

**PENGARUH STRESS KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT FLEXO SOLUSI INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh:

YOGI HARTONO

20190500137

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**PENGARUH STRESS KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT FLEXO SOLUSI INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

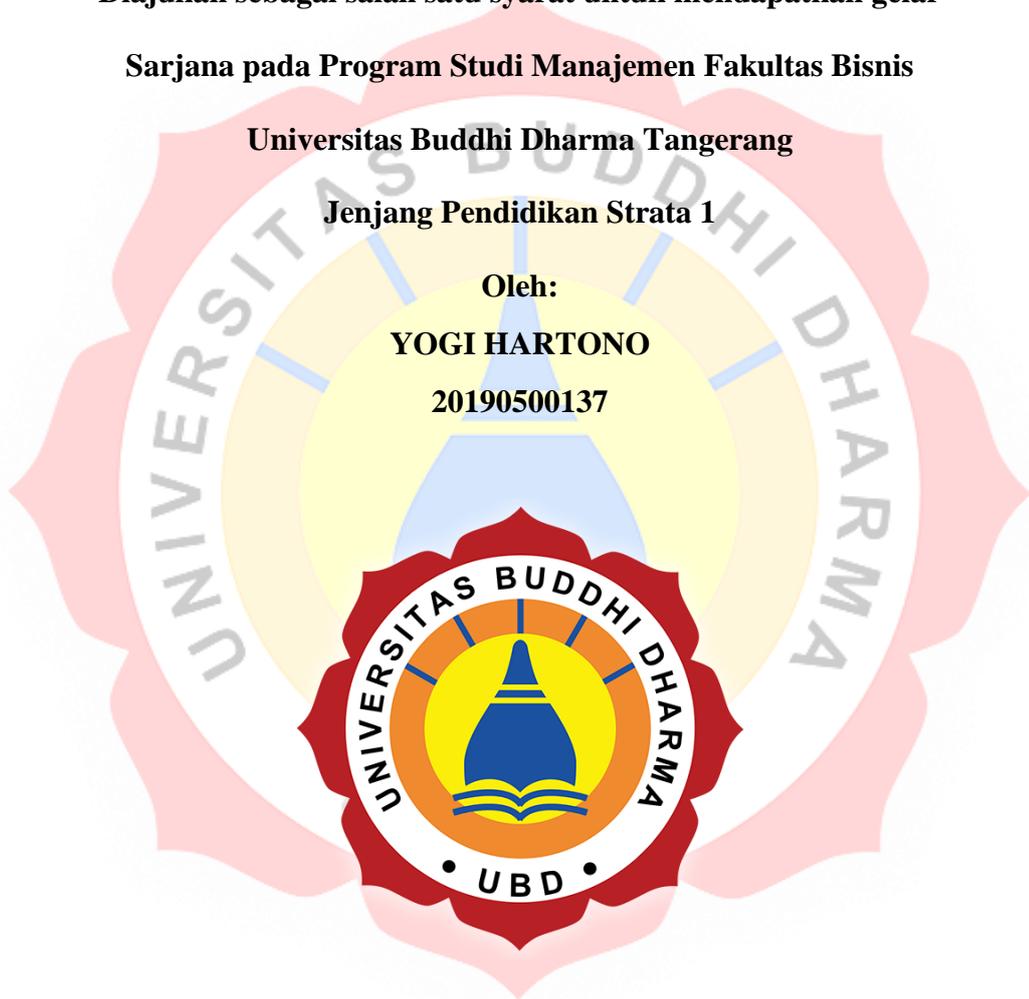
Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh:

YOGI HARTONO

20190500137



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Yogi Hartono
NIM : 20190500137
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Flexo Solusi Indonesia

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

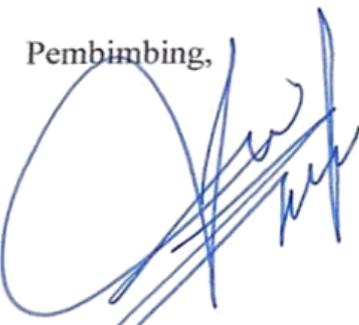
Tangerang, 23 april 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,


Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 234567755


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 2345432

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Flexo Solusi Indonesia

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Yogi Hartono

NIM : 20190500137

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.).

Tangerang, 13 april 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.

NIDN : 234567755

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 2345432

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fidellis Wato Tholok, SE., MM

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Yogi Hartono

NIM : 20190500137

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Flexo Solusi Indonesia

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

UBD

Tangerang, 13 april 2024

Mengetahui,

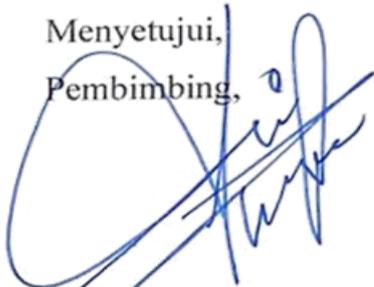
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 2345432

Menyetujui,
Pembimbing,



Fidellis Wato Tholok, S.E., MM.

NIDN : 234567755



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Yogi Hartono
NIM : 20290500137
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan P.T Flexo Solusi Indonesia

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"SANGAT MEMUASKAN"** oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 30 Agustus 2024.

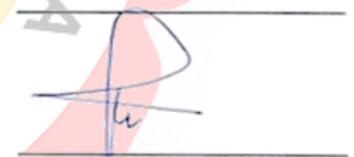
Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Penguji I : Susanto Wibowo, S.E., M.Akt.
NIDN : 0401016810



Penguji II : Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P.
NIDN : 0413026706



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen dan pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 25 Juli 2024 Yang
membuat pernyataan



Yogi Hartono

20190500137

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh

NIM 20190500137

Nama : Yogi Hartono

Jenjang Studi : S1

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non- Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan P.T Flexo Solusi Indonesia” beserta perangkat yang diperlukan apabila ada.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menganggu secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 25 Juli 2024

Penulis



Yogi Hartono



**PENGARUH STRESS KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. FLEXO SOLUSI INDONESIA**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengidentifikasi pengaruh seberapa besar Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Flexo Solusi Indonesia. Dalam penelitian ini jenis metodenya adalah jenis metode kuantitatif yang dilakukan dengan memberikan atau menyebarkan kuesioner. Analisis yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, uji t dan uji f dengan penggunaan aplikasi SPSS 25.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel independen yakni variabel Stress Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan kerja (X_3) dan Penempatan Karyawan (X_4), yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Flexo Solusi Indonesia. Stress Kerja (X_1) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05 dan Penempatan Karyawan (X_4) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05.

Kata Kunci: Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan Karyawan dan Kepuasan kerja karyawan.

THE EFFECT OF WORK STRESS, COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK PLACEMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. FLEXO SOLUSI INDONESIA

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze and identify the influence of work stress, compensation, work environment and work placement, on employee job satisfaction at PT.Flexo Solusi Indonesia. In this research, the type of method is a qualitative method which is carried out by giving or distributing questionnaires. The analysis that the author uses in this thesis is to carry out validity tests, reliability tests, data normality tests, heteroscedasticity tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficients, t tests and f tests using the SPSS 25 application.

Based on the data analysis carried out in this research, there is an influence between the independent variables, namely the work stress (X_1), compensation (X_2), work environment (X_3) and work placement (X_4), which have a significant positive effect on the dependent variable, namely Employee job satisfaction (Y) at PT.Flexo Solusi Indonesia. Work Stress (X_1) has an influence with a significance value of 0.00, which means it has a significance value smaller than the one that has been set at 0.05. Compensation (X_2) has an influence with a significance value of 0.00, which means it has a significance value smaller than which has been set at 0.05, and the Work Environment (X_3) and work placement (X_4) has an influence with a significance value of 0.00, which means it has a significance value smaller than what has been set at 0.05.

