
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	69
4.4.1	Uji Normalitas	69
4.4.2	Uji Multikolinieritas	73
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	74
4.4.4	Uji Autokorelasi	75
4.5	Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur	76
BAB V PENUTUP.....		89

5.1	Kesimpulan	89
5.2	Saran.....	90
	DAFTAR PUSTAKA	92
	LAMPIRAN.....	95
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	111



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Tiap Departemen.....	4
Tabel 1.2 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia.....	5
Tabel 1.3 Variabel dan Indikator yang Digunakan pada Survey Kepuasan Kerja..	6
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Kepemimpinan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	32
Tabel 3.1 Skala Likert.....	47
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	52
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	54
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Validitas	57
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.1 Rincian Jumlah Kuesioner Penelitian.....	64
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif.....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Durbin-Watson	75
Tabel 4.9 Hasil Regresi Struktur I.....	77
Tabel 4.10 Output Uji Analisis Jalur.....	78
Tabel 4.11 Hasil Regresi Struktur II	81
Tabel 4.12 Output Uji Analisis Jalur.....	82
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Hasil Penelitian Survey Burnout.....	8
Gambar 2.1 Jalur Sub Struktur I	38
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis	38
Gambar 3.1 Substruktur Analisis Jalur I.....	62
Gambar 3.2 Substruktur Analisis Jalur II.....	63
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot terhadap Variabel Y.....	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot terhadap terhadap Z	71
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram terhadap Variabel Y.....	72
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram terhadap Variabel Z	73
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas terhadap Variabel Z.....	75
Gambar 4.6 Jalur Sub Struktur I	77
Gambar 4.7 Jalur Sub Struktur I	78
Gambar 4.8 Jalur Sub Struktur II.....	81
Gambar 4.9 Jalur Sub Struktur II.....	83



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	95
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	106
Lampiran 3 Daftar Konsultasi Bimbingan	110



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi era globalisasi, setiap perusahaan berlomba untuk dapat bersaing dan menjadi yang terbaik dalam mencapai target bisnisnya. Faktor penting yang menunjang keberlangsungan serta kemajuan suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Hal ini juga diungkapkan oleh Arni Anti Kinas (2018) yang mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset bagi perusahaan yang mempunyai fungsi penting dalam menunjang tujuan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Bagus atau tidaknya kualitas suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Maka dari itu, penting sekali bagi suatu perusahaan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawannya untuk menunjang kinerjanya.

Kepuasan kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Kepuasan kerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan

adalah Kepemimpinan.

Kepuasan kerja akan mendorong kinerja karyawannya, hal ini juga dikemukakan oleh Tjong Fei Lie dan Hotlan Siagian (2018) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat.

Kepemimpinan adalah cara pemimpin ketika mempengaruhi perilaku bawahan agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu S.P Hasibuan, 2016:170). Gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara atau gaya seorang pemimpin bertindak untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dr. Emron Edison, 2016:93). Kepemimpinan menjadi faktor pertama dalam meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selain dari faktor kepemimpinan yang dapat mendorong kepuasan kerja, faktor lain adalah lingkungan kerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat mendorong seorang karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya seperti suhu, humiditas, aliran udara, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Selain faktor Kepemimpinan dan lingkungan kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah stres kerja karyawan. Hasibuan (2017:204) mendefinisikan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Stres kerja dapat terjadi karena timbulnya tekanan dan tuntutan berlebih yang dibebankan kepada seorang pekerja, sehingga dapat memengaruhi munculnya ketegangan seseorang dalam bekerja. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja, dan begitu juga sebaliknya.

Pengelolaan sampah Indonesia merupakan salah satu penggerak perekonomian yang memiliki peranan penting dalam perkembangan ekonomi bangsa. PT Wasteforchange Alam Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan sampah di Indonesia yang

perkembangannya cukup pesat di era globalisasi saat ini. PT Wasteforchange sedang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Perusahaan yang juga kerap dikenal dengan Waste4Change ini melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dan salah satunya adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diadakannya survey kepuasan kerja pada tahun 2020 serta survey stres kerja atau *burnout* pada karyawannya.

Data tabel di bawah menunjukan jumlah karyawan pada tiap departemen di tahun 2020, ketika PT Wasteforchange Alam Indonesia pertama kali melakukan survey kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tiap Departemen

Departemen	Jumlah Karyawan
Information Technology (IT)	13
Operational Services (OS)	31
Strategic Services (SS)	26
Finance/ Business Development/ Human Capital (GS)	11
Communication Engagement (CE)	9
Total	90

Sumber : PT Wasteforchange Alam Indonesia (2020)

Tabel 1.2
Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia

Indikator	Skala Penilaian Likert				
	1	2	3	4	5
Lingkungan Kerja	0%	11%	13%	44%	32%
Gaji	0%	7%	37%	47%	9%
Sikap Pemimpin	0%	3%	11%	56%	30%
Pekerjaan	0%	10%	28%	45%	17%
Rata – rata	0%	8%	22%	48%	22%

Sumber : PT Wasteforchange Alam Indonesia

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebanyak 11% dari total karyawan merasakan tidak puas dan sebanyak 13% netral dalam hal lingkungan kerja. Pada variable gaji, sebanyak 7% dari total karyawan merasa kurang puas dalam hal gaji, dan sebanyak 37% netral, sedangkan pada variabel sikap pemimpin sebanyak 3% merasa kurang puas, dan sebanyak 11% merasa netral. Dalam hal pekerjaannya, ada 10% yang merasa kurang puas dan 28% netral. Hasil survey ini memperlihatkan secara rata – rata sebanyak 8% karyawan merasa kurang puas dan 22% netral.

Lingkungan kerja memiliki tingkat ketidakpuasan paling tinggi di antara yang lainnya dalam indikator Fasilitas kerja. Hal ini mendorong penulis untuk meneliti lebih lanjut mengenai Lingkungan Kerja dan menguji apakah ada keterkaitan pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja sebagai mediasi.

Pada variable Kepemimpinan memiliki tingkat paling tinggi dalam hal kepuasan kerja, namun dalam survey sebelumnya hanya menggunakan dua

indikator saja, yaitu kesediaan pemimpin melakukan diskusi dalam pemecahan masalah bersama dan indikator tanggungjawab menjelaskan secara jelas saat mendelegasikan tugasnya. Hal ini menjadi fenomena menarik untuk diteliti dan dibuat survey lanjutan menggunakan indikator yang lebih lengkap dan lebih baik untuk memperlihatkan seperti apa Kepemimpinan di PT Wasteforchange Alam Indonesia.

Tabel 1.3
Variabel dan Indikator yang Digunakan pada Survey Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja	Dalam bekerja, saya dibekali bahan dan peralatan kerja sesuai yang saya butuhkan.
	Di lingkungan kerja, saya memiliki teman dekat/sahabat.
Pekerjaan	Dalam 12 bulan terakhir, Atasan langsung atau rekan kerja terdekat menyampaikan kemajuan saya dalam bekerja.
	Dalam 12 bulan terakhir, saya memiliki kesempatan untuk banyak belajar dan bertumbuh.
	Semua orang bekerja sesuai Job Description sehingga tidak terjadi tumpang tindih yang tidak perlu
Pemimpin	Atasan langsung saya menyampaikan harapan dan tanggung jawab secara rinci dan jelas pada saat memberi tugas.
	Atasan langsung saya selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan teamnya dan memecahkan masalah Bersama.
Gaji	Organisasi memberikan penghasilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta memberikan tunjangan yang memadai

Sumber : PT Wasteforchange Alam Indonesia (2020)

Pada bulan April 2021, Peneliti melakukan pra survey mengenai kepemimpinan di PT Wasteforchange Alam Indonesia, berikut adalah hasilnya :

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Kepemimpinan

No.	Dimensi	Indikator	Setuju	Tidak Setuju
1.	Hubungan	Pimpinan memiliki hubungan yang kurang baik dengan karyawan	7%	93%
		Pimpinan kurang mempertimbangkan kondisi/ situasi karyawan dalam membuat keputusan	52%	48%
2.	Struktur Tugas	Terkadang pimpinan kurang jelas dalam mendelegasikan tugas	59%	41%
		Pimpinan memberikan pekerjaan dengan standar prosedur yang kurang jelas	52%	48%
3.	Kekuatan Posisi	Pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi/ hukuman	74%	26%
		Pimpinan tidak selalu atau jarang melakukan evaluasi kinerja karyawan	48%	52%

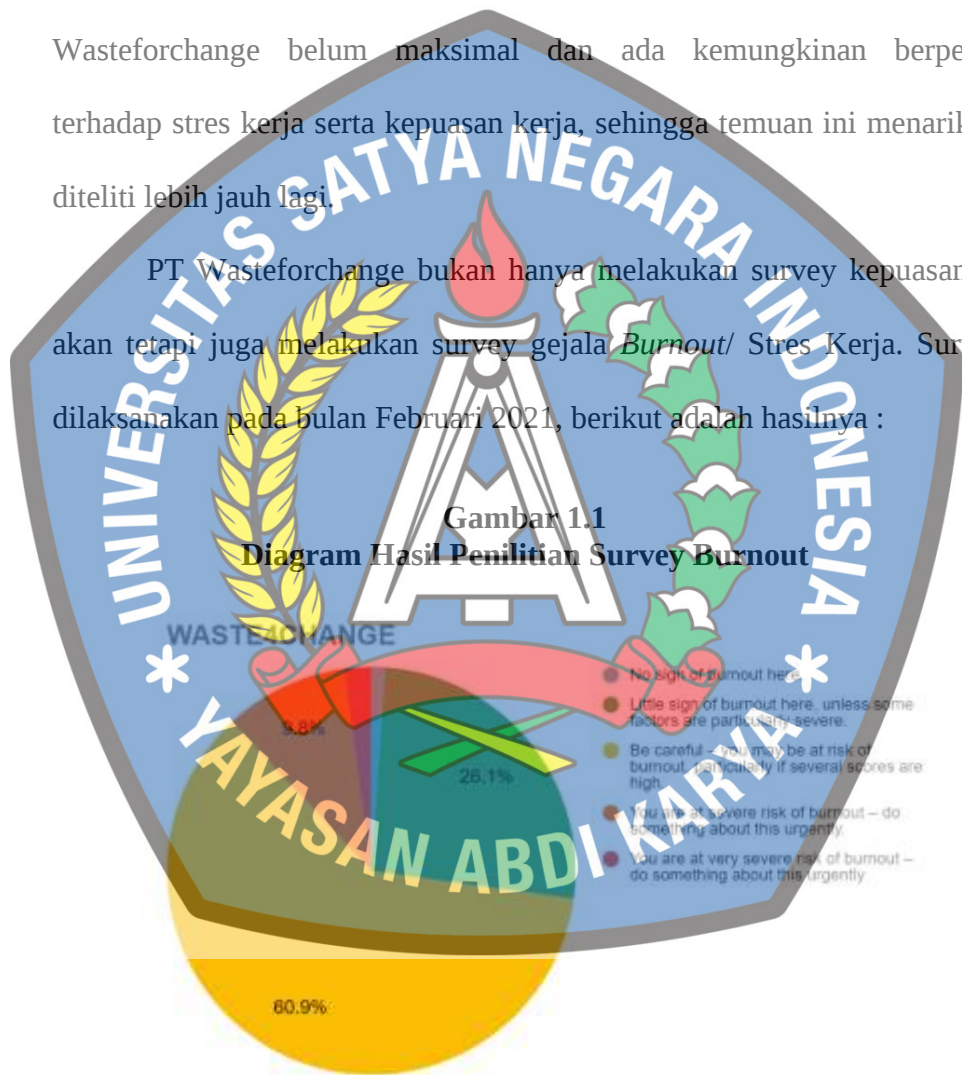
Sumber: *Diolah oleh Penulis

Pra-survey dilakukan kepada 30 karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia. Hasil pra-survey dalam dimensi Hubungan dengan dan menunjukkan bahwa sebanyak 7% karyawan setuju bahwa pimpinan memiliki hubungan yang kurang baik dan sebanyak 52% pimpinan kurang mempertimbangkan kondisi/ situasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Pada dimensi Struktur Tugas memperlihatkan bahwa sebanyak 59% karyawan setuju bahwa pimpinan kurang jelas dalam mendelegasikan tugas, dan sebanyak 52% setuju bahwa pimpinan memberikan pekerjaan dengan

prosedur yang kurang jelas. Pada dimensi Kekuatan Posisi, menunjukkan bahwa sebanyak 74% karyawan setuju bahwa pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi/ hukuman, dan sebanyak 48% setuju bahwa pimpinan tidak selalu atau jarang melakukan evaluasi kinerja karyawan.

Hasil pra-survey diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan PT Wasteforchange belum maksimal dan ada kemungkinan berpengaruh terhadap stres kerja serta kepuasan kerja, sehingga temuan ini menarik untuk diteliti lebih jauh lagi.

PT Wasteforchange bukan hanya melakukan survey kepuasan kerja, akan tetapi juga melakukan survey gejala *Burnout*/ Stres Kerja. Survey ini dilaksanakan pada bulan Februari 2021, berikut adalah hasilnya :



Sumber : PT Wasteforchange Alam Indonesia

Hasil survey menunjukkan sebanyak 60,9% karyawan memiliki tingkat tingkat 3 pada level stres yang artinya pada level hati – hati karena sudah terdeteksi gejala *burnout*, sebanyak 9,8% pada level 4 yang artinya waspada

terhadap gejala *burnout*, dan sebanyak 2,2% level 5 yang artinya sudah level tinggi pada gejala *burnout* dan harus ditindaklanjuti untuk mengelola *burnout* yang dialami. Adapun indikator yang digunakan pada survey ini, yaitu beban pekerjaan, lingkungan kerja, dan gejala stres kerja. Maka dari itu, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai fenomena ini *burnout*/ stres kerja.

Berikut ini adalah hasil penelitian dari peneliti sebelumnya yang meneliti dengan variabel yang sama dengan peneliti, namun ada perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu :

Penelitian Anita Puspasari (2017) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Moderasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purwana (2017) pada jurnalnya yang berjudul “*The Impact of Leadership Style and Work Environment to Employee's Job Satisfaction With Organizational with Organizational Culture as Moderating Variable at Balai Kesehatan Penerbangan*” menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Agus Heri Prayatna, Made Subudi (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Seminyak” menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun pada penelitian K Ali, DW Agustian (2019) pada analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (Studi di Rumah Sakit Muhammadiyah

Metro), menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rizkya Putri, Arif Partono Prasetio (2018) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap stres kerja anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, namun pada hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Rukun Mandiri Pusat di Bandung Mia Amelia (2018) oleh menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Menurut hasil penelitian Intan Sari Karmani (2017) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja Psikologis terhadap stres kerja karyawan pada CV. Dwi Karya Sejahtera” memperlihatkan hasil dari bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian yang berjudul “Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja (*Studi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tangerang*)” yang ditulis oleh Evi Dayanti (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja.

Menurut penelitian terdahulu yang mendukung stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan adalah (Yulianti dalam Salman Farisi dan Ilyas Hadi Pane, 2020) yang menunjukkan bahwa stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga, namun hasil

ini berbeda dengan penelitian David dan Sri Nova Sari (2017) Influence of Work Dicipline, Job Stress, Non Physical Work Environment Through Employee Job Satisfaction at Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru, yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT WASTEFORCHANGE ALAM INDONESIA.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- e. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
- f. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening.
- g. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

- a. Kepada Praktisi

Penelitian ini mampu memberikan informasi mengenai beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja yang kedepannya mampu melahirkan pedoman bagi perusahaan supaya bisa mengurangi

permasalahan pada perusahaan khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia, serta mampu memberikan *input* dalam hal ide yang akan bermanfaat untuk keputusan-keputusan yang akan diambil pada masa sekarang dan pada masa depan.

b. Kepada Institusi Pendidikan

Eksplorasi yang dilakukan saat ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi dan atau literatur untuk melakukan analisis ilmiah selanjutnya yang mempunyai variabel yang berhubungan erat dengan variabel yang diambil pada penelitian ini.

c. Kepada Penulis

Hasil analisis dapat berguna sebagai bentuk penerapan hasil belajar selama perkuliahan berlangsung, dalam kehidupan nyata terutama pada dunia bisnis atau dunia kerja. Analisa yang dilakukan mampu menunjukkan peneliti tentang permasalahan-permasalahan yang kerap terjadi pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan, yang kelak bisa dijadikan pedoman penulis dalam ketika berkecimpung pada human capital profesional. Di samping itu, analisis eksplorasi ini diharapkan mampu dijadikan bahan referensi untuk melaksanakan analisis lebih lanjut mendalam pada topik linier.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Robbin dalam Akhmad Abidin Habibi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya, sikap tersebut memperlihatkan perbedaan antara penghargaan yang diterima atau dirasakan oleh karyawan dalam kenyataan dan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima atau bisa disebut dengan ekspektasi.