Keywords: Work Stress, Compensation, Work Environment, Work Placement and Employee Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan kedua orang tua sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi/tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Flexo Solusi Indonesia”.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen program S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan doa, dukungan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi dan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Seluruh Dosen dan Staff pengajar di Universitas Buddhi Dharma yang memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis selama berkuliah di Universitas Buddhi Dharma.
6. Yang tercinta kedua orang tua, serta semua anggota keluarga yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti

kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

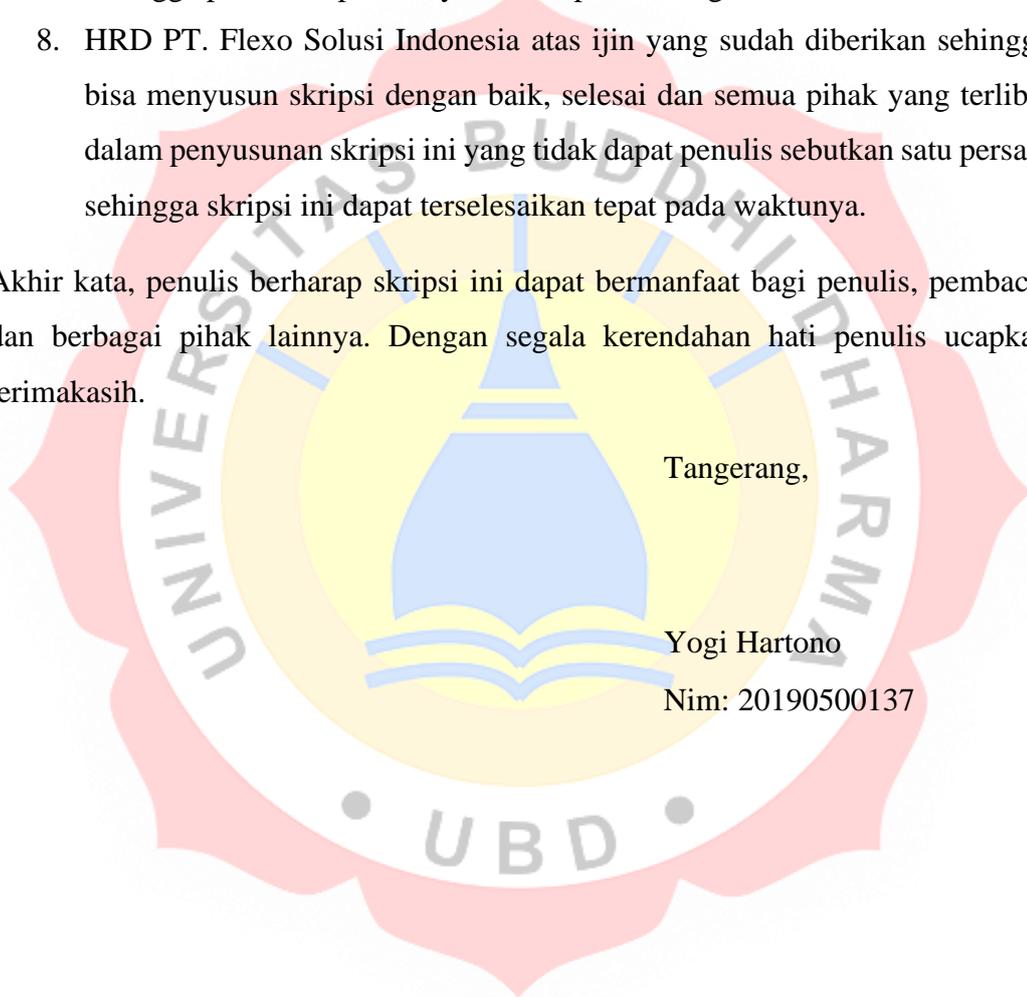
7. Teman-teman terbaik penulis Andri, Vincent, Ogi Setiawan, Lisdah Oktavia, Khanti Vadi Viriya, Handryan Wijaya, Ryan Cristiadi dan teman-teman satu bimbingan yang telah membantu serta menemani dengan sepenuh hati serta memberi semangat dan dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik.
8. HRD PT. Flexo Solusi Indonesia atas ijin yang sudah diberikan sehingga bisa menyusun skripsi dengan baik, selesai dan semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan berbagai pihak lainnya. Dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih.

Tangerang,

Yogi Hartono

Nim: 20190500137



DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6

C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Gambaran Umum Teori	10
1. Pengertian Manajemen	10
2. Pengertian Sumber Daya Manusia	11
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
4. Stress Kerja.....	14
5. Kompensasi	22
6. Lingkungan Kerja.....	27
7. Penempatan Karyawan.....	34
8. Kepuasan Kerja Karyawan.....	39
B. Penelitian Terdahulu	46
C. Kerangka Pemikiran	51
D. Perumusan Hipotesa	52
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Jenis Penelitian	53
B. Objek Penelitian	54
C. Jenis Dan Sumber Data	60
D. Populasi Dan Sampel	61

E. Teknik Pengumpulan Data	64
F. Operasional Variabel Penelitian	65
G. Teknik Analisis Data	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	84
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	84
1. Karakteristik Data Jenis Kelamin Responden	84
2. Karakteristik Data Usia Responden	85
3. Karakteristik Data Tingkat Pendidikan Responden	85
4. Karakteristik Data Lama Bekerja Responden	86
B. Analisis Hasil Penelitian	86
1. Analisis Variabel Bebas	86
C. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	113
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Stress Kerja (X_1)	113
2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensasi (X_2).....	115
3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_3)	117
4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Penempatan Kerja (X_4)	119
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	122
D. Uji Normalitas	125
E. Uji Heteroskedastisitas	125
F. Uji Multikoleniaritas	126
G. Uji Hipotesis	127
1. Analisa Korelasi Berganda	127

2. Analisa Regresi Linear Berganda.....	130
3. Analisa Koefisien Determinasi (R^2).....	131
4. Analisa Uji T	132
5. Analisa Uji F	136
H. PEMBAHASAN	137
1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Flexo Solusi Indonesia.....	137
2. Pengaruh kompensasi Terhadap kepuasan kerja Pada PT Flexo Solusi Indonesia.....	137
3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Flexo Solusi Indonesia.....	138
4. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Flexo Solusi Indonesia.....	138
5. Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Flexo Solusi Indonesia.	139
BAB V PENUTUP.....	140
A. Kesimpulan	140
B. Implikasi	142
C. Saran	143
DAFTAR PUSTAKA	146
SURAT PENGANTAR PENELITIAN.....	152

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	153
-----------------------------------	------------

LAMPIRAN.....	154
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Data Turnover Karyawan P.T Flexo Solusi Indonesia Periode Tahun 2022-2024	3
Tabel II. 1 HASIL PENELITIAN TERDAHULU	46
Tabel III. 1 Skala Likert	64
Tabel III. 2 Operasional Variabel Penelitian	65
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin.....	84
Tabel IV. 2 Usia	85
Tabel IV. 3 Tingkat Pendidikan	85
Tabel IV. 4 Lama Bekerja.....	86
Tabel IV. 5 Frekuensi Beban Kerja.....	86
Tabel IV. 6 Frekuensi Konflik Peran	87
Tabel IV. 7 Kekompakan	87
Tabel IV. 8 Dukungan yang memadai	88
Tabel IV. 9 Frekuensi Teritorial Organisasi	88
Tabel IV. 10 Frekuensi Teknologi	89
Tabel IV. 11 Pengaruh Pemimpin.....	89

Tabel IV. 12 Peluang Karir	90
Tabel IV. 13 Peran yang tidak jelas	90
Tabel IV. 14 Struktur Organisasi	91
Tabel IV. 15 Kesesuaian Gaji	92
Tabel IV. 16 Gaji Sesuai dengan Beban Kerja	92
Tabel IV. 17 Gaji Sesuai UMR.....	93
Tabel IV. 18 Motivasi Insentif.....	93
Tabel IV. 19 Kesesuaian Insentif.....	94
Tabel IV. 20 Tunjangan.....	94
Tabel IV. 21 Tunjangan Hari Tua.....	95
Tabel IV. 22 THR	95
Tabel IV. 23 Fasilitas	96
Tabel IV. 24 Fasilitas yang memotivasi.....	96
Tabel IV. 25 Kelembaban Udara	97
Tabel IV. 26 Suhu Udara	97
Tabel IV. 27	98
Tabel IV. 28 Hubungan Vertikal.....	99
Tabel IV. 29 Hubungan antar Divisi.....	99
Tabel IV. 30 Komunikasi Efektif Horizontal.....	100
Tabel IV. 31 Hubungan Horizontal.....	100
Tabel IV. 32 Pencahayaan Baik	101
Tabel IV. 33 Ketersediaan Fasilitas	101
Tabel IV. 34 Layout meja kerja baik	102

Tabel IV. 35 Sesuai Pendidikan	102
Tabel IV. 36 Penempatan Karyawan Baik	103
Tabel IV. 37 Pengupahan Sesuai	103
Tabel IV. 38 Sesuai Pengetahuan.....	104
Tabel IV. 39 Kemampuan Dalam Bekerja.....	104
Tabel IV. 40 Keterampilan dalam bekerja	105
Tabel IV. 41 Kesesuaian Jabatan	105
Tabel IV. 42 Kesesuaian Pengalaman Kerja.....	106
Tabel IV. 43 Sesuai Sop.....	106
Tabel IV. 44 Kesesuaian Upah dengan beban kerja	107
Tabel IV. 45 Tepat Sasaran.....	108
Tabel IV. 46 Tepat melakukan pekerjaan	108
Tabel IV. 47 Sesuai <i>Passion</i>	109
Tabel IV. 48 Sesuai Upah/Gaji	109
Tabel IV. 49 Sesuai Insentif.....	110
Tabel IV. 50 Jenjang Karir.....	110
Tabel IV. 51 Kenaikan Upah	111
Tabel IV. 52 Kenaikan Bonus.....	111
Tabel IV. 53 Solidaritas	112
Tabel IV. 54 Bersinergi.....	112
Tabel IV. 55 Validitas Stress Kerja	113
Tabel IV. 56 Reliabilitas Stress Kerja.....	114
Tabel IV. 57 Tabel <i>rhitung</i> Strees Kerja.....	114

Tabel IV. 58 Validitas Kompensasi	115
Tabel IV. 59 Reliabilitas Kompensasi	116
Tabel IV. 60 Tabel rhitung Kompensasi.....	116
Tabel IV. 61 Validitas Lingkungan Kerja.....	117
Tabel IV. 62 Reabilitas Lingkungan Kerja	118
Tabel IV. 63 rhitung Lingkungan Kerja	118
Tabel IV. 64 Validitas Penempatan Kerja.....	119
Tabel IV. 65 Reliabilitas Penempatan Kerja.....	120
Tabel IV. 66 Tabel rhitung Penempatan Kerja	121
Tabel IV. 67 Validitas Kepuasan Kerja	122
Tabel IV. 68 Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	122
Tabel IV. 69 Tabel rhitung Kepuasan Kerja.....	123
Tabel IV. 70 Hasil Uji Multikoleritas	127
Tabel IV. 71 Descriptive Statistics.....	127
Tabel IV. 72 Analisa Korelasi Berganda	128
Tabel IV. 73 Analisa Linear Berganda	130
Tabel IV. 74 Koefisien Determinasi	131
Tabel IV. 75 Uji T.....	132
Tabel IV. 76 Uji F	136
Tabel IV. LXXVII Komunikasi Efektif Horizontal.....	167

DAFTAR GAMBAR

Gambar III. 1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar IV. 1 Hasil Normalitas P-Plot	125
Gambar IV. 2 Hasil Heteroskedastisitas	126



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuisisioner Penelitian	154
Lampiran 1. 2 Kuesioner Variabel Stress Kerja (X1).....	156
Lampiran 1. 3 Kuesioner Variabel Kompensasi (X2).....	157
Lampiran 1. 4 Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X3)	158
Lampiran 1. 5 Kuesioner Variabel Penempatan Kerja (X4).....	159
Lampiran 1. 6 Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	160
Lampiran 1. 7 Karakteristik Data Jenis Kelamin Responden	161
Lampiran 1. 8 Karakteristik Data Usia Responden	161
Lampiran 1. 9 Karakteristik Data Tingkat Pendidikan Responden.....	161
Lampiran 1. 10 Karakteristik Data Lama Bekerja Responden.....	161
Lampiran 1. 11. ANALISIS HASIL PENELITIAN.....	162
Lampiran 1. 12 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Stress Kerja.....	172
Lampiran 1. 13 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensasi (X ₂).....	173
Lampiran 1. 14 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X ₃)	174
Lampiran 1. 15 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Penempatan Kerja (X ₄).....	175
Lampiran 1. 16 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	176
Lampiran 1. 17 Hasil Normalitas P-Plot.....	177
Lampiran 1. 18 Hasil Heteroskedastisitas Scatterplot.....	177
Lampiran 1. 19 Hasil Uji Multikoleritas	178
Lampiran 1. 20 Analisa Linear Berganda	178
Lampiran 1. 21 Uji T.....	179
Lampiran 1. 22 Uji F.....	179

Lampiran 1. 23 Koefisien Determinasi	179
Lampiran 1. 24 Tabel R	180
Lampiran 1. 25 Tabel T.....	181
Lampiran 1. 26 Tabel DW	182
Lampiran 1. 27 Tabel DW	183



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen memainkan peran krusial dalam membentuk bisnis yang lebih efisien dan produktif dengan melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan bisnis. Sebagai seni dan ilmu, manajemen mengatur cara penggunaan sumber daya dalam organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, dan inisiatif lainnya untuk mendukung pertumbuhan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan dengan seoptimal mungkin sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada didalam perusahaan. Dalam menghadapi era globalisasi seperti ini, unruk mendapatkan hasil yang optimal maka potensi sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya, oleh karena itu perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan para karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaannya dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset penting perusahaan yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor yang krusial dalam lingkungan kerja saat ini. Organisasi yang mampu menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, serta citra perusahaan yang positif. Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka. Menurut (Tholok et al., 2019) mengatakan bahwa: “Kepuasan kerja ialah suatu sikap yang dilihat dari sisi baik atau tidak yang akan dilakukan secara sendiri terhadap tugas nya.” Sumber daya manusia diharapkan dapat memenuhi kriteria atau standar target perusahaan, untuk mencapai target dalam perusahaan, sumber daya manusia diharapkan memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat memenuhi target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pihak manajemen sumber daya manusia juga harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, dengan karyawan yang merasa puas cenderung memiliki emosi yang positif sehingga hasil kerja mereka cenderung lebih konsisten. Sebaliknya apabila terjadi ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan tersebut secara negatif. Kepuasan kerja yang dipertahankan juga dapat mengurangi resiko perusahaan kehilangan sumber daya manusia mereka yang berpotensi untuk berkembang dalam perusahaan,

membuat karyawan memiliki loyalitas dan berusaha yang terbaik untuk perusahaan.