Dalam Sutrisno, Tuffin (2017:76) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki kaitan erat dengan sikap pekerja kepada pelaksanaan tugas pekerjaan yang diembannya, situasi dan kondisi pekerjaan, kerja sama yang terbangun dengan baik antara pimpinan atau pun dengan sesama anggota timnya.

Kepuasan kerja adalah keyakinan yang dapat merangsang atau memicu harapan para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal dalam perusahaan tempat ia bekerja. (Utomo, 2017)

Dari penjelasan definisi Kepuasan Kerja dari beberapa ahli di atas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja adalah rasa puas atau perasaan senang yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan dan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaannya secara optimal dan berkontribusi lebih untuk memajukan perusahaan.

2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat 5 hal yang bisa berdampak pada kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Akhmad Abidin Habibi (2019:41) antara lain :

1) Pemenuhan Kebutuhan (Need fulfilment)

Pada hal ini, kepuasan dapat dipengaruhi oleh tingkatan karakter pekerjaan yang memberi peluang pada pekerja untuk pemenuhan kebutuhannya.

2) Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan bisa didefinisikan sebagai hasil yang bisa dirasakan dari ekspektasi yang tercapai. Pemenuhan ekspektasi menunjukkan gap antara ekspektasi pekerja dan yang diperoleh langsung dari pekerjaan yang dilakukannya. Jika ekspektasi melebihi realita, maka pekerja tersebut tidak merasa puas. Begitu juga sebaliknya, individu merasa puas jika memperoleh sesuatu melebihi ekspektasinya.

3) Pencapaian Nilai (Value attainment)

Kepuasan adalah keluaran dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang krusial.

4) Keadilan (Equity)

Kepuasan adalah cermin untuk menunjukkan sebagaimana adil seseorang diperlakukan di perusahaan tempat ia bekerja.

5) Komponen Genetik (Genetic components)

Kepuasan kerja adalah fungsi sifat individu dan faktor genetik. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan sifat seseorang memiliki arti fundamental

untuk mendeskripsikan kepuasan kerja selain karakteristik lingkungan kerja.

2.1.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Yaitu tugas yang dilaksanakan individu, apakah mempunyai unsur yang memuaskan.

Indikator : Tugas, tanggung jawab, kesempatan belajar

2) Upah

Total nominal pembayaran yang diterima individu sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan, apakah sudah memenuhi kebutuhan atau belum. Kemudian apakah upah yang diterima dirasa adil dan sesuai dengan yang telah kerjakan.

Indikator : Sistem penggajian, besaran gaji yang diterima, gaji yang memenuhi kebutuhan

3) Promosi

Adanya peluang seseorang untuk bisa berkembang melalui kenaikan level jabatan. Hal ini berkaitan dengan ada tidaknya peluang untuk mendapatkan promosi jabatan selama bekerja.

Indikator : Pengalaman kerja, prestasi kerja.

4) Pengawas/ Pimpinan

Individu yang selalu memberikan intruksi atau petunjuk dalam

memberikan arahan pelaksanaan kerja.

Indikator : Pimpinan yang mendukung karyawan, pimpinan yang memberikan arahan dengan jelas.

5) Rekan kerja

Setiap individu senantiasa berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Indikator : Teman kerja yang saling menghormati, dukungan teman kerja, suasana kekeluargaan.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memberikan arahan, memotivasi, serta mengendalikan seluruh unsur yang ada pada suatu organisasi untuk meraih suatu tujuan yang telah ditetapkan, hal ini dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal (Azis, 2019).

Pendapat lain datang dari Wibowo (2016) di dalam bukunya, bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang dengan memiliki kekuasaannya mampu melakukan proses memengaruhi, menggerakkan, dan memberikan dukungan usaha yang dapat membuat orang yang dibawah kepemimpinannya berkontribusi pada proses pencapaian tujuan organisasi.

Definisi kepemimpinan di atas berbeda dengan definisi menurut Yukl dalam Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018:148), Yukl mengatakan bahwa

kepemimpinan seseorang bertujuan untuk membuat orang lain mengerti dan menyetujui suatu hal yang harus dikerjakan, bagaimana, kapan, dan di mana melakukannya. Selain itu juga meliputi memberikan kemudahan, inspirasi, dorongan, dan mengarahkan aktivitas (baik secara individu maupun pada suatu tim) ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disintesis bahwa definisi Kepemimpinan adalah cara bagaimana seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi sumber daya manusia yang dimiliki dalam organisasi, serta bagaimana seseorang dapat memberikan kemudahan, memotivasi, dan menginspirasi pada anggotanya untuk mendorong tercapainya visi dan misi organisasi.

2.2.2 Teori Kepemimpinan

Tawel Bernhard, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo, Hendra N. Tawas (2017) mengungkapkan “Teori Kontingensi (Contingency Theory) mengatakan bahwa keefektifan kepemimpinan tergantung pada situasi dan lainnya untuk dapat mengisolasi kondisi situasional tersebut.” Tawel Benhard juga menjelaskan jenis teori yang termasuk ke dalam teori kontingensi, yaitu:

1) The Fiedler Model

Model Fiedler menjelaskan bahwa kinerja organisasi yang efektif dipengaruhi oleh padanan yang tepat antara sikap seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan dan tingkat ketika situasi mengendalikan dan kemampuan memberikan pengaruh pada bawahannya. Fiedler membuat sebuah instrumen untuk

dapat mengukur seseorang pemimpin memiliki orientasi tugas atau orientasi hubungan. Instrumen Fiedler disebut dengan *Least Preferred Co-Worker* (LPC). Apabila gaya kepemimpinan dasar individu sudah dinilai melalui LPC, maka Langkah selanjutnya yaitu mengkategorikan pemimpin dengan situasi tersebut. Menurut Fiedler, ada tiga faktor situasional atau disebut dengan dimensi kontingensi yaitu :

a) Hubungan antara Pemimpin dengan Anggota

Tingkat patuh, *trust* dan rasa/ sikap hormat anggota kepada pemimpinnya ;

Indikator : keyakinan, kepercayaan, dan rasa menghormati karyawan terhadap pemimpin.

b) Struktur Tugas

Sejauh mana tingkat penempatan posisi pekerjaan yang dilakukan kepada anggotanya. Struktur tugas juga dapat menunjukkan bagaimana seorang pemimpin dalam menyampaikan atau membagikan pekerjaannya kepada anggota, apakah terstruktur atau tidak terstruktur ;

Indikator : sejauh mana penugasan pekerjaan itu diproses (yaitu terstruktur atau tidak terstruktur).

c) Posisi Kekuasaan

Tingkat kemampuan seorang dalam memberikan pengaruh pada variabel kekuasaan. Variabel kekuasaan yang dimaksud

yaitu seperti pemutusan hubungan kerja, perekrutan karyawan, disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

Indikator : perekrutan, pemutusan hubungan kerja, kedisiplinan, promosi, dan kenaikan gaji

2) Path Goal Theory

Robert House telah melakukan pengembangan Teori Jalur-Tujuan dengan mengambil elemen utama dari penelitian kepemimpinan Ohio State mengenai struktur awal, tanggung rasa, serta teori pengharapan motivasi (*The Expectancy Theory of Motivation*). Landasan teori ini yaitu tugas pemimpin untuk memberikan dukungan dengan membantu anggota supaya dapat meraih tujuan, serta menyediakan arahan atau dukungan yang dibutuhkan agar tujuan mereka selaras dengan tujuan kelompok atau organisasi yang telah ditetapkan. House melakukan identifikasi empat perilaku kepemimpinan yaitu :

a) Directive Leader

Pemimpin direktif akan memberitahu harapan atau ekspetasi dari mereka terhadap karyawannya, jadwal kerja atau *deadline* yang wajib dilakukan, serta mengarahkan karyawan supaya dapat menuntaskan tugas tersebut dengan panduan yang jelas. Dimensi ini sejalan dengan studi Ohio State Studi yaitu struktur awal ;

b) Supportive Leader

Pemimpin suportif menunjukkan sikap ramah dan peduli terhadap kebutuhan anggotanya. Dimensi ini sama dengan studi Ohio Studies yaitu pertimbangan ;

c) *Participative Leader*

Pemimpin partisipatif melakukan konsultasi dengan bawahan dan mempertimbangkan saran mereka sebelum mengambil keputusan ; dan

d) *Achievement-oriented Leader*

Pemimpin yang memiliki orientasi terhadap prestasi menentukan tujuan yang menantang dan berharap bawahan untuk memiliki kinerja pada tingkat tertinggi.

3) **Model Partisipasi**

Leader-Participation Model dikembangkan oleh Victor Vroom dan Phillip Yetton. Model ini memiliki keterkaitan dengan perilaku kepemimpinan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Memahami bahwa struktur tugas mempunyai berbagai ultimatum untuk kegiatan rutin dan non rutin, mereka beropini bahwasanya perilaku pemimpin harus mencocokkan diri untuk menggambarkan struktur tugas.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:171) dimensi dan indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang mayoritas mutlak pada posisi pimpinan, atau bisa dikatakan pimpinan itu menganut sistem wewenang terpusat.

- a) Otoritas mutlak tersentralisasi pada pimpinan
- b) Suatu ketetapan atau keputusan selalu diputuskan sepihak oleh pimpinan
- c) Minimnya kesempatan bagi bawahan untuk bisa menyampaikan pendapat dan saran

2) Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah ketika seorang pemimpin seringkali melakukan pendelegasian wewenang kepada bawahan.

- a) Pemimpin sering melimpahkan wewenang kepada bawahan
- b) Keputusan sebagian besar dibuat oleh bawahan
- c) Anggota tim leluasa mengutarakan opini dan juga saran

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang kepemimpinannya memprioritaskan untuk melakukan konsultasi dan musyawarah dahulu dengan bawahan dan mempertimbangkan saran bawahan ketika pengambilan keputusan.

- a) Wewenang pimpinan tidak mutlak
- b) Pimpinan dan anggota membuat keputusan secara musyawarah
- c) Terbuka kesempatan bagi anggota untuk beropini/ memberi ide.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu area tempat yang diduduki oleh beberapa orang atau tim, dimana tempat tersebut tercakup sarana pendukung untuk membantu tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan.

Berbeda dengan Sedarmayanti, lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) merupakan sesuatu yang ada pada lingkungan karyawan yang dapat memberikan pengaruh pada mereka dalam melakukan tugas pekerjaan seperti suhu, kelembaban, aliran udara, pencahayaan, kegaduhan, kebersihan, dan sesuai atau tidaknya peralatan kerja.

Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Enny (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja sehingga akan dicapai hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Lingkungan kerja bisa dikatakan semua hal ada di sekitar karyawan pada saat melakukan pekerjaan, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dapat memberikan dukungan atau justru menimbulkan kendala pada karyawan dan pekerjaan saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat

mendukung produktivitas kerja dan mendorong kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada pada lingkungan kerja, meliputi bentu fisik dan non fisik yang dapat mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta mempengaruhi kepuasan kerja dan bisa mendorong kinerja tiap karyawan pada perusahaan.

2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki manfaat antara lain meningkatkan semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja dapat lebih baik lagi. Manfaat yang didapatkan dari bekerja bersama partner kerja orang yang termotivasi adalah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan prosedur yang benar, dan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. (Mahmudah Enny, 2019)

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah Enny dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dipengaruhi oleh faktor berikut :

- a) Faktor individu, yaitu mencakup wawasan, kompetensi, kapabilitas, keyakinan terhadap diri sendiri, dorongan motivasi, serta komitmen pada individu itu sendiri
- b) Faktor kepemimpinan, yaitu mencakup keunggulan dalam memotivasi, memberikan semangat, mengarahkan, serta memberi dukungan kepada anggota timnya.
- c) Faktor tim, yaitu meliputi *support* dan semangat yang diberikan oleh

teman kerja, tim yang saling percaya, solidaritas serta hubungan yang erat antar anggota tim.

d) Faktor sistem, yaitu mencakup sistem, fasilitas, dan sarana infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan.

e) Faktor kontekstual (situasional), yaitu mencakup tekanan dan perubahan pada lingkungan internal dan eksternal.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) dalam bukunya menjelaskan indikator yang dapat memengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu :

a) Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Pencahayaannya atau terang tidaknya ruangan menjadi faktor penting, sebab ruang kerja yang kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan membuat karyawan menjadi kurang jelas dalam melihat dan mengakibatkan pekerjaannya terganggu.

b) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen adalah zat yang perannya penting untuk manusia bisa bernafas. Jika ruangan tempat kerja tidak mempunyai sirkulasi udara yang memadai maka akan berdampak pada kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Di samping itu, udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih, karena jika udara disekitar tempat kerja kotor, maka bisa mengakibatkan gangguan pada karyawan, misalnya sesak napas.

c) Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja butuh dicermati untuk menimbulkan perasaan tenang dan juga aman ketika karyawan bekerja. Satuan Petugas Keamanan (Satpam) yang dapat mengamankan lingkungan serta dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati pekerja dapat menciptakan rasa aman para pekerja.

d) Kebersihan di tempat kerja

Kebersihan pada lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh karyawan dalam bekerja. Namun, bekerja di tempat yang bersih bukan hanya di ruangan karyawan bekerja, namun dalam aspek yang lebih luas, seperti toilet atau pantry yang bersih dan tidak menimbulkan bau yang tidak sedap. Kebersihan mempengaruhi kenyamanan seseorang dalam bekerja, oleh sebab itu dibutuhkan usaha serius dari perusahaan untuk mewujudkannya seperti merekrut petugas khusus untuk menjaga kebersihan perusahaan.

e) Temperatur/ suhu udara di tempat kerja

Suhu udara penting diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan suasana nyaman bagi karyawan. Suhu udara yang baik yaitu ketika suhu udara yang dapat diterima oleh kondisi tubuh. Manusia bisa menyesuaikan tubuhnya dengan suhu udara luar dengan batas perubahan suhu luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

f) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban yaitu kondisi jumlah kandungan air dalam udara. Apabila tidak sesuai, maka kelembaban yang sensitif terhadap temperatur udara ini dapat memengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

g) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah polusi udara yang tidak terasa nyaman pada indra pendengaran. Kebisingan yang terjadi dalam waktu yang lama dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan saat melakukan pekerjaan, dan meningkatkan peluang terjadinya miskomunikasi.

h) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang dimaksud adalah getaran yang muncul akibat alat mekanis, kemudian getaran tersebut terasa oleh pekerja. Fokus kerja, munculnya kelelahan, gangguan syaraf mata, peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu karena getaran mekanis ini. Getaran mekanis dapat menurunkan konsentrasi kerja.

i) Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan adalah pencemaran udara yang dapat berpotensi fokus karyawan ketika bekerja menjadi terganggu. Untuk mengatasi bau-bauan bisa dilakukan dengan beberapa metode, misalnya dengan memakai *Air Conditioner* yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

j) Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna yang tepat pada area kerja mampu memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja karena mempunyai sifat yang bisa berdampak pada emosi dan perasaan divide.

k) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi sangat berkaitan dengan peralatan, tata letak, serta warna yang digunakan dalam ruangan yang bisa mendukung pekerjaan.

l) Musik di tempat kerja

Para ahli berpendapat bahwa musik dapat merangsang dan membangkitkan *mood* karyawan dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

Dalam bukunya, Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik perusahaan dapat berupa:

a) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Komunikasi yang baik, sikap patuh pada hubungan kerja antara bawahan dengan pimpinan, sikap saling menghargai antara pimpinan dengan bawahan dapat membuat tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

b) Hubungan kerja antara rekan kerja

Terbentuknya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja

sama dapat membuat sebuah tim menjadi kompak dan pelaksanaan pekerjaan pun tidak menjadi sulit.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Definisi Stres Kerja

Mangkunegara dalam Salman Farisi dan Ilyas Hadi Pane (2020) mengemukakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pekerja dalam melakukan pekerjaan.