Tabel I. 1 Data Turnover Karyawan P.T Flexo Solusi Indonesia Periode Tahun 2022-2024

Bulan	Jumlah Awal	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Jumlah Akhir
Januari	98	8	2	104
Febuari	104	1	4	101
Maret	101	-	6	95
April	95	-	-	95
Mei	95	15	4	106
Juni	106	7	1	112
Juli	112	-	-	112
Agustus	112	5	-	117
September	117	8	3	122
Oktober	122	-	12	110
November	110	1	-	111
Desember	111	4	-	115
Jumlah		49	32	

Bulan	Jumlah Awal	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Jumlah Akhir
Januari	115	6	3	118
Febuari	118	7	1	124
Maret	124	3	4	123
April	123	1	-	124
Mei	124	-	-	124
Juni	124	3	-	127
Juli	127	-	-	127
Agustus	127	5	-	132
September	132	6	-	138
Oktober	138	-	14	124
November	124	-	-	124
Desember	124	-	6	118
Jumlah		31	28	

Bulan	Jumlah Awal	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Jumlah Akhir
Januari	118	27	-	145
Febuari	145	-	3	148
Maret	148	-	-	148
April	148	8	-	156
Mei	156	3	12	147
Juni	147	-	-	147
Juli	147	6	19	134
Jumlah		44	34	

Stres kerja adalah respons fisik, emosional, dan mental yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Hal ini sering kali disebabkan oleh tekanan, ketegangan, atau konflik di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan Kepuasan Kerja seseorang. Stres kerja dapat muncul dari berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketidakpastian dalam pekerjaan, konflik interpersonal, dan kurangnya dukungan organisasi. Stres kerja merupakan respons fisik, emosional, dan mental yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Karyawan mungkin mengalami beban kerja yang sangat berat, baik dari segi jumlah maupun kompleksitas tugas, yang menyebabkan mereka merasa tertekan dan kewalahan. Kurangnya kejelasan mengenai stabilitas pekerjaan atau perkembangan karir dapat menimbulkan kekhawatiran dan ketidakpastian, yang berkontribusi pada stres. Ketegangan atau perselisihan antara rekan kerja atau antara karyawan dengan atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung, mempengaruhi hubungan kerja, dan menambah tingkat stres. Minimnya dukungan dari manajemen atau keterbatasan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan tugas dapat menambah beban stres karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan PT Flexo Solusi Indonesia berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka serta dapat menurunkan produktivitas. Selain itu, stres kerja ini juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dapat memiliki implikasi yang lebih luas terhadap produktivitas, retensi, dan kesejahteraan di tempat kerja. Oleh karena itu, sangat

penting bagi manajemen di PT Flexo Solusi Indonesia untuk secara proaktif mengidentifikasi dan mengelola stres kerja dengan langkah-langkah yang efektif, guna meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Kompensasi dalam konteks kerja merujuk pada semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan Kepuasan Kerja mereka. Ini tidak hanya mencakup gaji atau upah yang diterima oleh karyawan untuk pekerjaan yang mereka lakukan, tetapi juga berbagai bentuk imbalan lainnya, seperti tunjangan, insentif, dan manfaat tambahan, kompensasi yang komprehensif dan kompetitif dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan bakat yang berkualitas serta memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan standar industri atau tidak kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain, karyawan mungkin merasa kurang dihargai dan termotivasi. Kurangnya variasi dalam tunjangan dan insentif dapat membuat karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima tidak cukup memadai untuk mencerminkan kontribusi mereka atau tidak cukup menarik untuk memotivasi mereka. Ketidakadilan dalam pembagian kompensasi, seperti perbedaan yang signifikan antara karyawan dengan tanggung jawab yang sama, dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dan mengurangi motivasi kerja. Kurangnya kejelasan dan transparansi dalam kebijakan kompensasi dapat membuat karyawan merasa tidak yakin tentang bagaimana keputusan kompensasi dibuat, yang dapat berdampak negatif pada kepuasan mereka. Tunjangan kesehatan, pensiun, dan manfaat lainnya yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat mengurangi

rasa puas mereka terhadap pekerjaan mereka. Untuk mengatasi masalah-masalah ini, manajemen di PT Flexo Solusi Indonesia perlu merancang program kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif, serta memastikan bahwa kompensasi mencerminkan nilai yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Program kompensasi yang efektif dapat membantu menarik dan mempertahankan bakat berkualitas serta memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja adalah istilah yang mencakup semua aspek yang mempengaruhi pengalaman dan kondisi kerja di tempat kerja. Ini mencakup berbagai elemen fisik, psikologis, sosial, dan budaya yang membentuk pengalaman karyawan saat bekerja, semua elemen ini bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang unik di setiap organisasi. Lingkungan kerja yang sehat dan produktif adalah yang memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, serta memberikan dukungan untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional mereka. Namun, beberapa masalah yang mempengaruhi lingkungan kerja di perusahaan ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. Masalah seperti fasilitas kerja yang tidak nyaman, perlengkapan yang usang, atau kondisi ruang kerja yang buruk dapat menurunkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang penuh tekanan dan ketegangan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak sehat, yang mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Jika tidak ada dukungan yang memadai dari rekan kerja atau atasan, karyawan

mungkin merasa terisolasi dan kurang termotivasi, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Budaya kerja yang tidak mendukung, termasuk adanya konflik, diskriminasi, atau ketidakadilan, dapat menciptakan lingkungan yang tidak sehat dan mengurangi kepuasan kerja karyawan. Ketidakterediaan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional dapat membuat karyawan merasa terhambat dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Untuk meningkatkan kepuasan kerja di PT Flexo Solusi Indonesia, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah-masalah ini. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung, dan kondusif untuk pertumbuhan profesional akan membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan produktivitas secara keseluruhan.

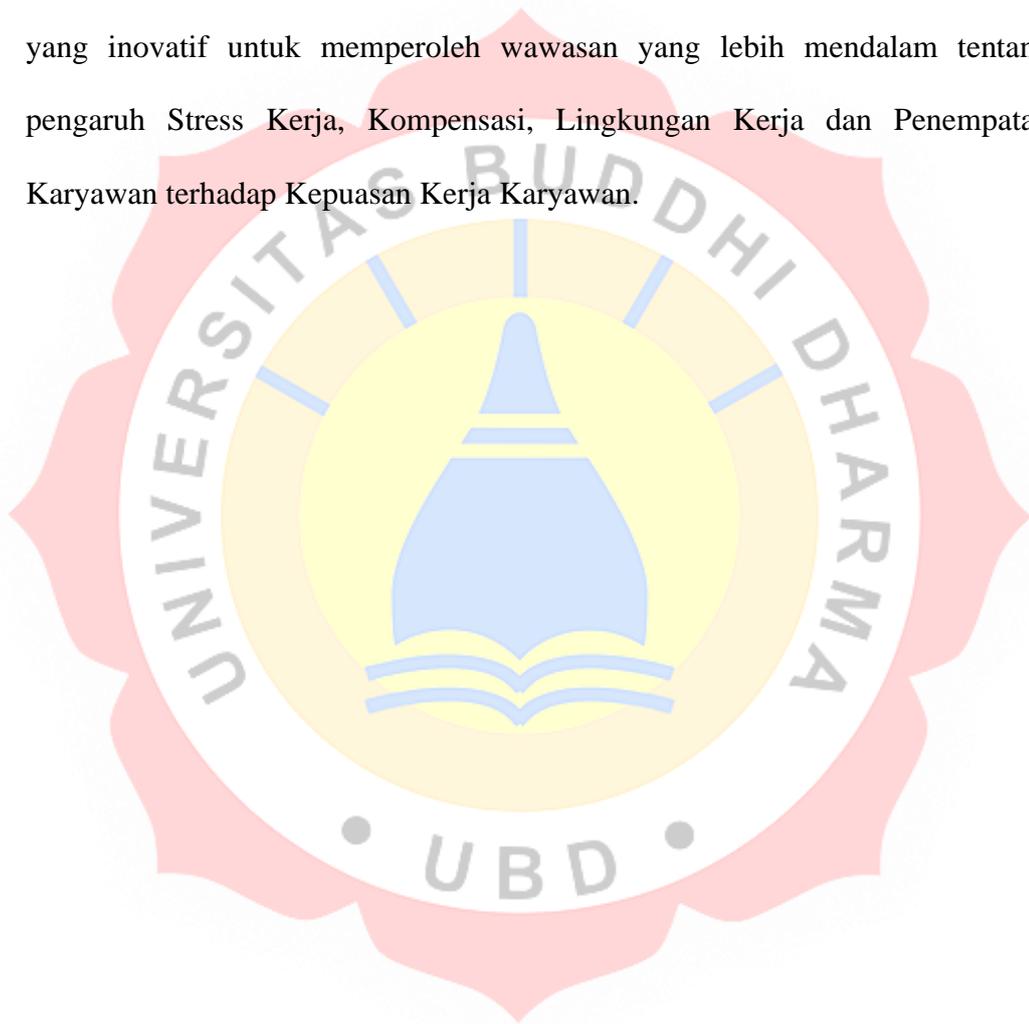
Penempatan kerja merujuk pada proses penempatan individu ke dalam peran atau posisi tertentu di dalam organisasi atau pasar kerja. Ini melibatkan pencocokan individu dengan posisi kerja yang sesuai dengan keterampilan, pengalaman, minat, dan kebutuhan organisasi. Dalam konteks *recruitment* dan seleksi, penempatan kerja biasanya melibatkan proses evaluasi kandidat, pemilihan kandidat terbaik, dan penempatan mereka ke dalam posisi yang paling sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan organisasi. beberapa masalah terkait penempatan kerja di perusahaan ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan mungkin ditempatkan dalam posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan atau pengalaman mereka, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan, kurangnya motivasi, dan penurunan produktivitas. Jika proses evaluasi kandidat tidak dilakukan dengan cermat, hasil penempatan mungkin

tidak optimal, sehingga karyawan tidak ditempatkan pada posisi yang paling sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Tanpa adanya jalur karir yang jelas atau kesempatan untuk rotasi posisi, karyawan mungkin merasa stagnan dan kurang puas dengan perkembangan karir mereka di perusahaan. Penempatan karyawan untuk mengisi posisi kosong tanpa mempertimbangkan kecocokan yang tepat dapat mengakibatkan masalah dalam tim dan mengurangi efektivitas kerja. Karyawan yang mengalami perubahan posisi atau promosi mungkin merasa kurang mendapatkan dukungan atau pelatihan yang memadai, yang dapat mempengaruhi adaptasi mereka dan kepuasan kerja. Agar kepuasan kerja di PT Flexo Solusi Indonesia dapat meningkat, manajemen perlu fokus pada perbaikan proses penempatan kerja. Ini melibatkan peningkatan akurasi dalam evaluasi kandidat, memastikan kesesuaian yang optimal antara karyawan dan posisi yang mereka tempati, serta memberikan dukungan yang cukup selama periode transisi ke posisi baru. Dengan melakukan penempatan kerja yang lebih tepat, karyawan akan dapat berkontribusi secara lebih efektif dan merasakan kepuasan yang lebih tinggi dalam peran mereka, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi serta perkembangan karir individu mereka.

Kepuasan Kerja Karyawan adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan ini mencakup berbagai aspek, seperti pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, imbalan yang diterima, serta kesempatan untuk pengembangan karier. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti gaji dan fasilitas, tetapi juga oleh

faktor internal seperti persepsi pribadi, nilai-nilai individu, dan harapan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan di PT Flexo Solusi Indonesia saat ini menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Karyawan mengalami stres yang signifikan akibat beban tugas yang berat dan ketidakpastian dalam pekerjaan mereka. Tingkat stres yang tinggi ini berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas, menghambat kinerja mereka dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Ketidakpuasan terkait kompensasi juga menjadi isu penting. Gaji yang dianggap tidak kompetitif serta tunjangan yang tidak memadai berkontribusi pada ketidakpuasan di kalangan karyawan. Hal ini dapat mengurangi rasa penghargaan dan motivasi, serta mempengaruhi retensi karyawan. Kondisi fisik lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan memperburuk suasana kerja. Lingkungan yang tidak mendukung ini dapat menambah stres dan mengurangi kepuasan kerja secara keseluruhan. Penempatan karyawan dalam posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan dan minat mereka menyebabkan ketidakcocokan dalam peran yang dijalani. Ketidakcocokan ini memengaruhi efektivitas kerja dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Gabungan dari masalah-masalah ini berdampak langsung pada penurunan kinerja, peningkatan absensi, dan tingginya tingkat pergantian karyawan di PT Flexo Solusi Indonesia. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen perusahaan untuk secara proaktif mengidentifikasi dan mengatasi isu-isu ini guna meningkatkan kepuasan kerja, menjaga kesejahteraan karyawan, dan mendukung produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini menawarkan pendekatan yang berbeda dari penelitian sebelumnya dengan fokus pada aspek baru dalam manajemen sumber daya manusia yang belum banyak dieksplorasi, menggunakan objek penelitian yang bergerak di bidang jasa, aspek lokasi yang berbeda sehingga dapat mengukur taraf kompensasi dengan regional yang berbeda serta menerapkan metodologi yang inovatif untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian yang disampaikan, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Stress kerja akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan jika stress kerja yang dirasakan oleh karyawan tergolong tinggi
2. Kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja
3. Pengaruh lingkungan kerja yang kurang nyaman disaat bekerja sehingga karyawan tidak dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.
4. Penempatan kerja yang kurang sesuai akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Flexo Solusi Indonesia
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Flexo Solusi Indonesia
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Flexo Solusi Indonesia

4. Apakah penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Flexo Solusi Indonesia

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja pada PT. Flexo Solusi Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada PT. Flexo Solusi Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada PT. Flexo Solusi Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan pada PT. Flexo Solusi Indonesia

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini ialah

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menilai dan mengevaluasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta dalam membuat kebijakan kebijakan di masa yang akan datang

2. Bagi peneliti

Temuan penelitian ini menjadi syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan untuk referensi bagi peneliti selanjutnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai kepuasan kerja karyawan

F. Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, skripsi ini dibagi menjadi lima bab yang disusun secara sistematis, dengan penjelasan singkat sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data, hasil penelitian, variabel penelitian independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan, implikasi, dan saran



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut (Gunawan & Sutrisna, 2022a)

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan terlebih dahulu”

Menurut John F. Mee dalam (Aditama, 2020)

manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal agar tercapai kesejahteraan baik bagi pimpinan maupun pekerja juga masyarakat

Menurut (Hasibuan, 2017a) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah seni mengatur atau suatu proses yang memungkinkan seseorang menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut (Sucitro & Tholok, 2022a), menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah tentang memahami posisi dan jabatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perseroan’

Menurut (Gunawan & Sutrisna, 2022a)

“Human resources are the only resources that have the intellect, feelings, desires, abilities, skills, knowledge, encouragement, power and work. A potential resource is very influential on the efforts of the organization in achieving its goals. However advanced technology is, information is developed, capital is available and sufficient, but without human resources, it will be difficult for organizations to achieve their goals”

Menurut (Julien & Tholok, 2023a)

Manajemen ialah metode pemograman, pengorganisasian, petunjuk, dan pengawasan usaha- upaya para tubuh tubuh dan konsumsi akar daya- pangkal tenaga tubuh yang lain biar mencapai tujuan tubuh yang telah ditetapkan.