Hasibuan (2017:204) mendefinisikan stres kerja dengan suatu kondisi ketegangan yang berimplikasi pada emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, dapat berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal.

Nugroho (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan tuntutan dari perusahaan yang menyebabkan tekanan pada pekerja, selain itu akan menyebabkan mereka mudah cemas, frustrasi, merasa tertekan dan produktivitas menurun.

Stres kerja ini tampak dari simtoma, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sering menyendiri, kesulitan tidur, merokok berlebihan, sulit rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. (Mangkunegara, 2017: 157).

Berdasarkan uraian pengertian stres kerja dari beberapa ahli di atas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah tekanan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, perasaan, dan pikiran seseorang menjadi negatif yang dapat menyebabkan gejala pada diri tersebut seperti

sulit tidur, mudah cemas, frustrasi, dan tertekan. Stres kerja ini disebabkan dari banyak faktor yang berasal dari hal – hal yang terkait dengan pekerjaannya dan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.4.2 Jenis Stres Kerja

Meskipun stres acapkali memiliki stereotip negatif, namun menurut Gusti Yuli Asih dkk dalam bukunya yang berjudul Stress Kerja (2018), stres bisa saja memiliki nilai positif ketika seseorang memandang beban atau tekanan yang dimiliki sebagai tantangan tersendiri untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

Berny dan Selye dalam bukunya Gusti Yuli dkk (2018) menjelaskan jenis-jenis stres, yaitu :

a. *Eustress (Good Stress)*

Stres yang dapat memicu stimulus dan dorongan, hal ini dapat memberikan manfaat bagi individu yang mengalaminya. Contoh dari *eustress* yaitu tantangan yang berasal dari tekanan waktu dan target tugas pekerjaan yang bermutu.

b. *Distress*

Stres yang dapat membahayakan bagi individu yang mengalaminya. Misalnya, tekanan pekerjaan berlebih yang dapat menguras energi individu yang dapat menjadi mudah sakit fisiknya.

c. *Hyperstress*

Stres memiliki efek luar biasa bagi individu yang mengalaminya. Jenis stres ini dapat membuat kemampuan adaptasi seseorang

menjadi terbatas. Contohnya adalah stres karena serangan teoritis.

d. *Hypostress*

Stres yang dapat terjadi akibat kurang stimulasi. Misalnya stres akibat merasa jenuh pada pekerjaan yang berulang.

2.4.3 Gejala Stres Kerja

Robbins dalam Maseda (2019) mengemukakan bahwa gejala stres kerja dan indikatornya yaitu antara lain:

1) Gejala fisik

Dapat menimbulkan perubahan metabolisme tubuh, seperti peningkatan laju detak jantung dan pernapasan, tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan dapat menyebabkan serangan jantung. Berdasarkan penelitian, gejala stres secara fisik berbanding lurus dengan meningkatnya jumlah ketidakhadiran karena sakit.

Indikator : Mudah lelah, sulit tidur, sakit kepala

2) Gejala psikologis

Berupa ketidakpuasan kerja yang dirasakan pekerja, misalnya pekerja merasa tertekan, tegang ketika melakukan pekerjaan, cemas, mudah marah, bosan, konsentrasi berkurang, dan tidak puas dalam bekerja sehingga pekerja cenderung menunda pekerjaannya.

Indikator : Tingkat kekhawatiran, cepat tersinggung, kurang konsentrasi

3) Gejala perilaku

Dicerminkan sebagai perubahan produktivitas, perubahan pola

makan, cemas, meningkatnya konsumsi alkohol dan penggunaan rokok, mendorong melakukan sabotase dalam pekerjaan, peningkatan absensi, performa kerja menurun, dan gangguan tidur.

Indikator : Performa kerja menurun, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Ar-Rahman Medan Arya Maseda (2019)	Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja guru. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru melalui stres kerja guru.
2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Indolakto Factory pandaan) Oktarini Putri A. (2018)	Kepuasan kerja (X), Stres Kerja (Y)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

3	Pengaruh Kepemimpinan terhadap stres kerja anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat Rizky Putri, Arif Partono Prasetio (2018)	Kepemimpinan (X, Stres Kerja (Y)	Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.
---	---	----------------------------------	---

2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja

Dalam Prayatna (2016), Mangkunegara mengungkapkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, kepemimpinan, waktu kerja yang mendesak, dll. Kepemimpinan yaitu cara mempengaruhi perilaku anggota tim supaya mau bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu S.P Hasibuan, 2016).

Rizky Putri dan Arif Partono Prasetio (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap stres kerja anggota Polri Divisi Propam Polda Jawa Barat” menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

$H_1 : X_1$ berpengaruh terhadap Y

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Stephen Robbins, dalam Waldyazkia (2017), mengungkapkan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan stres kerja, yaitu faktor lingkungan dan faktor individual.

Hasil dari penelitian Intan Sari Karmani (2017) berjudul “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja Psikologis terhadap stres kerja karyawan pada CV. Dwi Karya Sejahtera” menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₂ : X₂ berpengaruh terhadap Y

c. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Yohanas dalam Prayatna (2016) mengatakan bahwa perilaku individu dan kelompok merancang tim kerja yang efektif dan memperagakan Kepemimpinan akan menghasilkan output yaitu kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian Agus Heri Prayatna, Made Subudi (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Seminyak” menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Dan hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₃ : X₁ berpengaruh terhadap Z

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mardiana (2005:15), lingkungan kerja adalah lingkungan

dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari - hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Penelitian Anita Puspasari (2017) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Moderasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4 : X_2 berpengaruh terhadap Z

e. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Mangkunegara dalam Salman Farisi dan Ilyas Hadi Pane (2020) mengemukakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut penelitian terdahulu yang mendukung stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan adalah Yulianti dalam Salman Farisi dan Ilyas Hadi Pane, 2020 yang menunjukkan bahwa stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga. Dengan stres, seseorang akan terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya - sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₅ : Y berpengaruh terhadap Z

f. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Secara Tidak Langsung

Yohanas dalam Prayatna (2016) mengatakan bahwa perilaku individu dan kelompok merancang tim kerja yang efektif dan memperagakan Kepemimpinan akan menghasilkan output yaitu kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian Hamsinah (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₆ : X₁ berpengaruh tidak langsung terhadap Z melalui Y

g. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Secara Tidak Langsung

Enny (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

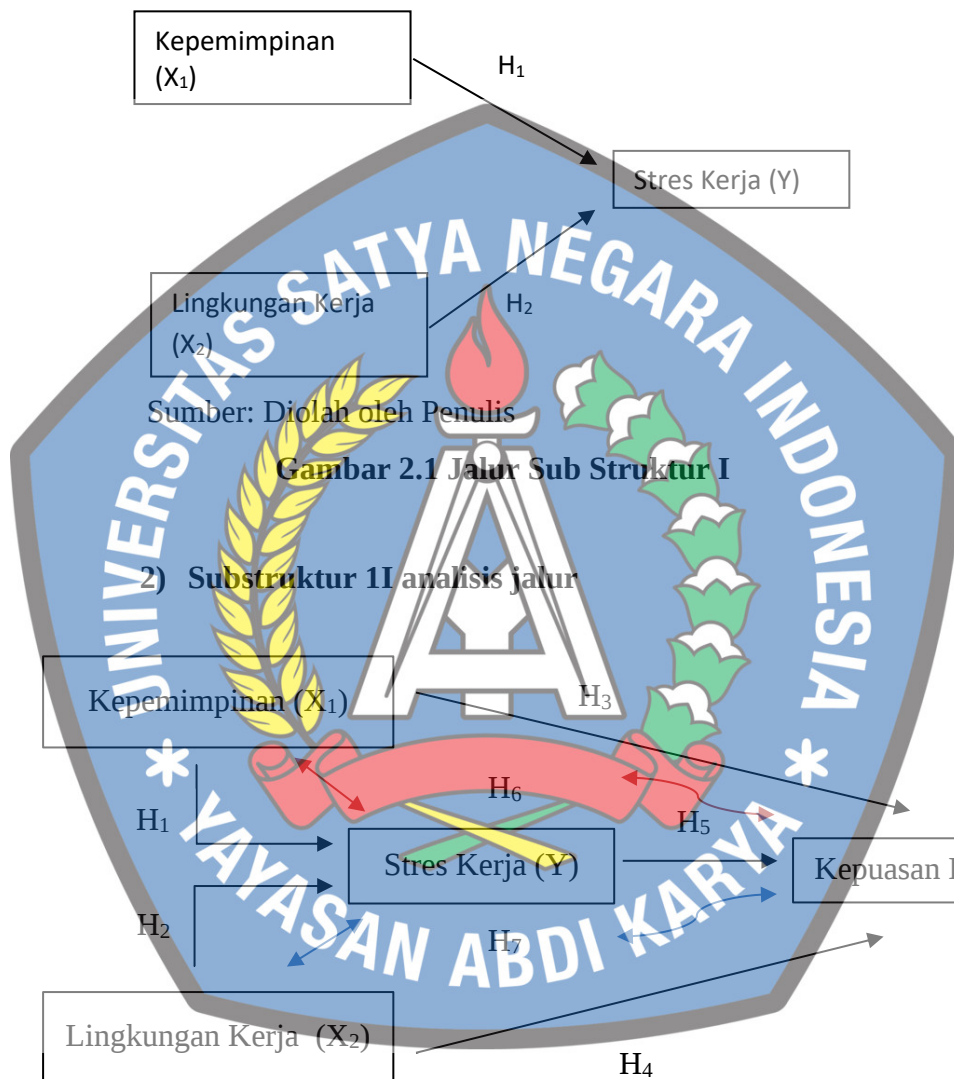
Dalam penelitian Maseda yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intevening pada Perguruan Ar-Rahman Medan terdapat pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja melalui variabel stres kerja sebesar 37%.

Berdasarkan konsep teori, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

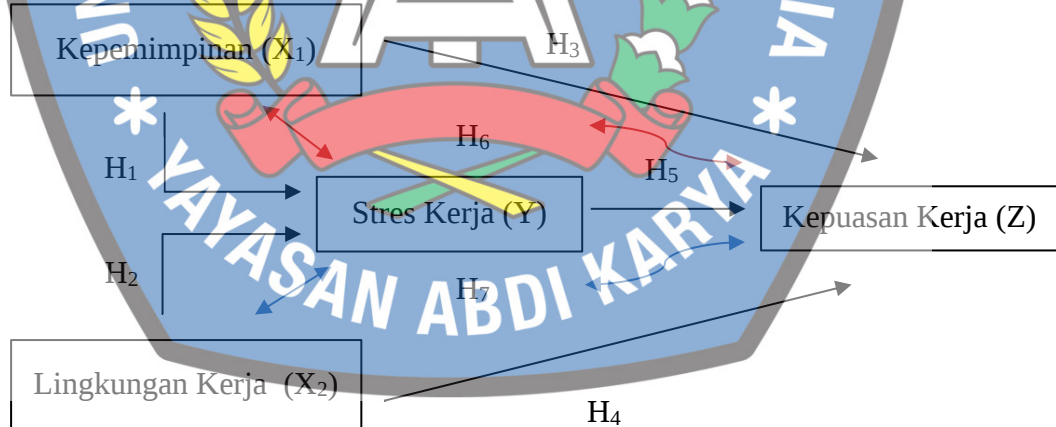
H₇ : X₂ berpengaruh tidak langsung terhadap Z melalui Y

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1) Analisis Jalur Sub Struktur I



2) Substruktur II analisis jalur



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumus masalah telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Jawaban yang didapatkan berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang didapat dari pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat diartikan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti dapat memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H₁ : Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Stres Kerja.

H₂ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Stres Kerja.

H₃ : Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

H₄ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

H₅ : Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

H₆ : Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Secara Tidak Langsung melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening.

H₇ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Secara Tidak Langsung Stres Kerja sebagai Variabel Intervening.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

Waste4Change pertama kali teretus dari diskusi antara PT *Greeneration* Indonesia & Ecobali (PT Bumi Lestari Bali) untuk membentuk perusahaan pengelolaan sampah yang memiliki misi mengurangi jumlah sampah yang berakhir di TPA. Pada tahun 2014 Waste4Change resmi didirikan oleh Mohammad Bijaksana Junerosano dengan nama PT Wasteforchange Alam Indonesia.

Seiring perjalanannya, Waste4Change mengalami banyak perkembangan setiap tahunnya. Pada tahun 2015 Waste4Change berhasil mendirikan Rumah Pemulihan Material (RPM) pertama milik Perusahaan yang dibangun secara resmi di daerah Bekasi, Jawa Barat. Waste4Change juga aktif dalam menjalin Kerjasama dengan berbagai *stakeholders* dalam dunia persampahan, misalkan pada tahun 2016 bekerjasama dengan mitra daur ulang penyedia *RDF Technology* guna meluncurkan program *Zero Waste to Landfill*. Selain itu juga pada tahun 2017 telah mengadakan Kerjasama dengan *Greeneration Foundation* dalam program *Circular Economy Forum* (ICEF) yang pertama kalinya.

Berbagai penghargaan juga telah diraih oleh Waste4Change, pada tahun 2018 terpilih menjadi 1 dari 8 perusahaan *social* dalam DBS-NUS *Social Venture Challenge Asia*. Dan di tahun 2019 Waste4Change Kembali mendapatkan penghargaan sebagai *The Most Responsible Company* dari *World's Most Valued Business* (MVB) Indonesia (Waste4Change, 2021).

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari bulan 01 Februari 2021 – 31 Juni 2021. Obyek penelitian yang diteliti adalah PT. Wasteforchange Alam Indonesia yang beralamatkan di Vida Bumipala Mustika Jaya, Jl. Alun Alun Utara, RT.002/RW.001, Padurenan, Kota Bekasi, Jawa Barat 17156.

3.3 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang bersumber dari responden yang bersedia mengisi kuesioner. Kuesioner yang digunakan terdiri dari pertanyaan yang dibentuk secara struktural dan dikualifikasikan dengan skala likert. Data responden yang telah terkumpul akan dilakukan pengolahan data dengan menghitung tiap jawaban pernyataan dari tiap responden tentang variabel dalam penelitian, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja serta kepuasan kerja.

3.4 Hipotesis Statistik

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kita tentukan untuk dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan atau jawaban yang sementara berdasarkan teori serta penelitian sebelumnya dan belum dapat dibuktikan keabsahannya. Hipotesis akan dibuktikan kebenarannya melalui penelitian lebih lanjut lagi.

Adapun rancangan hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$H_{01}: \beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja

$H_{a1}: \beta > 0$: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja

H0₂: $\beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja

Ha₂: $\beta > 0$: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja

H0₃: $\beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Ha₃: $\beta > 0$: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

H0₄ : $\beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Ha₄: $\beta > 0$: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H0₅ : $\beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Ha₅: $\beta > 0$: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

H0₆ : $\beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel intervening

Ha₆: $\beta > 0$: Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel intervening

H0₇ : $\beta \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening

Ha₇: $\beta > 0$: Terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening

3.5 Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

a. Definisi Variabel Penelitian

Sugiyono (2017) menyatakan variabel merupakan semua hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti hingga dapat menghasilkan *output* informasi tentang hal tersebut dan disimpulkan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel Bebas (*Independent variable*), variabel intervening (*Intervening Variable*), dan variabel terikat (*dependent variable*), berikut penjelasannya :

a. Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Sugiyono (2017), “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja.

Definisi Konseptual :

Kepuasan Kerja adalah rasa puas atau perasaan senang yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan dan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaannya secara optimal dan berkontribusi lebih untuk memajukan perusahaan.

Definisi Operasional :

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau senang yang

dirasakan oleh karyawan PT Wastefochange Alam Indonesia, perasaan puas atau senang tersebut akan berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerjanya. Pekerja yang memiliki kepuasan dalam bekerja dapat ditunjukkan dari beberapa indikator, yaitu dari bagaimana ia melakukan pekerjaannya, pemberian gaji, jalur karir oleh dibuat oleh perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, serta bagaimana kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut.

b. Variabel Intervening

Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa Variabel intervening merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Penelitian ini menggunakan Stres Kerja sebagai variable intervening (Y).

Definisi Konseptual :

Stres kerja adalah tekanan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, perasaan, dan pikiran seseorang menjadi negatif yang dapat menyebabkan gejala pada diri tersebut seperti sulit tidur, mudah cemas, frustrasi, dan tertekan. Stres kerja ini disebabkan dari banyak faktor yang berasal dari hal – hal yang terkait dengan pekerjaannya dan dapat menurunkan produktivias kerja.

Definisi Operasional :

Tekanan atau kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia dan disebabkan oleh beberapa faktor

yang berasal dari hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, yaitu adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Stres kerja dapat menimbulkan beberapa gejala, di antaranya yaitu perubahan fisik, mempengaruhi psikologis seseorang, dan perubahan perilaku yang tidak seperti biasanya.

c. Variabel Independen (Bebas)

Variabel Independen Variabel ini mempunyai pengaruh atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain, sehingga bisa dikatakan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel ini diasumsikan akan mengakibatkan terjadinya perubahan variabel lain. Menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel independent, yaitu :

- Kepemimpinan (X_1)

Definisi Konseptual :

Kepemimpinan adalah cara bagaimana seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi sumber daya manusia yang dimiliki dalam organisasi, serta bagaimana seseorang dapat memberikan kemudahan, memotivasi, dan menginspirasi pada anggotanya untuk mendorong tercapainya visi dan misi organisasi.

Definisi Operasional :

Kepemimpinan merupakan cara atau upaya yang dilakukan oleh pemimpin PT Wasteforchange Alam Indonesia untuk mengarahkan karyawannya ke arah visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan seseorang *leader* dilihat dari bagaimana ia bisa tepat menempatkan posisi dalam situasi. Faktor situasional tersebut yaitu hubungan dengan rekan kerja, bagaimana ia dalam memberikan tugas dan tanggung jawab terhadap timnya, serta seperti apa kekuatan posisi dia dalam sudut pandang pekerjaanya.

- Lingkungan Kerja

Definisi Konseptual :

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada pada lingkungan kerja, meliputi bentuk fisik dan non fisik yang dapat mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta mempengaruhi kepuasan kerja dan bisa mendorong kinerja tiap karyawan pada perusahaan.

Definisi Operasional :

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada lingkungan PT Wasteforchange Indonesia, yang dapat menunjang kelancaran proses pekerjaan karyawan serta akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu dari fisik dan non fisik. Faktor fisik yaitu dapat terlihat oleh indra penglihatan seperti

misalnya pencahayaan. Non fisik yaitu hal yang bisa dirasakan dan tidak bisa dilihat oleh mata, seperti misalnya keharmonisan dengan rekan kerja.

d. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan alat ukur yang diperlukan untuk mengkuantifikasi informasi yang diberikan oleh responden jika mereka diharuskan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah dirumuskan dalam suatu kuesioner. Teknik skala pengukuran yang penulis gambarkan untuk skripsi ini adalah metode skala likert.

Tabel 3.1

Skala Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	Ragu-ragu	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran
1	Kepemimpinan (Fiedler dalam Bernard Tewal 2017)	a. Hubungan	Tingkat kepercayaan karyawan terhadap pemimpinnya	1,2	Likert (1 - 5)
			Kepercayaan diri	3,4,5	
			Rasa hormat	6,7,8	

		b. Struktur Tugas	Intruksi pekerjaan	9,10,11	
			Formulasi pekerjaan	12,13,14	
		c. Kekuatan Posisi	Pemberhentian	15,16,17	
			Pendisiplinan	18,19,20	
2	Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017)	a. Fisik	Pencahayaan	21,22,23	Likert (1 - 5)
			Kebersihan	24,25,26,27	
			Keamanan	28,29,30	
		b. Non Fisik	Hubungan atasan dengan bawahan	31,32,33,34	
			Hubungan antar rekan kerja	35,36,37	
			Hubungan dengan bawahan	38,39,40	
3	Stres Kerja (Robbins dalam Maseda, 2019)	a. Psikologis	Tingkat kekhawatiran	41,42	
			Cepat tersinggung	43,44	
			Kurang konsentrasi	45,46	
			Mudah lelah secara fisik	47, 48	
		b. Fisik	Problem tidur	49, 50	
			Tekanan darah	51, 52	
			Menghindari pekerjaan	53, 54, 55	
		c. Perilaku	Penurunan Performa Kerja	56, 57, 58,	
			Perubahan pola makan	59, 60, 61, 62	
4	Kepuasan Kerja (Affandi, 2018)	a. Pekerjaan itu sendiri	Tugas	61, 62	Likert (1 - 5)
			Tanggung jawab	63, 64	
			Kesempatan belajar	65, 66	
		b. Gaji	Sistem penggajian	67, 68	
			Besaran gaji yang diterima	69, 70	
			Memenuhi kebutuhan	71, 72	
		c. Promosi	Pengalaman Kerja	73, 74	
			Prestasi kerja	75, 76 77	

		d. Rekan Kerja	Rekan kerja saling menghormati	77, 78	
			Dukungan rekan kerja	79, 80	
		e. Kepemimpinan	Pimpinan yang mendukung karyawan	81, 82	
			Pimpinan yang memberikan arahan dengan jelas.	83, 84	

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan dengan cara mempelajari dan membaca buku-buku, literatur-literatur, dan bahan baku bacaan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dengan tujuan untuk memperoleh data teoritis yang relevan dengan pokok permasalahan yang di bahas.

b. Studi Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pekerja, dan wawancara.

c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada obyek penelitian yang akan memberikan respon sesuai dengan pertanyaan peneliti (Bawono, 2016:29).

3.8 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber dan belum diolah. Data primer belum menunjukkan informasi dalam mengambil suatu keputusan sehingga data yang didapat masih harus diolah lebih lanjut, oleh karena itu penulis langsung mengajukan pertanyaan dalam bentuk koesioner kepada karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam dokumen, publikasi secara resmi yang dapat mendukung penyusunan skripsi. Dalam hal ini, penulis memperoleh sumber data dari bahan kuliah yang dipelajari, buku panduan yang berhubungan dengan obyek penelitian dalam penulisan skripsi, serta menghimpun data dari beberapa literatur berupa karya tulis.

3.9 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), Populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Berdasarkan pengertian diatas yang menjadi sasaran populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Wasteforchange Alam Indonesia.

b. Sampel

Metode pengambilan sampel adalah teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dibutuhkan oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sample dalam penelitian ini sebanyak 90 karyawan atau sama dengan 100% populasi.

3.10 Metode Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengenali pola data dan merangkum informasi yang terdapat dalam data.

b. Uji Kelayakan Instrumen

Uji instrumen penelitian digunakan untuk menilai apakah instrumen yang digunakan memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrument dalam penelitian ini. Untuk dapat digunakan dalam penelitian, instrument penelitian ini harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji instrumen dilakukan kepada 30 orang karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia yang termasuk dalam sampel penelitian.

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui validitas data kuesioner yang akan dibagikan. Menurut Sugiyono (2018), “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa

yang seharusnya diukur”.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah responden dalam uji coba penelitian ini, yaitu (n) = 30. Maka besarnya df dapat dihitung $30 - 2 = 28$. Dengan $df = 28$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r table = 0,3610 (dengan melihat r table pada $df = 28$ dengan uji dua arah).

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir pertanyaan atau variabel valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan atau variabel tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

• Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item Code	r hitung	Kondisi	r tabel	Kriteria
X1.1	0,686	$>$	0,3610	Valid
X1.2	0,791	$>$	0,3610	Valid
X1.3	0,827	$>$	0,3610	Valid
X1.4	0,834	$>$	0,3610	Valid
X1.5	0,656	$>$	0,3610	Valid
X1.6	0,856	$>$	0,3610	Valid
X1.7	0,694	$>$	0,3610	Valid
X1.8	0,834	$>$	0,3610	Valid
X1.9	0,692	$>$	0,3610	Valid

X1.10	0,738	>	0,3610	Valid
X1.11	0,599	>	0,3610	Valid
X1.12	0,828	>	0,3610	Valid
X1.13	0,576	>	0,3610	Valid
X1.14	0,722	>	0,3610	Valid
X1.15	0,792	>	0,3610	Valid
X1.16	0,703	>	0,3610	Valid
X1.17	0,723	>	0,3610	Valid
X1.18	0,821	>	0,3610	Valid
X1.19	0,646	>	0,3610	Valid
X1.20	0,713	>	0,3610	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah tertera pada tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa butir kuesioner yang disebarakan, ada 20 kuesioner dari 20 kuesioner yang dinyatakan valid karena hasil r hitung > r tabel yang bernilai 0,3160.

- **Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Code	r hitung	Kondisi	r tabel	Kriteria
X2.1	0,648	>	0,3610	Valid
X2.2	0,607	>	0,3610	Valid
X2.3	0,682	>	0,3610	Valid
X2.4	0,726	>	0,3610	Valid
X2.5	0,604	>	0,3610	Valid
X2.6	0,699	>	0,3610	Valid
X2.7	0,651	>	0,3610	Valid

X2.8	0,666	>	0,3610	Valid
X2.9	0,616	>	0,3610	Valid
X2.10	,708	>	0,3610	Valid
X2.11	0,46	>	0,3610	Valid
X2.12	0,659	>	0,3610	Valid
X2.13	0,367	>	0,3610	Valid
X2.14	0,569	>	0,3610	Valid
X2.15	0,691	>	0,3610	Valid
X2.16	0,659	>	0,3610	Valid
X2.17	0,593	>	0,3610	Valid
X2.18	0,408	>	0,3610	Valid
X2.19	0,631	>	0,3610	Valid
X2.20	0,685	>	0,3610	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa semua pernyataan atau instrumen pada variabel lingkungan kerja terbukti valid karena masing – masing pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel yang bernilai 0,3610.

- **Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Y)**

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Code	r hitung	Kondisi	r tabel	Kriteria
Y.1	0,531	>	0,3610	Valid
Y.2	0,574	>	0,3610	Valid
Y.3	0,668	>	0,3610	Valid
Y.4	0,704	>	0,3610	Valid
Y.5	0,464	>	0,3610	Valid
Y.6	0,710	>	0,3610	Valid

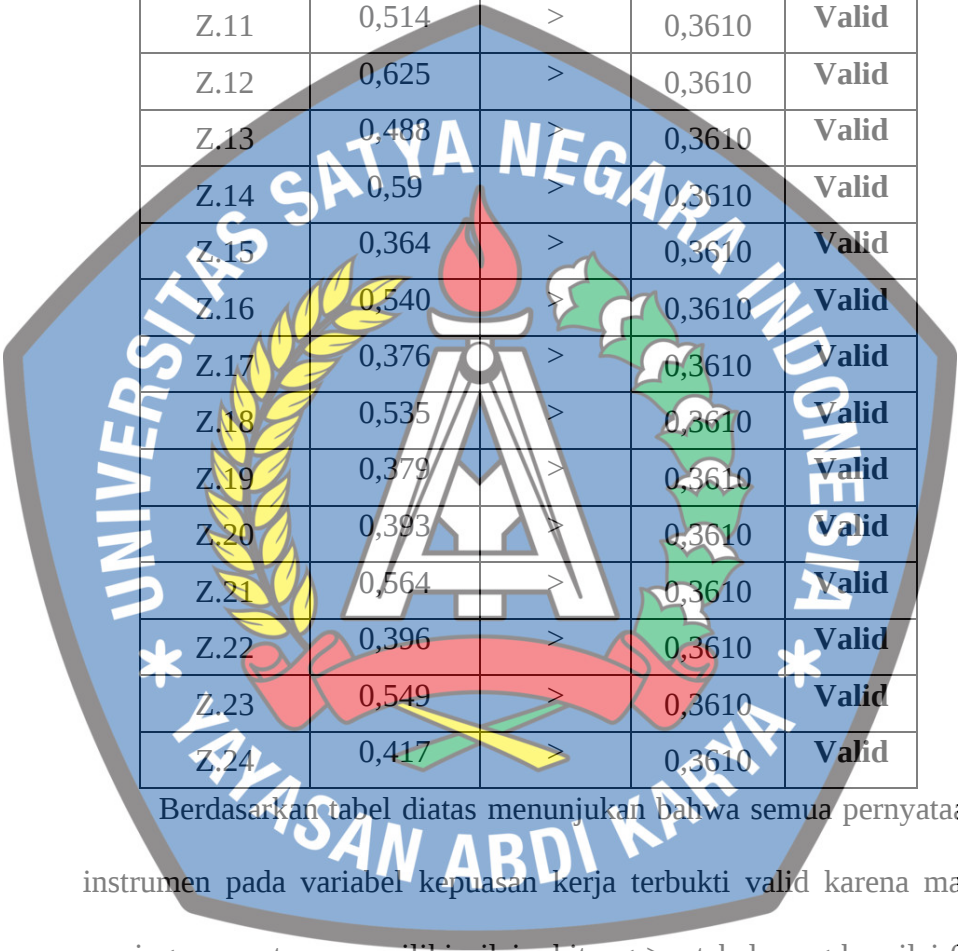
Y.7	0,462	>	0,3610	Valid
Y.8	0,576	>	0,3610	Valid
Y.9	0,416	>	0,3610	Valid
Y.10	0,522	>	0,3610	Valid
Y.11	0,573	>	0,3610	Valid
Y.12	0,540	>	0,3610	Valid
Y.13	0,677	>	0,3610	Valid
Y.14	0,761	>	0,3610	Valid
Y.15	0,530	>	0,3610	Valid
Y.16	0,487	>	0,3610	Valid
Y.17	0,460	>	0,3610	Valid
Y.18	0,094	>	0,3610	Tidak Valid
Y.19	0,380	>	0,3610	Valid
Y.20	0,528	>	0,3610	Valid
Y.21	0,518	>	0,3610	Valid
Y.22	0,090	<	0,3610	Tidak Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa dari 22 pertanyaan atau instrument pada variabel stres kerja dinyatakan 20 pertanyaan valid karena masing – masing pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel yang bernilai 0,3610.

- **Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Code	r hitung	Kondisi	r tabel	Kriteria
Z.1	0,370	>	0,3610	Valid
Z.2	0,682	>	0,3610	Valid
Z.3	0,534	>	0,3610	Valid
Z.4	0,731	>	0,3610	Valid



Z.5	0,588	>	0,3610	Valid
Z.6	0,697	>	0,3610	Valid
Z.7	0,618	>	0,3610	Valid
Z.8	0,386	>	0,3610	Valid
Z.9	0,554	>	0,3610	Valid
Z.10	0,506	>	0,3610	Valid
Z.11	0,514	>	0,3610	Valid
Z.12	0,625	>	0,3610	Valid
Z.13	0,488	>	0,3610	Valid
Z.14	0,59	>	0,3610	Valid
Z.15	0,364	>	0,3610	Valid
Z.16	0,540	>	0,3610	Valid
Z.17	0,376	>	0,3610	Valid
Z.18	0,535	>	0,3610	Valid
Z.19	0,379	>	0,3610	Valid
Z.20	0,393	>	0,3610	Valid
Z.21	0,564	>	0,3610	Valid
Z.22	0,396	>	0,3610	Valid
Z.23	0,549	>	0,3610	Valid
Z.24	0,417	>	0,3610	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa semua pernyataan atau instrumen pada variabel kepuasan kerja terbukti valid karena masing – masing pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel yang bernilai 0,3610. Jumlah pertanyaan yang bisa digunakan pada variabel kepuasan kerja yaitu sebanyak 24 pertanyaan.