Menurut Werther dan Davis dalam buku berjudul “Penelitian Sumber Daya Manusia” (Surajiyo, 2020a) menyatakan bahwa:

“Sumber Daya Manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan siap untuk mencapai tujuan organisasi. Kontribusinya terhadap organisasi adalah dimensi pokok sisi sumber daya, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya, yang pada gilirannya menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya”. manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada aspek operasional dan manajerial untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mengakui pentingnya kontribusi individu karyawan sebagai sumber daya yang berharga dan penting bagi kesuksesan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) dapat dikelompokkan dalam dua kategori: mikro dan makro. Mikro merujuk pada individu-individu yang terlibat dalam kegiatan suatu perusahaan atau institusi dengan berbagai istilah seperti pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan sebagainya. Di sisi lain, dalam kategori makro, SDM mencakup seluruh penduduk negara, termasuk mereka yang belum bekerja serta yang sudah bekerja.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Admin, +Journal+manager, +Patentius+(265-273), n.d.) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Menurut Ajabar dalam buku (Ajabar, 2020) yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.”.

Menurut (Edison Emron, 2020) yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.”.

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah disiplin yang bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. Maka dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa manajemen yang baik akan menciptakan sumber daya manusia yang baik juga.

4. Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mengakibatkan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi dan pola berpikir seseorang. Orang-orang yang mengalami stress kerja akan merasakan ketakutan yang kronis, sehingga mereka akan merasa tidak nyaman, marah-marah, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2017) menyatakan :

“Stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang mempengaruhi kondisi, emosi, dan proses berpikir seseorang”.

seperti yang dikemukakan oleh (Ginny, Limajatini et al., 2019)

“Stres kerja adalah suatu keadaan tegang yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kesehatan seseorang”

Menurut (Fahmi. Irham, 2016).

“Stres kerja” diartikan sebagai “suatu kondisi yang mendorong diri sendiri dan jiwa seseorang melampaui batas”

Menurut Siagian yang dikutip kembali oleh (Derry Febriant, 2020)

menyatakan bahwa : “Stres kerja adalah pentingnya ketika

seseorang menghadapi tuntutan, kesempatan, dan hambatan yang dapat mempengaruhi emosi dan kondisi fisiknya.

Menurut (K. Wijaya & Fung, 2022) menyatakan bahwa

“suatu gejala stress kerja dapat muncul dan mengacu pada suatu skill diri sendiri seseorang untuk melawan pekerjaannya”

Menurut (K. Wijaya & Fung, 2022) mengatakan bahwa :

“Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress kerja dapat menimbulkan kondisi yang tidak seimbang baik fisik ataupun mental sehingga memberikan dampak pada emosi, cara berfikir, serta kondisi seseorang.”

Menurut (Heriyanto, 2022)

stres merupakan sebagai suatu kondisi pada seorang karyawan jika mereka merasa adanya tekanan secara psikologis dalam menghadapi tanggung jawab pekerjaan dan lingkungan tempat kerjanya

Menurut (Vanchapo, Antonius Rino, 2020)

“Stress Kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan

individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya.”

Menurut (Andri & Satrianto, 2024a) menyatakan bahwa :

“Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatanhambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi pikiran dan kondisi fisik seseorang.”

Menurut Ekawarna yang dikutip kembali oleh (Andri & Satrianto, 2024a)) mengatakan bahwa :

”Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres kerja adalah tanggapan berbagai orang pada saat tuntutan pekerjaan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.”

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami seseorang akibat tekanan dari pekerjaan, yang berdampak pada emosi, pola pikir, dan kesehatan fisik. Stres ini muncul ketika beban kerja tidak seimbang dengan kemampuan individu untuk menghadapinya, menyebabkan perasaan cemas, marah, atau tidak kooperatif. Situasi ini dapat mengganggu keseimbangan mental dan fisik, sehingga

mempengaruhi kinerja dan kualitas hidup karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

b. Gejala stress kerja

Suatu pernyataan yang sama juga telah di ungkapkan oleh Braham (dalam Nusran, 2019) yaitu menjelaskan tentang gejala – gejala yang ada pada stress kerja dapat berupa tanda-tanda berikut:

1. Fisik

Gejala fisik disebabkan sulit untuk tidur atau tidur yang kurang teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan pada organ tubuh, serangan jantung, kehilangan daya pikir, perubahan selera makan. Kesalahan dalam bekerja dan pola hidup berubah yang akan dapat menimbulkan stress kerja.

2. Emosional

Gejala Emosional meliputi munculnya rasa gugup pada diri, suasana hati yang mudah berubah-ubah, daya ingat yang menurun, sulit konsentrasi dan juga dapat berpikir secara berlebihan.

3. Interpersonal

Gejala Interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain dan juga mencari masalah pada orang lain.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Nurhayati & Dongoran (2022) mengemukakan beberapa factor yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

1. Faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi.
2. Faktor organisasi terdapat tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tuntutan tugas struktur dalam organisasi.
3. Faktor individu terdapat faktor karakteristik individu, masalah ekonomi, persoalan keluarga.

d. Indikator Stress Kerja

Menurut Suwatno yang dikutip kembali oleh (Andri & Satrianto, 2024b) indikator stress kerja yaitu :

1. Beban kerja

Kedua jenis beban kerja ini bersifat kuantitatif dan kualitatif.

Yang pertama terjadi ketika seseorang menganggap dirinya tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya atau ketika mereka menghadapi pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak keahlian daripada kemampuan mereka. Yang kedua terjadi ketika seseorang terlalu banyak mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan atau ketika mereka memiliki keterbatasan waktu untuk menyelesaikannya.

2. Konflik peran

Konflik terjadi karena tekanan peran, yang merupakan hasil dari kombinasi tuntutan dan harapan yang diberikan kepada pekerja atau anggota organisasi lainnya.

3. Hilangnya Kekompakan kelompok

Moral kerja yang rendah, penampilan kerja yang buruk, dan perubahan fisik seperti tekanan darah tinggi adalah hasil dari kehilangan kekompakan kelompok ini.

4. Tidak adanya dukungan yang memadai

Seperti halnya mendapatkan dukungan dari sesama anggota kelompok dalam membagi masalah. Setiap orang membutuhkan orang lain untuk mengevaluasi reaksi emosional mereka dan membandingkannya dengan orang lain; situasi ini akan memberikan informasi tentang reaksi yang tepat. Seseorang dapat memanfaatkan dukungan kelompok untuk mengatasi stres.

5. Teritorial organisasi

Istilah yang mengacu pada area pribadi seseorang atau tempat mereka bermain, berpikir, atau bergurau. Setiap orang mengembangkan rasa memiliki terhadap lingkungan pribadi mereka, termasuk lingkungan tempat mereka bekerja. Teritori organisasi ini membuat karyawan merasa asing di luar area organisasi yang mereka kenal.

6. Teknologi

Tersedianya barang-barang yang diperlukan demi kelangsungan dan kenyamanan para pegawai.

7. Pengaruh pemimpin

Secara kolektif, para pemimpin diposisikan sebagai pemimpin organisasi. Pemimpin adalah salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas pekerjaan, lingkungan kerja, dan kelompok. Seringkali, mereka memiliki dampak yang lebih besar daripada elemen lain dalam pekerjaan.

8. Peluang karir

Merupakan elemen yang berasal dari interaksi antara orang dengan lingkungan kerja mereka yang memengaruhi persepsi seseorang tentang kualitas pengembangan karir mereka. Jika seorang karyawan merasa kehilangan rasa aman tentang pekerjaannya, mereka dapat mengalami stres seperti ini.

9. Peran yang tidak jelas

Ketidakjelasan tentang peran seseorang di organisasi, yaitu perbedaan antara apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dilakukan sesuai dengan posisinya.

10. Struktur organisasi

Struktur organisasi ini menunjukkan bahwa bentuk struktur organisasi yang tidak jelas dan tidak pernah diubah dalam waktu yang lama dapat menimbulkan stres bagi karyawan.

e. Hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan

Ketika stres kerja meningkat maka Kepuasan Kerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya Hal tersebut didukung dalam penelitian Fagar Fertiwi Fardah, Hani Gita Ayuningtias (2020)

Dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan negatif pada karyawan CV Fatih Terang Purnama. Hal ini memiliki makna semakin tinggi stress kerja akan semakin menurunkan kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin rendah stress kerja akan semakin meningkatkan kepuasan kerja

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut ((Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) menerangkan :

“Kompensasi yakni pemberian dari perseoran atas prestasi kerja.”