Tabel 3.7
Kisi-kisi Instrumen Setelah Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran
1	Kepemimpinan (Fiedler dalam Bernard Tewal 2017)	a. Hubungan	Tingkat kepercayaan karyawan terhadap pemimpinnya	1,2	Likert (1 - 5)
			Kepercayaan diri	3,4,5	
			Rasa hormat	6,7,8	
		b. Struktur Tugas	Intruksi pekerjaan	9,10,11	
			Formulasi pekerjaan	12,13,14	
		c. Kekuatan Posisi	Pemberhentian	15,16,17	
2	Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017)	a. Fisik	Pendisiplinan	18,19,20	Likert (1 - 5)
			Pencahayaannya	21,22,23	
			Kebersihan	24,25,26,27	
		b. Non Fisik	Keamanan	28,29,30	
			Hubungan atasan dengan bawahan	31,32,33,34	
			Hubungan antar rekan kerja	35,36,37	
3	Stres Kerja (Robbins dalam Maseda, 2019)	a. Psikologis	Hubungan dengan bawahan	38,39,40	
			Tingkat kekhawatiran	41,42	
			Cepat tersinggung	43,44	
		b. Fisik	Kurang konsentrasi	45,46	
			Mudah lelah secara fisik	47, 48	
			Problem tidur	49, 50	
		c. Perilaku	Tekanan darah	51, 52	
			Menghindari pekerjaan	53, 54, 55	
			Penurunan Performa Kerja	56, 57, 58	
4	Kepuasan Kerja (Affandi, 2018)	a. Pekerjaan itu sendiri	Perubahan pola makan	59, 60	Likert (1 - 5)
			Tugas	61, 62	
			Tanggung jawab	63, 64	

			Kesempatan belajar	65, 66	
		b. Gaji	Sistem penggajian	67, 68	
			Besaran gaji yang diterima	69, 70	
			Memenuhi kebutuhan	71, 72	
		c. Promosi	Pengalaman Kerja	73, 74	
			Prestasi kerja	75, 76 77	
		d. Rekan Kerja	Rekan kerja saling menghormati	77, 78	
			Dukungan rekan kerja	79, 80	
		e. Kepemimpinan	Pimpinan yang mendukung karyawan	81, 82	
			Pimpinan yang memberikan arahan dengan jelas.	83, 84	

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf konsistensi skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda (Friatma, 2017).

Dalam pelaksanaan uji reliabilitas, peneliti akan menggunakan 30 responden, dan variabel bisa dikatakan reliabel apabila setelah diujikan reliabilitas mendapatkan nilai *Crombach's Alpha* > 0,60. Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan, *output* pengujian dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach's	Batas Nilai	Keterangan
Kepemimpinan	20	0,955	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	20	0,913	0,6	Reliabel
Stres Kerja	20	0,883	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	24	0,879	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan atau instrumen variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $\geq 0,60$.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Model dalam analisis penelitian ini memiliki syarat uji asumsi terhadap data yang meliputi :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

2) Uji Multikolonieritas

Ghozali (2016:103) mengatakan uji multikolonieritas akan menguji ditemukan atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Dengan SPSS 2.4 penulis

melakukan analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cutoff* yang dipakai agar menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan dalam regresi liner. Uji heteroskedastisitas yaitu pengujian yang dilakukan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan pada model regresi linear.

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas, Dwi Consultant (2014:144) Dasar pengambilan keputusan yaitu, titik-titik harus menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi scatterplot.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (DW). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- i. Angka $DU < DW < 4 - DU$, maka H_0 ditolak artinya terjadi autokorelasi
- ii. Angka $DW < DL$ atau $DW > 4L$, maka H_0 ditolak artinya terjadi autokorelasi.
- iii. Angka $DL < DW < DU$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$ artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Run test merupakan bagian dari statistic non-parametrik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antara residual terdapat korelasi yang tinggi. jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual acak atau random.

Run test digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis). Run test dilakukan dengan membuat hipotesis dasar yaitu:

* H_0 : Residual (Res_1) random (acak)

- H_a : Residual (Res_1) tidak random

Dengan hipotesis dasar diatas, maka dasar pengambilan keputusan uji statistic dengan Run test adalah (Ghozali,2011):

- Jika nilai $Asmp.sig.(2-tailed)$ kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti data residual terjadi secara tidak random (sistematis).
- Jika nilai $Asymp.sig.(2_tailed)$ lebih dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti data residual terjadi secara random (acak).

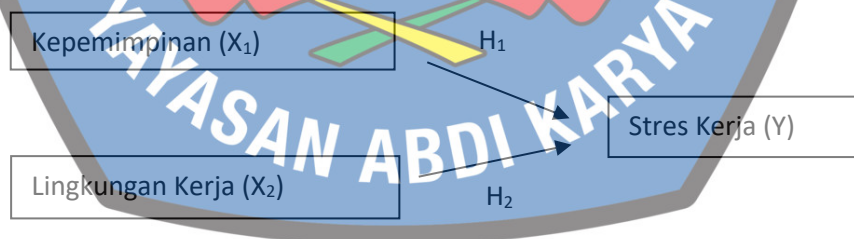
d. Pengujian Hipotesis

Analisis Jalur

Analisis jalur yaitu perluasan dari analisis linear berganda, atau bisa diartikan sebagai penggunaan analisis regresi untuk menaksir keterkaitan kausalitas antar variabel (model klausal) yang sudah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Imam Ghazali, 2013)

Analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh independen dan dependen dapat berupa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung.

1) Analisis Jalur Substruktur I



Gambar 3.1 Substruktur Analisis Jalur I

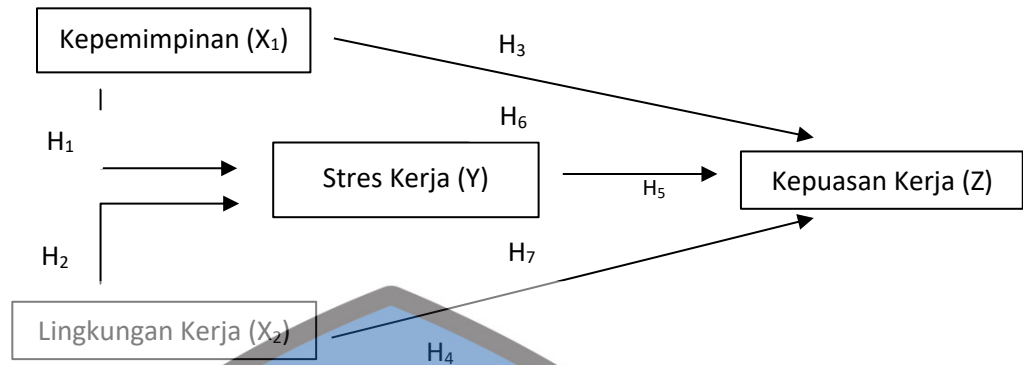
Sumber: Diolah penulis

Hipotesis Substruktur 1 Analisis Jalur

H₁: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Stres Kerja

H₂: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

2) Analisis Jalur Substruktural II



Sumber: Diolah oleh penulis

Gambar 3.2 Substruktur Analisis Jalur II

Hipotesis substruktural 2 Analisis Jalur

H₃: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

H₄: Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

H₅: Pengaruh Langsung Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

H₆: Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening

H₇: Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penyebaran kuesioner dilakukan di PT Wasteforchange Alam Indonesia dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia mulai tanggal 04 Mei sampai dengan 31 Juli 2021. Rincian kuesioner yang disebar adalah:

Tabel 4.1
Rincian Jumlah Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah Kuesioner yang diberikan
Kuesioner yang diberikan	90
Kuesioner Kembali	90
Kuesioner tidak Kembali/ kosong	90

4.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia. Adapun rincian deskripsi profil responden dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Kuesioner yang diberikan	Presentase
Laki – laki	32	35%
Perempuan	58	65%
Total	90	100%

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel, karyawan pada PT Wasteforchange dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 32 (tiga puluh dua) orang atau sebanyak 35% dari total populasi, dan sebanyak 58 (lima puluh delapan) karyawan berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Profil responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Kuesioner yang diberikan	Presentase
18 – 24	35	39%
25 – 34	52	58%
35 – 49	3	3%
Total	90	100%

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Wasteforchange yaitu sebanyak 35 orang atau 39% dari populasi yang berusia 18 – 24 tahun, kemudian karyawan berusia 25 – 34 tahun

sebanyak 52 orang dengan presentase 58% dari populasi, dan ada 3 karyawan atau dengan presentase 3% dari populasi yang memiliki usia 35 – 49 tahun. Hasil penghitungan karyawan berdasarkan usia ini menunjukkan mayoritas karyawan pada PT Wasteforchange Alam Indonesia muda dan dalam usia produktif untuk bekerja.

4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Profil responden berdasarkan pendidikan sebanyak 90 orang terlampir pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Kuesioner yang Diberikan	Presentase
SMA	15	17%
D3	4	4%
S1	71	79%
Total	90	100%

Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden yang merupakan karyawan dari PT Wasteforchange Alam Indonesia memiliki profil Pendidikan terakhir yang beragam. Sebanyak 15 orang atau sebanyak 17% dari total sampel merupakan lulusan SMA, D3 sebanyak 4 orang atau sebanyak 4% dari total sampel, dan S1 sebanyak 71 orang atau sebanyak 79% dari total sampel.

4.3 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengenali pola data dan merangkum informasi yang terdapat dalam data. Berikut Tabel 4.5 yang menyajikan statistic deskriptif yang terdiri dari mean, standar deviation dan korelasi antara variabel.

Tabel 4.5

Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Butir Pertanyaan	Mean/ Butir Pertanyaan
X ₁	90	41	100	69.47	14.900	20	3.485
X ₂	90	49	100	69.16	11.477	20	3.458
Y	90	56	100	81.33	10.847	20	4.065
Z	90	49	118	80.46	13.306	24	3.352
Valid N (listwise)	90						

Penjelasan dari hasil dari tabel descriptive statistics adalah sebagai berikut:

- Variabel kepemimpinan dengan responden sebanyak 90 diperoleh nilai minimum 41, nilai maksimum 100, nilai rata – rata 69,47, dan standar deviasi sebesar 14,900. Standar deviasi adalah salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya 69,7. Kepemimpinan yang memiliki nilai rata-rata 69,47 apabila dibagi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 maka hasilnya adalah 3,485 yang artinya rata-rata responden menilai kepemimpinan adalah kurang baik.

- b. Variabel lingkungan kerja dengan responden sebanyak 90 diperoleh nilai minimum 49, nilai maksimum 100, nilai rata – rata 69,16, dan standar deviasi sebesar 11,477. Standar deviasi adalah salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya 69,16. Lingkungan kerja yang memiliki nilai rata-rata 69,16 apabila dibagi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 maka hasilnya adalah 3,458 yang artinya rata-rata responden menilai lingkungan kerja di perusahaan kurang baik.
- c. Variabel stres kerja dengan responden sebanyak 90 diperoleh nilai minimum 56, nilai maksimum 100, nilai rata – rata 81,33, dan standar deviasi sebesar 10,847. Standar deviasi adalah salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya 81,33. Stres kerja yang memiliki nilai rata-rata 81,33 apabila dibagi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 maka hasilnya adalah 4,065 yang artinya rata-rata responden menilai tingkat stress mereka cukup tinggi.
- d. Variabel kepuasan kerja dengan responden sebanyak 90 diperoleh nilai minimum 49, nilai maksimum 118, nilai rata – rata 80,46, dan standar deviasi sebesar 13,306. Standar deviasi adalah salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya 80,46. Kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata 80,46 apabila dibagi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 24 maka hasilnya adalah 3,352 yang artinya rata-rata responden menilai tingkat kepuasan kerja mereka kurang baik.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

a) Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Tes normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji one sample *kolmogrov-smirnov* dengan tingkat signifikan 0,05. Jika $\text{sig} > 0,05$, maka data terdistribusi normal dan sebaliknya, jika $\text{sig} < 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
N		90	90	90	90
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	69.47	69.16	81.33	80.46
	Std. Deviation	14.900	11.477	10.847	13.306
Most Extreme Differences	Absolute	.084	.079	.088	.072
	Positive	.084	.079	.052	.072
	Negative	-.040	-.040	-.088	-.071
Test Statistic		.084	.079	.088	.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158 ^c	.200 ^{c, d}	.083 ^c	.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Normalitas menunjukkan nilai *Kolmogro-Smirnov* dengan nilai probabilitas signifikan (Asymp. Sig) pada variabel kepemimpinan sebesar 0,158, pada variabel lingkungan kerja sebesar

0,200, pada variabel stres kerja sebesar 0,083, dan pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,200. Berdasarkan dari ke empat variabel memiliki nilai p atau Asymp. Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b) Uji Normalitas Grafik P-Plot

- Uji Normalitas Grafik P-Plot terhadap Variabel Y

Hasil uji normalitas variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dengan grafik P-Plot menunjukkan bahwa grafik normal *probability plot* yang menggambarkan bahwa data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa grafik tersebut memenuhi uji normalitas data.



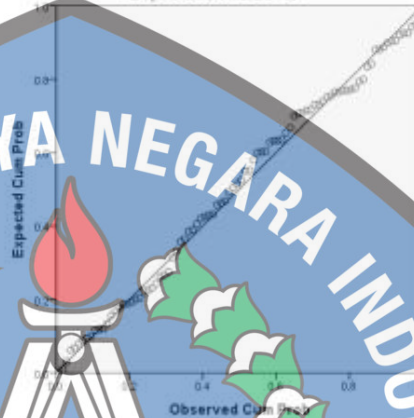
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot terhadap Variabel Y

- Uji Normalitas Grafik P-Plot terhadap Variabel Z

Hasil uji normalitas terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen dengan grafik P-Plot menunjukkan bahwa

grafik normal *probability plot* yang menggambarkan bahwa data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa grafik tersebut memenuhi uji normalitas data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Z

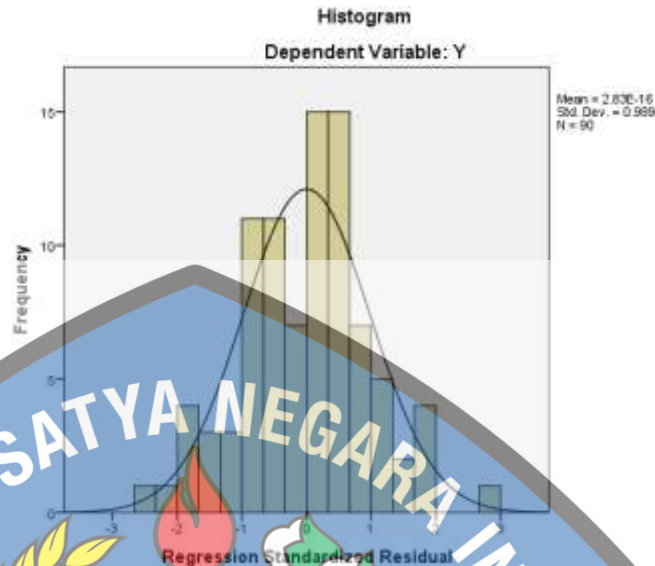


Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot terhadap terhadap Z

c) Uji Normalitas Histogram

Uji normalitas data menggunakan histogram dilakukan dengan cara membaca tampilan grafik histogram. Apabila pola data grafik histogram mengikuti kurva normal yang berbentuk lonceng, maka dapat dikatakan bahwa sebaran data dalam penelitian ini tidak terdistribusi secara normal.

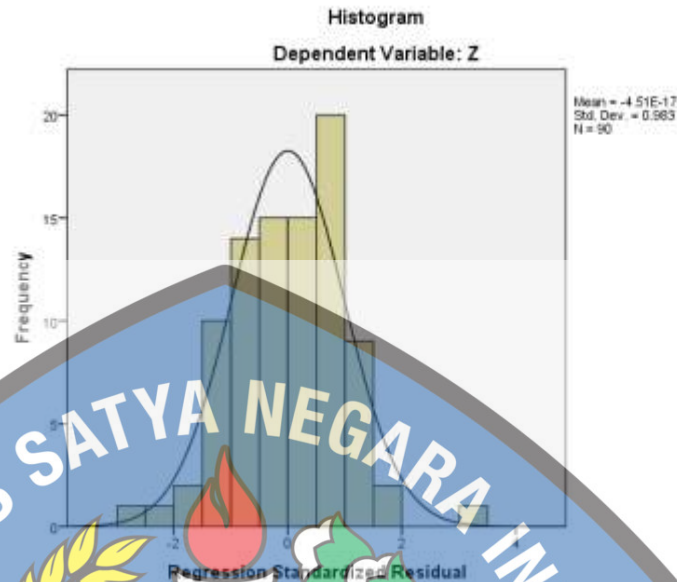
- Uji Normalitas Grafik P-Plot terhadap Variabel Y



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram terhadap Variabel Y

Hasil uji normalitas terhadap variabel stres kerja (Y) sebagai variabel dependen dengan grafik histogram pada penelitian ini menunjukkan grafik histogram berbentuk kurva normal yang berbentuk lonceng (*bell shaped*), serta tidak condong ke kanan atau ke kiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

- Uji Normalitas Grafik P-Plot terhadap Variabel Z



Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram terhadap Variabel Z

Hasil uji normalitas dengan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel dependen dengan grafik histogram pada penelitian ini menunjukkan grafik histogram berbentuk kurva normal yang berbentuk lonceng (*bell shaped*), serta tidak condong ke kanan atau ke kiri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya gejala multikolonieritas didalam model regresi. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas ada 2 cara yaitu melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	63.822	13.541		4.713	.000		
X ₁	.214	.083	.237	2.568	.012	.647	1.545
X ₂	.433	.107	.373	4.034	.000	.645	1.551
Y	-.346	.105	-.282	-3.293	.001	.752	1.329

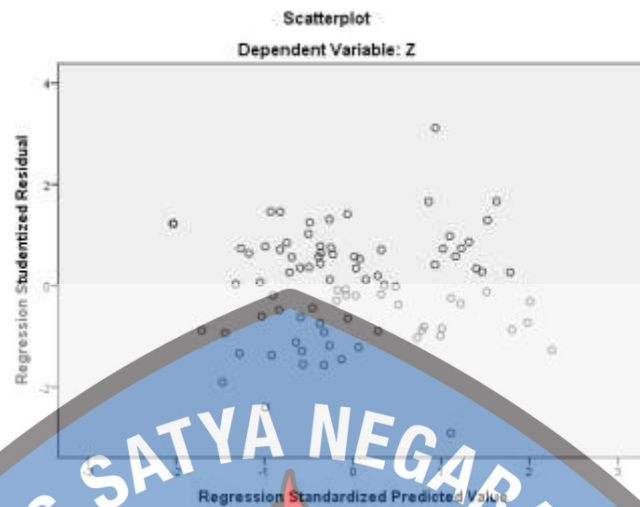
a. Dependent Variable: Z

Dari hasil Uji Multikolinieritas pada tabel di atas terlihat bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel independen kepemimpinan (0,647), lingkungan kerja (0,645) dan stres kerja (0,752) > 0,1 dan VIF untuk gaya sebesar (1,545), lingkungan kerja sebesar (1,511), dan stres kerja sebesar (1,329) < 10. Berdasarkan hasil yang didapatkan yaitu nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF tersebut < 10, dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dengan melihat scatterplot, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (menyempit, melebar maupun bergelombang) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi homoskedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas yang tertera di bawah menunjukkan tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedasitas terhadap Variabel Z

4.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan dengan uji statistik melalui uji Durbin-Watson. Berikut ini adalah hasil dari uji autokorelasi:

Tabel 4.8
Hasil Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.523	.506	9.350	1.914

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , Y

b. Dependent Variable: Z

Pengujian Durbin-Watson dilakukan dengan membandingkan nilai hasil pengujian Durbin-Watson dengan tabel nilai Durbin-Watson. Deskripsi hasil pengujian adalah sebagai berikut :

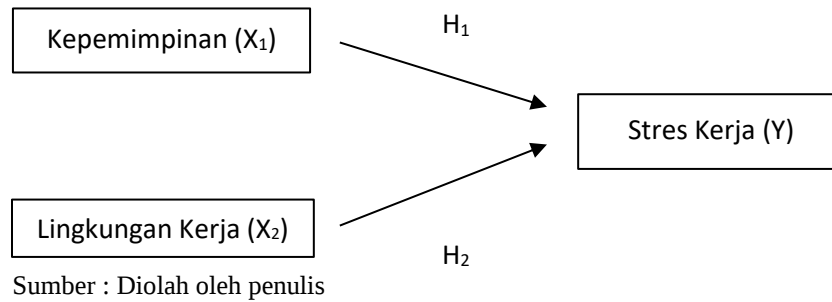
- a. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson dengan menggunakan nilai signifikansi 5%,
- b. Nilai Durbin-Watson sebesar 1,914.
- c. Jumlah sampel 90 ($n = 90$) dan ($k = 3$), maka dari tabel Durbin-Watson diperoleh nilai batas bawah (dL) sebesar 1,5889 dan nilai batas atas (dU) sebesar 1,7264.
- d. Nilai DW sebesar 1,914 lebih besar dari nilai dU sebesar 1,7264 dan lebih kecil dari $4-dU$ ($4-1,7264$) sehingga dapat disimpulkan bahwa $1,916 > 1,7264 < 2,2736$ maka tidak terjadi autokorelasi.

4.5 Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur

Uji hipotesis dengan analisis jalur dalam penelitian ini dibagi menjadi dua struktur/ model yang digunakan, yaitu analisis jalur sub struktur I dan II. Rincian penjelasan dari kedua struktur tersebut sebagai berikut :

4.5.1 Analisis Jalur Sub Struktur 1

Besarnya R Square terdapat pada tabel Model Summary dalam hasil pengujian koefisien determinasi terhadap variabel stress kerja adalah sebesar 0,250. Nilai $e1$ dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,250)} = 0,866$. Dengan demikian diperoleh diagram model jalur 1 struktur sebagai berikut:



Gambar 4.6 Jalur Sub Struktur I

Langkah berikutnya dilakukan pengolahan data berdasarkan jawaban kusioner responden dengan perantara program SPSS 24. Tabel hasil pengolahan data regresi struktur 1 terlampir di bawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Regresi Struktur I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.232	9.504

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil perhitungan *R Square* (R^2) sebesar 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 25% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil dari pengolahan data di atas, didapatkan nilai e1 dengan rumus : $e1 = \sqrt{(1 - 0,250)}$

$$= 0,866$$

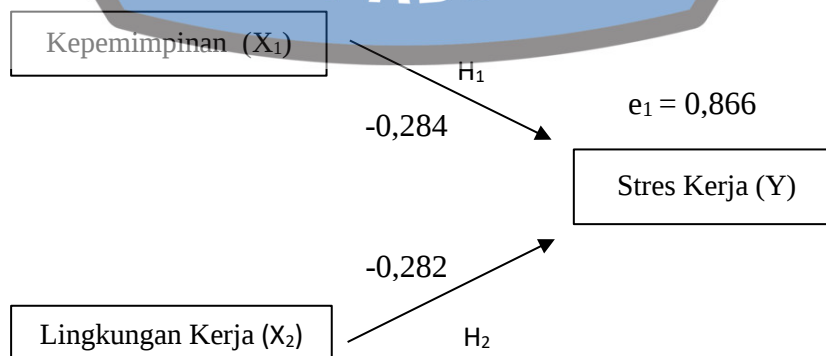
Setelah mendapatkan e1, selanjutnya dapat dilakukan pencarian nilai signifikansi pada variabel stres kerja sebagai variabel dependen, sedangkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independent.

Tabel 4.10
Output Uji Analisis Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	114.136	6.353		17,964	,000
X1	-.207	,081	-.284	-2,542	,013
X2	-.266	,106	-.282	-2,522	,014

a. Dependent Variable: Y

Signifikansi pada variabel kepemimpinan terhadap stres kerja senilai 0,013 dan pada lingkungan kerja senilai 0,014. Kedua variabel ini memiliki nilai lebih kecil daripada 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa regresi struktur I yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber: Diolah oleh penulis

Gambar 4.7 Jalur Sub Struktur I

Berdasarkan data output koefisien regresi struktur I didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = e1 \ 0,866 - 0,284 X_1 - 0,282 X_2$$

Dari hasil pengujian analisis jalur serta persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan

Nilai t hitung sebesar -2,542 dengan nilai signifikansi 0,013. Maka perbandingannya yaitu nilai t hitung $-2,542 > t$ tabel yaitu 1,987 dan nilai sig $0,013 < 0,05$, yang berarti Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Variabel kepemimpinan berpengaruh sebaliknya dengan stres kerja karena koefisien regresi bersifat negatif.

Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan adalah senilai -0,284. Hal ini mencerminkan bahwa adanya keterkaitan antara variabel kepemimpinan terhadap stres kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel kepemimpinan meningkat 1 satuan maka stres kerja akan menurun sebesar 0,284 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Nilai t hitung sebesar -2,615 dengan nilai signifikansi 0,01. Maka perbandingannya yaitu nilai t hitung $-2,615 > t$

tabel yaitu 1,987 dan nilai sig $0,011 < 0,05$, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Lingkungan kerja bisa dikatakan berpengaruh negatif terhadap stres kerja karena t-hitung bernilai negatif.

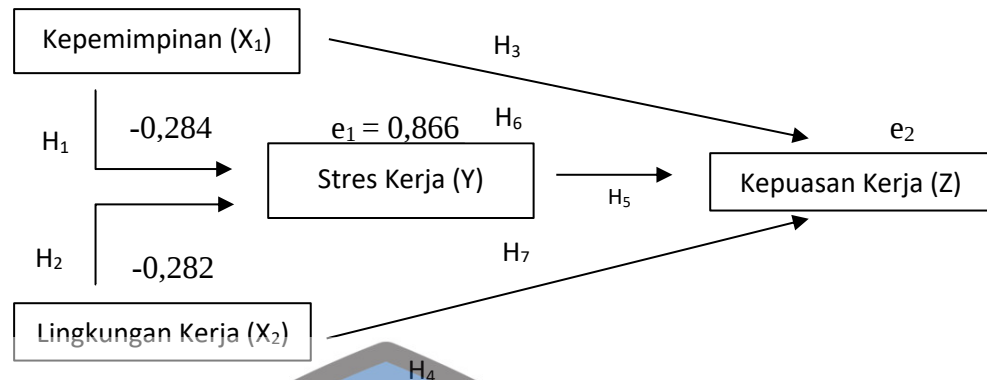
Koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar senilai -0,282. Hal ini mencerminkan bahwa adanya keterkaitan antara variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka stres kerja akan menurun sebesar 0,282 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3. Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

Besarnya kontribusi dari variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan yang langsung mempengaruhi variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 25%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.5.2 Analisis Jalur Sub Struktur II

Berdasarkan hasil uji analisis jalur pada sub struktur I, maka diagram jalur sub struktur II sementara dapat ditunjukkan berikut ini :



Sumber: Diolah oleh penulis

Gambar 4.8 Jalur Sub Struktur II

Langkah selanjutnya yaitu dengan mengolah data berdasarkan hasil kuesioner yang ada dengan bantuan program SPSS 24. Hasil pengolahan data regresi struktur II yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Regresi Struktur II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.506	9.350

a. Predictors: (Constant), X1, X2, Y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil perhitungan *R Square* (R^2) sebesar 0,523. Hal ini menunjukan bahwa besarnya kontribusi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 52,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Besarnya R Square terdapat pada tabel Model Summary dalam hasil pengujian koefisien determinasi terhadap variabel stres kerja adalah sebesar 0,250. Nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{(1-0,523)} = 0,6906$. Dengan demikian diperoleh diagram model jalur 1 struktur sebagai berikut :

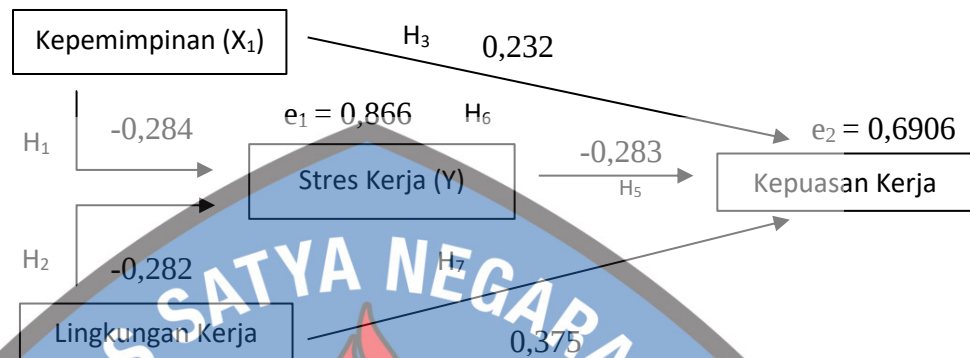
Tabel 4.12
Output Uji Analisis Jalur

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
(Constant)	64.161	13.564		4.730	.000
X1	.207	.083	.232	2.496	.014
X2	.435	.108	.375	4.042	.000
Y	-.347	.105	-.283	-3.287	.001

a. Dependent Variable: Z

Variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,014. Nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,000. Pada variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,001. Hasil pengujian memperlihatkan nilai signifikan dari ketiga variabel independen terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen, lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa regresi struktur II memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil pengujian yang dilakukan juga, nilai beta dan dapat digambarkan diagram jalur struktur II sebagai berikut :



Gambar 4.9 Jalur Sub Struktur II

Berdasarkan data output koefisien regresi struktur II diatas dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

$$Z = 0,232 X_1 + 0,375 X_2 - 0,283 Y$$

Penjelasan dari hasil uji analisis jalur serta persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan

Koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah senilai 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,232 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Nilai t hitung sebesar 2,496 dengan nilai signifikansi. Maka perbandingannya yaitu nilai t hitung $2,496 > t$ tabel yaitu 1,987 dan nilai sig $0,014 < 0,05$, yang berarti Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan dikatakan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karena t -hitung bernilai positif.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah senilai 0,375. Hal ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Apabila variabel lingkungan kerja naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,375 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Nilai t -hitung sebesar 4,774 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka perbandingannya yaitu nilai t hitung $4,774 > t$ -tabel yaitu 1,987 dan nilai sig $0,00 < 0,05$, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja dikatakan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karena t -hitung positif.

3. Variabel Stres Kerja

Koefisien regresi variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja yaitu senilai -0,283, ini menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja. Jika variabel

stres kerja naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan turun sebesar -0,283 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Nilai t hitung sebesar -3,287 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka perbandingannya yaitu nilai t hitung $-3,287 > t$ tabel yaitu 1,987 dan nilai sig $0,00 < 0,05$, yang berarti Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja dikatakan berpengaruh negatif terhadap stres kerja karena t-hitung bernilai negatif.

4. Variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan melalui stres kerja dapat dihitung dengan perkalian nilai beta X_1 terhadap kepuasan stres kerja dengan nilai beta X_1 dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan nilai beta X_1 terhadap Z secara langsung.

Perhitungan pengaruh kepemimpinan secara tidak langsung adalah sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z = -0,284 \times -0,283 = 0,08$$

Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai X_1 terhadap Z langsung yang senilai 0,232, ini menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan melalui stres kerja dapat dihitung dengan perkalian nilai beta X_2 terhadap kepuasan stres kerja dengan nilai beta X_2 dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan nilai beta X_2 terhadap Z secara langsung.

Perhitungan pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung adalah sebagai berikut :

$$X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z = -0,282 \times -0,283 = 0,079$$

Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai X_2 terhadap Z langsung yang senilai 0,375. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.