Sedangkan Menurut Sutrisna Dalam (Sucitro & Tholok, 2022b), menyatakan bahwa:

“Kemampuan pegawai yang bagus tidak dipengaruhi oleh kompensasi perusahaan, lingkungan serta budaya organisasi, sehingga kurang mampu mempengaruhi kemampuan karyawan, sehingga menghasilkn prestasi yang efisien dan memenuhi harapan perusahaan”.

Menurut S.P. Hasibuan dalam (Sucitro & Tholok, 2022b), mengatakan bahwa:

“Kompensasi ialah penghasilandalam bentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima oleh seorang pegawai sebagai upah atas pelayanan yang diberikan untuk perusahaan”.

Menurut (Sucitro & Tholok, 2022)

“kompensasi ialah segala hal yang mendukung kebutuhan para pegawai serta mengurangi adanya perputaran, sehingga dapat memelihara keseimbangan dasar dan psikologi.”

Berdasarkan Malayu S.P. Hasibuan dalam (Vrido Heriyanto, n.d.) bahwa

“kompensasi ialah semua penghasilan yang dapat dalam berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pekerjasebagai bentuk timbal balikdari jasa yang telah diberikannya terhadap perusahaan.”

Menurut Wibowo dalam (Raihan & Wulandari, 2024)menyatakan

bahwa:

“Kompensasi adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan karena memiliki produktivitas yang tinggi”

Menurut (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020) menyatakan bahwa:

“Kompenasi adalah bentuk pencapaian yang diterima karyawan atas prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan”

Dari berbagai pendapat para ahli mengenai kompensasi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas prestasi dan jasa mereka. Ini bisa berupa uang, barang, atau bentuk lain yang mendukung

kebutuhan pegawai dan menciptakan keseimbangan psikologis. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai insentif, tetapi juga berperan penting dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi perputaran karyawan, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan ((Hasibuan, 2017b)) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. Dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

3. Motivasi

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

4. Stabilitas Karyawan

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik, Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

c. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam (Ratih Rahayu, 2022a) terdapat empat indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji/Upah

Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan kepada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional.

2. Insentif

Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kerja.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

d. Hubungan kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari aspek positif, tetapi kompensasi juga dapat dijadikan sebagai sanksi kepada karyawan yang mempunyai produktivitas rendah atau kinerjanya dengan memberikan hukuman dengan penurunan kompensasi (gaji, upah, insentif dan lainnya) sehingga kompensasi dilihat dari aspek negatif.

Hal ini di buktikan oleh (Herispon, Nindi Safitri Firdaus, 2020) dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah peningkatan kepuasan kerja karyawan, menjadi unsur yang harus selalu menjadi perhatian oleh perusahaan guna dapat memberikan rasa nyaman, aman dan tenang kepada setiap pekerja yang terlibat didalamnya. Kepuasan kerja karyawan dapat menurun, menjadi nol atau negatif bila kompensasi tidak ada atau tidak memadai

6. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sugandha, n.d. dalam (Julien & Tholok, 2023b) Menyatakan bahwa

“lingkungan kerja yan kurang bagus serta tidak seharusnya dirasakan olehkaryawan, selaku pekerja yang bagus mereka bekerja guna penuhi keinginan sehari-hari serta merasa aman serta nyaman dalam bertugas, seluruh terkait manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan itu.

Menurut Mardiana dalam (H. Wijaya & Wibowo, 2024) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah zona yang dapat diakses oleh karyawan agar dapat bekerja secara damai sehingga mendapatkan kepuasan hasil. Zona tersebut pun bisa berbicara dalam konteks relasi sesama karyawan

Menurut (Oktavia, 2024) menyatakan bahwa : “Kenyamanan dalam lingkungan kerja akan membuat pekerja fokus sehinggakerja yang dihasilkan maksimal. Selain itu juga, lingkungan yang suportif dapat membuat karyawan memiliki produktivitas yang tinggi jika dibandingkan dengan lingkungan kerja yang tidak suportif. Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu tempat atau ruangan dan juga suasana kerja”.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam (H. Wijaya & Wibowo, 2024), mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja karyawan yang sudah diatur agar karyawan dapat menghasilkan produktifitas yang efektif dan menurunkan biaya produksi tiap tahun”.

Menurut (Oktavia, 2024)) dalam jurnal-nya mengatakan bahwa,:

“Manajemen sangat perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja”

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) Dalam (Ricky, 2024)menyatakan bahwa :

“Kinerja ialah hasil kerja karyawan dalam memberikan kontribusi didalam mewujudkan tujuan organisasi”

Menurut (Surajiyo, 2020) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan internal yang terdiri dari elemen-elemen dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial untuk aktivitas pencapaian tujuan”.

Menurut (Sinambela, 2017) dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022b)

“Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya”.

Menurut ((Batangi, 2024), Menyatakan bahwa:

“Tempat dimana karyawan bisa bekerja dengan maksimal, agar dapat mengerjakan kewajiban yang sudah ditentukan pada awal proses perekrutan dapat didefinisikan sebagai lingkungan kerja”.

Menurut Subaris dan Haryono dalam (Batangi, 2024), Menyatakan bahwa: “Lingkungankerja merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan dari jenis dan lokasikerja, dimana setiap karyawan tinggal dan melakukan pekerjaannya”

Menurut (Margaretha, 2024) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis, dan fisik perusahaan yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya”.

Dari berbagai pandangan para ahli tentang lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa:

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang mempengaruhi pengalaman serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Elemen-elemen seperti fasilitas, pengaturan ruang, dan interaksi antar karyawan memainkan peranan penting. Lingkungan yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi, sehingga berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, kondisi yang kurang baik dapat merugikan konsentrasi dan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap elemen fisik dan sosial di tempat kerja sangat vital untuk mencapai kinerja yang optimal serta kesejahteraan mental karyawan.

b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Hasibuan & Bahri, 2018) berpendapat bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik Semua faktor fisik di lingkungan tempat kerja yang dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik Semua keadaan yang terkait dengan interaksi pekerjaan, baik itu dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan.

c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Siahaan & Bahri, 2019) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Cahaya dan pencahayaan
2. Temperatur atau suhu udara
3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara
5. Bising
6. Getaran mekanis
7. Bau
8. Tata warna
9. Dekorasi
10. Musik
11. Keamanan
12. Hubungan atasan-bawahan
13. Hubungan rekan kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator dari lingkungan kerja dalam ((Surajiyo, 2020b)) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Sebuah kondisi di mana seorang karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.

2. Hubungan antar pegawai

Kebersamaan dalam menjalankan tugas akan memungkinkan pegawai mencapai tujuan instansi dengan cepat.

3. Hubungan antar bawahan dan pimpinan

Hubungan antara bawahan dan pimpinan mencakup kerjasama yang baik dan kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan berbagi informasi, pemecahan masalah, dan berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan.

4. Fasilitas kerja

Merujuk pada semua fasilitas fisik, infrastruktur, dan layanan yang disediakan oleh sebuah organisasi atau perusahaan kepada karyawannya untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas mereka dengan efisien dan nyaman.

e. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja karyawan

Menurut penelitian dari (Alfi Yushro, Arman, dan Adi Setiawan, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS

Ketenagakerjaan cabang Panam Pekanbaru dan tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan 9 dengan item pernyataan “Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan”, menunjukkan nilai rata-rata yang tertinggi yaitu 3,93 dengan kategori sangat baik.

Dengan Kesimpulan Deskriptif berupa

1. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di dominasi oleh perempuan sebesar 60%
2. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam dikategorikan baik sehingga menunjang kepuasan kerja karyawan.