4.5.3 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil uji hipotesis yang telah diurai pada bagian sebelumnya, maka dapat dirangkum hasil uji hipotesis dalam penyajian tabel berikut :

Tabel 4.13
Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis Penelitian	Koefisien Regresi
H ₁	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,232
H ₂	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,375
H ₃	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	-0,283

H ₄	Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja	-0,284
H ₅	Lingkungan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja	-0,282
H ₆	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja tanpa melalui stress kerja	0,232
H ₇	Lingkungana kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja tanpa melalui stres kerja	0,375

Sumber : Diolah oleh Penulis

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dirangkum pada tabel diatas, maka dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut ini :

a. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) Terhadap Stres Kerja (Y)

Variabel X₁ terhadap Y diketahui dengan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Stres Kerja.

b. Pengaruh Lingkungan (X₂) Terhadap Stres Kerja (Y)

Variabel X₂ terhadap Y diketahui dengan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja.

c. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Variabel X₁ terhadap Z diketahui dengan nilai signifikan sebesar $\text{sig } 0,014 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Variabel X_2 terhadap Z diketahui dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

e. Pengaruh Stres Kerja (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Variabel Y terhadap Z diketahui dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

f. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Melalui Stres Kerja (Y)

Hasil dapat diketahui pengaruh langsung X_1 terhadap Z sebesar 0,232, sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Z melalui Y sebesar 0,08, maka pengaruh langsung sebesar 0,232 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,08 yang artinya pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.

g. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Melalui Stres Kerja (Y)

Hasil dapat diketahui pengaruh langsung X_1 terhadap Z sebesar 0,375, sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui Y sebesar 0,079 maka pengaruh langsung sebesar 0,375 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,079 yang artinya pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang dipaparkan secara rinci pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

- 
- a. Kepemimpinan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia.
 - b. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia.
 - c. Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia.
 - d. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia.
 - e. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia.
 - f. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja, tanpa melalui stres kerja sebagai variabel intervening, pada karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia.
 - g. Kepemimpinan berpengaruh positif dan langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja, tanpa melalui stres kerja sebagai variabel intervening, pada karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang ada, maka penulis memiliki saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Wasteforchange Alam Indonesia. Saran – saran tersebut yaitu :

a. Bagi Perusahaan

Sumbangan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan adalah sebesar 25%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan oleh penelitian. Hal ini dapat mejadi pertimbangan perusahaan untuk memperhatikan kepemimpinan dan dimensi yang ada pada lingkungan kerja untuk menekan tingkat stres para pekerja. Hal tersebut baik bagi karyawan serta perusahaan karena stres karyawan yang rendah dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

b. Bagi Karyawan

Hubungan antar karyawan, karyawan dengan pimpinan, dan karyawan dengan bawahan menjadi salah satu dimensi dalam variabel lingkungan kerja. Saran penulis bagi karyawan, adalah karyawan dapat menjalin hubungan kerja dengan rekan kerja di perusahaan demi tercipta lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat menekan stres kerja karyawan itu sendiri dan orang lain, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu

sarana literatur yang dapat membantu proses penelitian selanjutnya. Dalam penelitian memiliki keterbatasan dalam jumlah sampel, variabel, serta waktu penelitian. Peneliti berharap, dalam penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan penambahan jumlah sampel yang lebih banyak, variabel yang belum ada dalam penelitian ini, dengan waktu yang lebih panjang, dan pertanyaan kuesioner yang lebih baik serta dapat mewakili interpretasi dimensi yang digunakan pada tiap variabel. Dengan demikian, penelitian terhadap variabel kepuasan kerja dapat diinterpretasikan lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

Buku Referensi :

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, konsep dan. Indiktor*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, Rusmalia Dewi. 2018. *Stress Kerja*. Semarang : Semarang University Press.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubhara Manajemen Press.
- Bahri, Moh Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motovasi terhadap Kepuasan Kerja yang berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya : Jakad Publishing.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryo, Aribowo, Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tawel Bernhard Tewal, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo, Hendra N. Tawas. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Patra Media Grafindo.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal :

- Aoliso1, Adveni dan Hans Lao. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang Bisman. *Jurnal Bisnis & Manajemen* Vol 3 No. 1.
- Arni Anti Kinas. 2018. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Perusahaan Swasta di Kota Makasar). *Jurnal Ilmiah Pena* Vol.1 Nomor 2 Tahun.
- Azis, A. 2019. Pengaruh Fasilitas, Kemampuan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2).
- David dan Sri Nova Sari. 2017. *Influence of Work Dicipline, Job Stress, Non Physical Work Environment Through Employee Job Satisfaction at Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru*. *Jurnal Pelita Indonesia* Vol. 5 No. 4.
- Friatma, A., Syamsurizal, S., & Helendra, H. 2017. Analyzed Quality Question of Final Exam Whole Semester on Biology Course Class XI IPA SMA Negeri District South of Solok Selatan Academic Year 2015/2016. *Bioeducation Journal*, 1(2), 50–67 Jakarta: Rineka Cipta.
- Habibi, A. A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Lampung. Tesis Universitas Bandar Lampung.
- Hamsinah, Herman Sjahruddin, dan Mustafa Gani. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Issue 2, pp. 62 – 77.
- Maseda, Arya. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intevening pada Perguruan Ar-Rahman Medan. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Nugroho, R., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi BPS dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 45(1).
- Parayatna, Agus Heri Prayatna dan Made Subudi. 2016. Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2.

- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. 2019. Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work - Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20 (1), 39 – 51.
- Prasetyo, Endiet Jaloe, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim. 2020. pada analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Dimensi*, Vol. 9, No. 2.
- Purwana, Dedi. 2017. The Impact of Leadership Style and Work Invironment to Employee's Job Satisfaction With Organizational with Organizational Culture as Moderating Variable at Balai Kesehatan Penerbangan Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 8, No. 1.*
- Tjong Fei Lie dan Hotlan Siagian. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora Vol. 6 No. 1*
- Utomo, K., Rahadhini, M. D., & Suddin, A. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganayar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17, 219.



LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian

Bersama ini saya mohon kesediaan saudara untuk mengisi daftar kuisisioner. Informasi yang saudara berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan tesis dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Wasteforchange Alam Indonesia**”. Maka dari itu saya harap saudara mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas kesediaan saudara saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

- | | | | |
|----------------------|---|------------------------------------|--|
| 1. Nama | : | | (boleh dikosongkan) |
| 2. Usia | : | | |
| 3. Jenis Kelamin | : | Laki-laki ☐ | Perempuan ☐ |
| 4. Status Pernikahan | : | Menikah ☐ | Belum Menikah ☐ |
| 5. Pendidikan | : | | |
| 6. Masa Kerja | : | | |

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mengisi identitas dengan data yang sebenarnya.
2. Bacalah pernyataan dengan baik.
3. Pilihlah satu dari lima pilihan jawaban dari pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda (√) pada tempat yang tersedia, dengan criteria sebagai berikut:

Keterangan

Sangat Setuju (SS) : Jika Bapak / Ibu merasa bahwa pernyataan itu Benar- benar sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Setuju (S) : Jika Bapak/Ibu merasa bahwa pernyataan itu lebih banyak sesuai daripada tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

Kurang Setuju (KS) : Jika Bapak/Ibu merasa bahwa pernyataan itu kurang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Tidak Setuju (TS) : Jika Bapak/Ibu merasa bahwa pernyataan itu lebih banyak tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya

Sangat Tidak Setuju (STS) : Jika Bapak/Ibu merasa bahwa pernyataan itu sungguh tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya

INSTRUMEN SKALA LIKERT

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4,21 – 5,00
2	Setuju (S)	3,41 – 4,20
3	Kurang Setuju (KS)	2,61 – 3,40
4	Tidak Setuju (TS)	1,81 – 2,60
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1,00 – 1,80

Sumber: Sugiyono (2009)

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

VARIABEL X₁ (KEPEMIMPINAN)

No	Pernyataan	Penilaian					
		STS	TS	KS	S	SS	
Hubungan Pemimpin-Anggota							
A. Tingkat keyakinan diri							
1.	Saya mendapat motivasi dari pimpinan.						
2.	Saya merasa pemimpin menciptakan rasa kebersamaan sehingga tumbuh keyakinan diri yang tinggi.						
B. Kepercayaan diri							
3.	Saya percaya diri dalam mengerjakan tugas yang diberikan.						
4.	Saya merasa dihargai jika mendapat kepercayaan.						
5.	Saya dan pimpinan menciptakan suasana kerja yang nyaman.						
C. Rasa hormat							
6.	Saya mendapat apresiasi jika memperlihatkan kinerja kerja yang baik.						
7.	Saya memiliki pimpinan yang ramah pada setiap karyawan.						
8.	Saya mendapat respon yang baik dari pimpinan.						
Struktur Tugas							
A. Intruksi tugas pekerjaan							
9.	Saya menerima instruksi tugas dengan jelas.						
10.	Saya menerima arahan dalam melaksanakan tugas.						
11.	Saya memahami tugas yang diberikan pemimpin.						
B. Formulasi tugas pekerjaan							
12.	Saya membuat jadwal pekerjaan yang harus dikerjakan.						
13.	Saya ikut serta dalam perancangan tugas pekerjaan.						
14.	Saya menjalankan tugas yang sudah dijadwalkan.						

Kekuatan Posisi						
A. Pemecatan						
15.	Saya mengetahui konsekuensi pemecatan apabila saya memiliki kinerja yang kurang baik					
16.	Saya mengetahui konsekuensi pemecatan dan itu menumbuhkan sikap mengevaluasi diri dan memperbaiki kesalahan					
17.	Pimpinan saya selalu menegur dengan keras setiap kali ada kesalahan					
B. Pendisiplinan						
18.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan.					
19.	Saya datang tepat waktu saat bekerja.					
20.	Saya dapat menerima dan memahami disiplin kerja.					



VARIABEL X₂ (LINGKUNGAN KERJA)

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
I	Fisik					
	Pencahayaan di Tempat Kerja					
1.	Pencahayaan di kantor sudah cukup baik					
2.	Cahaya dalam ruang kerja sudah tepat sehingga tidak membuat mata silau					
3.	Saya merasa penerangan yang cukup membuat saya tenang dalam bekerja					
	Kebersihan					
4.	Susana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada					
5.	Ruangan tempat bekerja selalu dibersihkan cleaning service 2 kali sehari					
6.	Kebersihan toilet terawat dengan baik					
7.	Fasilitas pantry cukup bersih sehingga tidak tercium bau yang kurang nyaman					
	Kemananan					
8.	Keamanan di tempat saya bekerja sudah mampu memberikan saya rasa aman dan nyaman dalam bekerja					
9.	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
10.	Adanya jaminan keamanan yang telah diberikan oleh perusahaan.					

II	Non Fisik					
	Hubungan Kerja antara Karyawan dengan Atasan					
11.	Hubungan antara atasan dengan karyawan berjalan harmonis					
12.	Atasan bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan kendala yang di alami dalam bekerja					
13.	Atasan mau memberi solusi apabila saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
14.	Atasan saya selalu mengambil keputusan dengan sesuai kesepakatan bersama karyawannya					
	Hubungan Kerja Antara Rekan Kerja					
15.	Hubungan karyawan satu dengan yang lainnya berjalan harmonis					
16.	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja					
17.	Hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja saya					
	Hubungan Kerja dengan Bawahan					
18.	Pihak perusahaan memberikan peluang bagi para karyawan untuk memiliki kinerja yang baik					
19.	Atasan selalu bertegur sapa apabila bertemu saya					
20.	Atasan bersikap ramah terhadap saya					

VARIABEL Y (STRES KERJA)

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
I	Psikologis					
	Tingkat Kekhawatiran					
1.	Tingkat kekhawatiran yang dimiliki mempengaruhi kinerja saya					
2.	Dalam menjalankan pekerjaan saya ditekan oleh banyak peraturan dan itu membuat saya merasa cemas dalam bekerja					
	Cepat Tersinggung					
4.	Ketidaksesuaian pekerjaan yang diterima membuat saya mudah tersinggung					
5.	Terkadang saya menjadi kurang sabar apabila rekan kerja melakukan kesalahan atau lambat melakukan pekerjaannya					
	Kurang Konsentrasi					
5.	Tekanan pekerjaan yang diterima mempengaruhi tingkat konsentrasi saya					
6.	Beberapa kali saya membuat kesalahan disebabkan kurang fokus dalam melakukan pekerjaan					
II	Fisik					
7.	Tugas pekerjaan yang saya terima dapat mengakibatkan mudah kelelahan secara fisik					
8.	Saya menjadi mudah sakit karena kelelahan bekerja					

	Problem Tidur					
9.	Tugas pekerjaan yang diterima dapat mempengaruhi waktu istirahat saya menjadi tidak normal					
10.	Kurangnya tidur membuat saya gelisah di pagi hari saat mulai bekerja					
	Tekanan Darah					
11.	Tekanan pekerjaan yang diterima dapat membuat saya menjadi tegang dan jantung saya berdetak lebih cepat					
12.	Beban pekerjaan yang saya emban membuat saya sakit kepala					
III	Perilaku					
	Menghindari Pekerjaan					
13.	Tekanan pekerjaan yang tinggi membuat saya menghindar dari tugas pekerjaan yang diberikan					
14.	Beban pekerjaan saya cenderung membuat saya mangkir					
15.	Terkadang saya menunda tugas pekerjaan dan menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk					
	Penurunan Performa Kerja					
16.	Pada saat pimpinan menanyakan pekerjaan saya, dan saya tidak siap menyebabkan saya tidak dapat berbicara lancar					
17.	Saya tidak merasa antusias dalam melakukan pekerjaan					
18.	Tekanan pekerjaan yang saya alami membuat hasil kerja saya kurang maksimal					
	Perubahan Pola Makan					

19.	Tekanan pekerjaan yang saya terima merubah pola makan saya (menjadi tidak berselera makan atau sebaliknya)					
20.	Saya cenderung menunda makan siang ketika sedang mengemban banyak pekerjaan					

VARIABEL Z (Kepuasan Kerja)

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
I	Pekerjaan itu Sendiri					
	Tugas					
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Tugas pekerjaan yang diberikan atasan dapat diselesaikan dengan baik					
	Tanggung Jawab					
3	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
4	Pekerjaan yang diterima membuat saya lebih memiliki tanggung jawab yang tinggi					
	Kesempatan Belajar					
5.	Pihak perusahaan memberikan kesempatan belajar kepada saya sebelum menetapkan tugas pekerjaan					

6.	Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk meningkatkan kemampuan dengan memberikan saya training, workshop, dan sejenisnya					
II	Gaji Saat Ini					
	Sistem Penggajian					
7.	Sistem penggajian yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan					
8.	Saya merasa puas dengan system penggajian yang berlaku saat ini					
	Besaran Gaji yang Diterima					
9.	Nominal gaji yang diterima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan kompetensi yang saya miliki					
10.	Besaran gaji yang saat ini diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
	Memenuhi Kebutuhan					
11.	Besaran gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari					
12.	Saya merasa puas karena gaji yang saya terima membuat saya dapat menabung					
III	Kesempatan Promosi					
	Pengalaman Kerja					
13.	Pengalaman kerja para karyawan mempengaruhi kesempatan mendapatkan promosi					
14.	Pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap promosi membuat saya loyal pada perusahaan					

	Prestasi Kerja					
15.	Prestasi kerja yang dicapai mempengaruhi kesempatan mendapatkan promosi					
16.	Kesempatan kerja untuk karyawan berprestasi membuat saya semangat untuk bekerja secara optimal					
IV	Rekan Kerja					
	Rekan Saling Menghormati					
17.	Saya memiliki rekan kerja yang saling Menghormati dalam bekerja					
18.	Saya dan rekan kerja tetap bersikap saling menghormati meski memiliki perbedaan pendapat ketika diskusi					
	Dukungan Rekan Kerja					
19.	Rekan kerja saling memberikan dukungan dalam menjalankan tugas yang diberikan					
20.	Rekan kerja bersedia membantu apabila saya dapat kesulitan dalam bekerja					
V	Kepemimpinan					
	Pimpinan yang Mendukung Karyawan					
21.	Pemimpin dapat memberikan dukungan pada karyawan bawahannya					
22.	Pimpinan mendengarkan saya ketika mengutarakan kendala saya dalam bekerja					
	Pimpinan Memberikan Arah dengan Jelas					
23.	Atasan mengarahkan pekerjaan dengan jelas					
24.	Atasan dapat memberikan solusi dan mengarahkan karyawan dengan baik jika ada permasalahan kerja					

Lampiran Tabulasi Data

Kepemimpinan																				
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
4	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	64
2	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	57
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	78
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	85
5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	3	4	5	5	5	89
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	71
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	91
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	83
3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	66
4	2	2	2	3	2	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	59
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	66
5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	85
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	91
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	73
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	88
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	82
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	5	5	5	2	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	86
4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	86
5	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	67
4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	3	3	4	4	3	4	67
4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	76
4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	77
3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	59
3	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	65
3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	65
4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	85
5	3	1	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	3	1	3	3	3	2	4	54
4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	72
5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	92
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	71
4	3	5	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	73
5	5	5	4	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	83
3	2	3	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	76
5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	3	1	1	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	5	4	3	4	3	4	62
3	4	3	2	4	2	3	2	5	1	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	64
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	54
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	54
1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	5	3	46
1	5	3	3	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	2	1	3	2	3	2	3	3	4	1	3	3	1	3	2	2	3	4	4	49
2	3	1	1	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	56
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	67
2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	70
4	3	2	2	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	63
4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	47
5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
4	3	2	2	5	3	5	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	68
3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	68
4	4	2	2	5	1	5	1	5	1	5	3	5	3	2	3	4	5	5	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
1	3	1	1	2	5	1	5	3	2	4	1	4	3	1	3	3	3	1	5	52
3	2	3	1	4	1	4	1	4	1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	59
5	5	2	3	5	1	4	1	3	3	4	1	3	5	1	3	5	5	5	4	68
4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	71
4	3	4	1	4	1	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	61
3	3	2	2	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	1	1	3	3	4	2	4	2	3	1	3	1	1	3	3	3	4	4	52
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
3	4	2	1	4	2	4	3	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59
5	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
5	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	47
3	2	3	1	4	1	4	1	4	1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	59
4	3	4	1	4	1	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	61
3	4	3	3	4	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	53
5	2	1	1	3	5	3	5	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	49
5	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	47
4	3	5	5	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	74
4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	47
4	2	2	2	5	3	5	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	66

Lingkungan Kerja																				
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	79
4	5	4	2	3	3	3	4	5	5	4	4	3	2	3	3	5	5	4	5	76
2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	68
5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	81
5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	60
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	86
5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	71
3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	69
3	4	3	2	1	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	65
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75
3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	80
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	78
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	76
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	70
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	83
4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	89
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	84
2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	71
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	82
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	96
4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	2	3	3	71
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	5	5	4	3	5	73
4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	74
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	79
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	1	4	4	4	78
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	1	4	4	3	79
3	3	3	3	1	3	3	5	3	4	4	4	4	1	4	5	5	5	2	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	5	4	4	4	3	3	75
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	1	4	1	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	1	4	4	2	4	4	5	75
2	2	2	5	5	5	3	2	5	3	3	4	4	4	3	3	4	5	1	4	70
3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	2	4	1	5	68
4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	1	5	2	5	70
5	5	5	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	2	84
4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	3	5	3	3	4	4	2	4	1	3	65
4	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	5	4	65
1	4	4	3	4	4	4	5	2	5	4	5	2	5	2	4	4	4	5	4	75
4	4	3	1	2	2	4	4	1	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	3	63
4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	5	4	4	2	4	4	69
5	5	5	4	3	3	3	3	4	2	4	5	1	1	4	5	5	5	3	4	74
3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	4	4	1	4	5	1	66
4	4	4	2	1	2	2	3	2	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	5	62
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	1	2	4	3	5	4	4	5	78
3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	5	4	5	5	1	3	3	2	3	1	59
4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	1	4	4	3	4	3	3	73
4	4	4	3	3	1	4	3	4	3	4	4	4	2	5	4	4	5	4	3	72
4	5	4	1	4	3	1	4	4	5	4	1	4	4	5	5	1	5	4	3	71
4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	5	2	2	66
4	4	5	5	4	3	2	4	4	2	4	1	5	3	4	3	2	4	4	5	72
3	2	1	5	5	1	1	4	3	2	2	3	4	1	5	2	3	2	2	3	52
1	1	3	1	4	3	1	3	3	2	3	3	1	2	1	1	5	5	4	3	50
4	4	1	5	5	4	1	5	1	2	3	2	2	5	3	5	3	3	2	4	64
4	4	2	1	4	4	1	2	4	4	1	2	3	2	4	3	4	2	5	3	59
5	1	1	4	2	4	4	4	2	1	1	2	4	5	2	5	2	3	2	2	56
2	2	2	1	3	4	2	5	4	3	2	4	5	2	1	1	5	5	3	1	57
3	3	5	3	4	4	5	2	2	2	3	3	2	5	2	4	4	4	1	2	63
2	5	2	2	2	4	1	1	4	1	5	1	2	1	3	4	4	3	1	1	49
3	5	1	3	3	3	4	4	5	1	4	1	3	3	5	5	3	2	2	4	64
2	5	1	4	1	2	4	3	3	2	4	1	3	5	2	3	1	3	4	4	57
5	1	1	4	2	4	4	3	4	5	2	4	1	2	2	2	3	4	5	1	59
5	1	5	3	4	4	2	1	1	1	4	2	5	1	4	1	4	1	1	4	54
3	1	3	3	1	4	3	5	1	1	5	3	2	5	2	5	3	4	1	2	57
1	4	4	5	4	4	2	1	4	5	3	3	4	5	3	3	1	2	5	1	64
1	4	2	2	4	1	3	4	3	2	3	1	1	4	2	4	3	5	5	1	55
4	1	1	2	1	5	5	5	1	5	4	4	3	4	2	2	2	3	4	1	59
2	2	2	4	4	5	2	2	2	2	3	2	5	4	2	1	2	5	3	2	59
2	3	1	4	3	2	1	5	4	3	3	1	5	4	1	4	5	2	2	5	60
3	5	2	1	4	4	5	4	5	5	2	3	2	4	5	4	1	5	3	1	68
1	1	4	1	3	5	1	3	2	2	4	1	1	2	4	1	4	2	5	3	50
1	3	2	1	5	2	5	5	2	5	1	1	4	5	3	1	2	2	4	2	56
2	3	5	3	1	4	1	3	1	1	4	2	4	5	2	3	4	2	3	2	55
1	1	3	4	3	1	1	4	2	3	2	2	4	3	1	3	2	5	5	4	54
2	4	2	4	3	4	1	2	5	2	3	4	1	2	1	2	4	2	3	4	55
2	3	5	4	1	2	4	1	2	2	5	4	1	5	3	1	4	3	1	1	54
1	3	3	4	2	1	5	5	1	5	3	5	3	3	1	2	1	4	2	5	59
4	5	3	3	4	1	5	4	3	4	1	5	1	5	3	5	1	4	1	65	
4	2	1	2	5	2	3	4	3	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	5	59
3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	80
4	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	4	4	4	2	3	1	2	2	2	50
3	2	1	2	3	5	4	5	6	5	3	2	1	3	3	5	5	5	5	5	73

Stres Kerja																					
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y	
4	1	3	2	3	2	4	1	4	4	4	3	5	2	2	1	1	3	3	3	5	56
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	73
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	77
5	4	4	4	2	5	5	5	2	4	5	5	2	1	1	5	2	5	2	4	1	69
4	2	3	4	4	1	5	3	4	2	3	3	1	1	5	4	5	4	4	5	67	
4	4	4	4	1	4	3	4	5	4	1	2	2	2	2	1	3	5	2	1	56	
3	4	2	2	1	4	2	1	4	4	2	4	1	2	4	5	3	4	3	3	58	
4	5	2	4	4	5	3	5	4	4	4	2	2	2	2	4	2	1	3	3	68	
4	5	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	2	5	4	4	68	
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	71	
4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
4	3	2	3	2	1	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	4	3	2	62	
4	5	3	1	4	1	4	2	4	2	3	3	2	1	2	2	3	5	3	2	56	
4	2	4	3	4	1	3	4	4	3	4	3	1	1	3	5	1	3	3	2	58	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	77	
4	4	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	66	
5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	76	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	76	
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	81	
5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	79
5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	3	77	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	93	
4	4	3	2	4	3	2	2	3	1	1	3	5	4	5	4	3	3	3	1	60	
4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	80	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	
5	4	5	5	2	2	2	1	3	3	2	2	4	4	4	2	4	4	3	5	68	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	96	
3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	78	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	97	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	96	
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	5	4	3	5	3	5	84	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	77	
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	78	
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	85	
5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	89	
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	93	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	91	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	81	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	78	
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	74	
3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	72	
5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	85	
5	1	5	2	5	5	3	1	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	98	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	91	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	85	
5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	92	
4	5	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	85	
4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	84	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	82	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	5	5	5	5	5	5	93	
5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	77	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	75	
4	5	5	5	2	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	86	
4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	86	
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	86	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	92	
4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	96	
4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	87	
4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	87	
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	88	
3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	92	
5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	85	
5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	88	
3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	80	
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	89	
3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	76	
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	86	
5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	86	
3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	81	
4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	78	
5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	81	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	75	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	83	
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	90	
5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5										

Kepuasan Kerja																									
Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19	Z20	Z21	Z22	Z23	Z24	Z	
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
2	2	3	4	5	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	85	
4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	1	2	3	4	5	5	5	5	4	3	2	2	2	78		
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	97	
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	107	
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	2	4	3	93		
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	111		
3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	97		
4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	104		
3	2	1	2	3	3	4	5	5	5	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	3	2	75		
1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	2	3	2	3	67	
4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	97	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	94	
4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	4	4	90	
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	118	
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	97	
3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	91	
3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	85	
1	1	1	1	3	2	3	3	1	3	4	1	4	3	4	4	3	1	4	4	3	3	4	4	65	
1	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	100	
2	4	4	5	4	5	4	5	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	90
1	4	5	5	4	3	4	2	5	4	4	4	2	2	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	93	
3	4	3	3	4	1	3	2	4	3	3	5	3	5	5	4	4	1	4	4	3	4	3	3	81	
4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	2	4	2	2	2	2	5	2	3	3	3	4	3	81	
3	4	4	4	3	1	2	3	2	3	4	3	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	89	
4	4	5	4	2	3	2	5	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	78	
2	5	2	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	100	
5	5	1	5	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	5	4	4	2	2	4	4	4	83	
5	5	5	4	3	2	1	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	85	
3	2	3	4	4	3	3	3	1	3	1	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	86	
3	4	4	2	3	4	3	2	5	3	4	3	4	2	5	5	4	2	4	1	2	5	3	5	82	
2	4	1	4	4	1	3	5	2	3	2	4	4	4	3	4	4	5	1	4	4	2	4	4	78	
4	4	2	5	2	1	3	4	2	3	4	2	5	5	5	5	4	1	2	2	5	3	3	3	79	
3	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	2	3	4	3	4	4	3	1	5	3	3	70	
2	4	3	5	4	3	4	5	1	4	5	3	4	3	4	3	4	2	4	4	1	4	4	3	81	
2	1	2	5	4	3	3	5	2	3	3	1	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	76	
4	5	2	2	4	5	3	2	4	4	3	2	4	5	4	3	5	3	5	4	1	4	4	4	86	
4	4	4	3	5	2	3	3	2	3	3	1	4	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	84	
5	4	1	5	3	3	3	2	2	3	3	3	4	5	2	5	3	3	4	4	5	5	5	4	84	
2	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	80	
5	3	5	5	4	3	5	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	93	
5	2	5	4	4	1	4	3	3	6	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	89	
3	1	4	5	4	2	4	3	1	4	4	2	5	2	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	87	
1	2	5	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	4	4	5	3	5	3	78	
3	3	1	5	2	2	5	3	4	6	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	5	3	5	83	
1	3	4	4	4	5	2	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	90	
3	2	4	3	3	3	1	4	3	3	4	2	4	2	4	4	5	4	5	4	2	5	4	5	84	
5	1	5	2	4	3	2	1	2	3	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	79	
4	1	2	4	3	4	4	4	1	4	4	1	4	5	4	4	5	2	4	5	2	5	4	5	83	
3	4	2	3	3	1	4	1	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	4	2	4	4	2	3	79	
3	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	3	84		
1	3	4	4	2	3	1	3	3	4	2	4	2	4	2	5	4	4	5	3	4	4	3	4	79	
1	4	5	4	4	3	3	2	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	82	
1	4	3	5	4	2	1	4	5	1	3	2	4	5	4	4	4	5	4	3	1	1	4	5	79	
3	3	1	1	5	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	5	4	5	5	5	1	5	4	82	
2	4	1	3	4	4	1	2	4	4	4	3	4	5	5	2	4	4	5	4	3	3	4	2	81	
2	4	4	3	2	2	4	1	4	4	4	1	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	85		
3	4	4	1	2	1	3	2	1	4	3	1	5	3	1	5	3	4	4	2	2	5	2	5	70	
1	3	5	4	3	2	3	4	3	3	4	3	1	4	2	2	2	1	4	5	1	5	1	5	4	72
4	3	1	5	1	1	1	5	3	5	2	5	4	2	1	2	4	5	4	5	5	5	2	4	79	
5	3	3	2	1	1	4	1	2	4	2	4	2	5	3	4	3	4	5	3	2	4	5	4	76	
1	1	2	1	4	3	4	5	1	3	2	1	2	4	2	5	1	4	1	2	2	4	2	4	61	
5	4	5	3	3	2	3	5	5	2	2	4	5	3	3	1	5	2	5	3	4	3	4	86		
3	4	1	4	3	2	2	2	4	5	2	1	4	2	1	1	2	4	3	3	5	5	3	4	70	
1	2	4	2	1	4	3	2	4	2	3	4	1	1	4	5	3	4	4	3	1	3	4	68		
3	1	1	1	2	1	1	3	4	3	5	5	3	2	1	5	3	1	4	2	5	2	2	63		
4	5	2	2	3	5	1	2	4	3	1	2	2	3	3	5	4	3	5	3	4	4	2	3	75	
2	3	3	2	1	1	4	2	2	3	2	2	4	5	5	4	2	1	4	5	1	1	3	2	64	
4	3	3	3	3	4	2	5	5	2	3	1	2	1	4	1	4	4	4	5	3	5	3	4	78	
2	5	1	1	3	2	2	4	1	2	2	1	3	4	4	5	4	5	4	2	1	4	3	4	69	
4	1	2	5	1	4	2	5	4	1	3	3	1	5	4	1	2	3	3	1	1	5	4	4	69	
4	2	5	4	2	5	4	2	4	3	5	2	1	4	2	4	5	2	5	5	4	2	4	5	85	
5	3	3	5	1	1	3	4	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	5	4	3	4	3	5	68	
3	3	1	1	5	2	5	3	3	3	1	4	3	2	1	3	3	4	5	2	2	1	4	2	66	
4	1	2	1	4	5	4	3	3	1	5	5	3	5	4	1	2	5	5	3	2	1	2	1	72	
1	4	1	4	3	4	3	4	4	1	5	3	3	4	3	1	5	5	4	1	3	1	2	74		

DAFTAR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA

NAMA : Sulistiyaningsih
 NIM : 190470008
 JURUSAN : Manajemen
 ALAMAT : Jl. Ampara Rt.03/05 No.65 Duren Jaya Bekasi Timur, Bekasi
 TELP : 0812 9255 8542
 KANTOR/TELP : PT. Wastepurchase Alam Indonesia
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap
 Kepuasan Kerja karyawan PT Wastepurchase Alam Indonesia

No	MATERI YANG DIBAHAS	DISERAHKAN TGL/BLN/THN	DIKEMBALIKAN TGL/BLN/THN	PARAF PEMBIMBING
1	Proposal Bab I	02 Mei 2021	07 Mei 2021	
2	Proposal Bab II	05 Mei 2021	05 Mei 2021	
3	Kuesioner	08 Mei 2021	08 Mei 2021	
4	Kuesioner	10 Mei 2021	15 Mei 2021	
5	Uji Validitas & Reliabilitas	22 Mei 2021	22 Mei 2021	
6	Uji Valid & Reliabilitas	29 Mei 2021	29 Mei 2021	
7	Uji Normalitas	05 Juni 2021	05 Juni 2021	
8	Uji Struktur	12 Juni 2021	12 Juni 2021	
9	Uji Struktur	19 Juni 2021	19 Juni 2021	
10	Skripsi lengkap pembahasan	26 Juni 2021	26 Juni 2021	
11	Revisi penulisan	10 Juli 2021	10 Juli 2021	
12	Revisi penulisan	17 Juli 2021	17 Juli 2021	
13	Lampiran	24 Juli 2021	24 Juli 2021	
14	ACC	30 Juli 2021	30 Juli 2021	
15				

Bekasi, 30 Juli 2021

Dosen Pembimbing II



(Hendri Jopanda, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing I



(Dr. Darlius Rintok, SE., MM.)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

Nama Lengkap : Sulistiyaningsih
Tempat & Tanggal Lahir : Bekasi, 02 Maret 1997
Alamat : Kp. Pedurenan No.69 Duren
Jaya, Bekasi Timur, Bekasi
Jenis Kelamin : Perempuan
Email : tyadunant@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2014 – 2017 : Politeknik Negeri APP Jakarta
Manajemen SDM
2011 – 2014 : SMA Negeri 8 Bekasi
2008 – 2011 : SMP Negeri 11 Bekasi
2005 – 2011 : SDN Duren Jaya 3 Bekasi