7. Penempatan Karyawan

a. Pengertian penempatan karyawan

Menurut Mulilanil (Karolina & Kolin, 2023) menyatakan bahwa:

“Menyimpulkan bahwa tingkat kelpuasan kelrja ilndilvildu adalah akilbat langsung dari pelnempatannya dalam pelranyang paling baik melmanfaatkan keltelrampillan dan kelmampuannya dan, selbaliknya, kelpuasan telrselbut melnurun keltilka ilndilvildu salah telmpat dalam pelran. Belberapa pelkelrja masih tildak mellakukan pelkelrjaan melrelka selsuaidelngan tilngkat pelndildilkan dan kurangnya pelngalaman, dan kelbilasaan buruk mudah telrbelntuk diltelmpat kerja”.

Menurut (Ollani et al, 2017) Dalam (Sherlie 2024) menyatakan bahwa:

“Penempatan merupakan kesesuaian antara skill dengan pengalaman seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang akan ditempatkan pada posisi tersebut”

Menurut (Anshori, 2019) dalam (Sherlie (2024)) menyatakan bahwa:

“Melakukan penempatan yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan”

Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa:

“Penempatan karyawan yang tepat adalah salah satu kunci untuk mengembangkan kreativitas dan inisiatif serta mencapai kinerja yang optimal bagi seluruh karyawan.”

Menurut (Akbar, 2018) dalam (Sherli 2024) menyatakan bahwa :“Suatu aspek penting yang harus dilakukan dengan cermat dan tepat sehingga calon karyawan dapat mengetahui ruang lingkup kerjanya serta mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan

Menurut Alex S. Nilsen dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Karolina & Kolin, 2023) adalah:

“Keputusan suatu perusahaan untuk menempatkan karyawan dengan jabatan yang cocok dengan syarat-syarat yang dimilikinya”.

Menurut (Paais, 2020)

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”

Menurut Sastrohadiwirjo dalam (Sermila Hana Pratiwi, n.d.) bahwa

penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk

dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko yang mungkin terjadi.

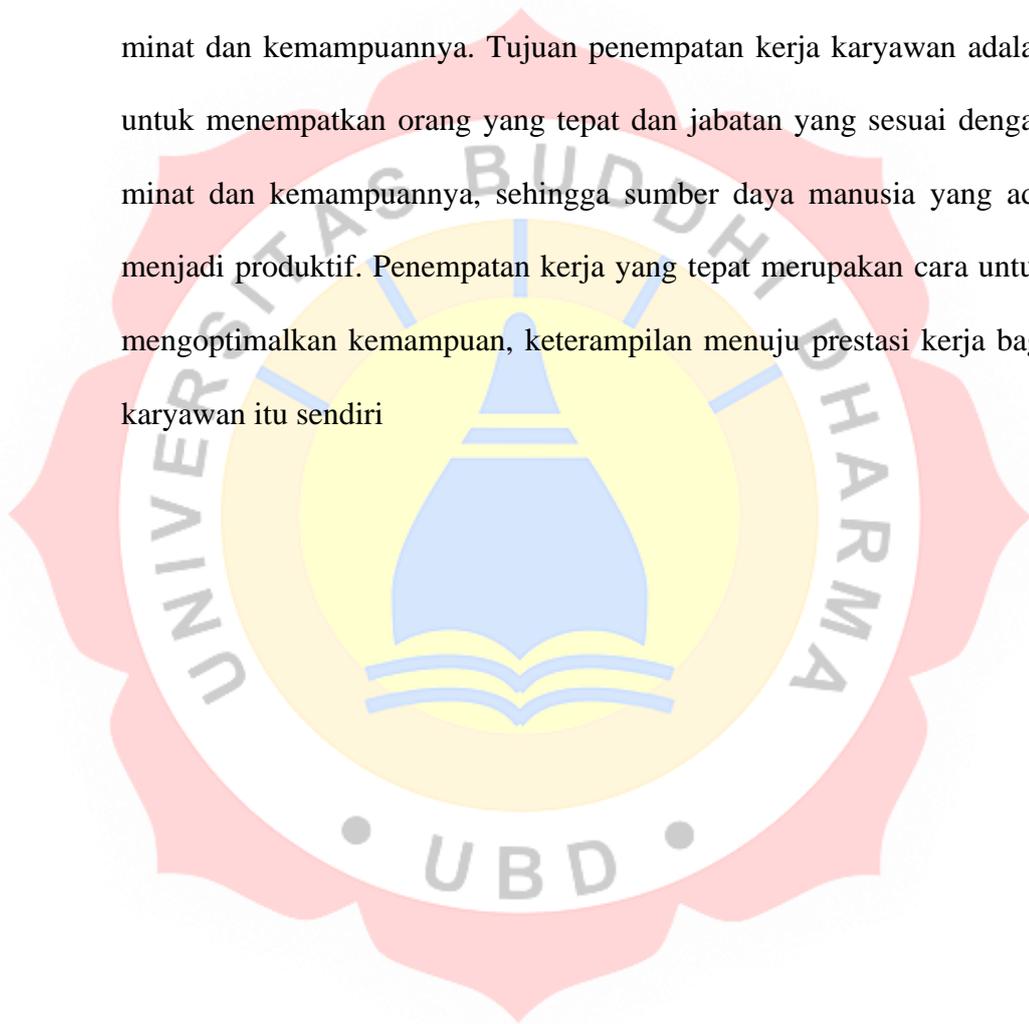
Berdasarkan berbagai pendapat ahli mengenai penempatan kerja, dapat disimpulkan bahwa:

Penempatan karyawan merupakan proses penting yang melibatkan penyesuaian keterampilan dan pengetahuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Penempatan yang tepat tidak hanya memastikan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan kreativitas dan inisiatif, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Ketidacocokan dalam penempatan dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja dan terbentuknya kebiasaan buruk. Oleh karena itu, analisis pekerjaan dan pemahaman mendalam tentang keterampilan individu sangat diperlukan untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal. Penempatan harus dilakukan sebagai tindak lanjut dari proses seleksi, untuk memastikan bahwa karyawan berada pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka.

b. Tujuan penempatan karyawan

Menurut (Raffi, 2018: 7) setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan kerja, manajer sumber daya

manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon 53 pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas dan menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Tujuan penempatan kerja karyawan adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan kerja yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri



c. Indikator penempatan kerja karyawan

Menurut (Hana Pratiwi & Surendra, n.d.) penempatan kerja karyawan terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Tingkat Pendidikan, minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:

a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.

b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja, pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar.

3. Keterampilan kerja, kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.

4. Pengalaman Kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, dimensi penempatan kerja dipengaruhi empat hal, yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

d. Hubungan penempatan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Benni Yulizar (2020) Bahwa semakin tepat seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya dan sebaliknya semakin kurang baik penempatan yang dilakukan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai

8. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan dalam (Karmita et al., 2015) mengemukakan bahwa

kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik

Menurut Sutrisno dalam Fadilah R. S (2019) Kepuasan kerja adalah

suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar kariawan, imbalan yang di terima dalam kerja, hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Pangabean dalam (Sucitro & Tholok, 2022c) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah derajat keselarasan jarak apa yang diharapkan dan apa yang bisa dicapai, atau antara keperluan dan penghargaan”.

Menurut Handoko (2020)

“kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.”

Berdasarkan Rivai Veitzhal dalam (Sucitro & Tholok, 2022c) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja ialah penilaian yang mengungkapkan perasaan senang maupun tidak senang, puas maupun tidak puas saat bekerja”.

Menurut (Lubis, 2018) buku yang berjudul Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia, mendefinisikan bahwa:

“kepuasan kerja mengandung aspek fisik, psikologis, lingkungan kerja, interaksi antar personel, perilaku pemimpin, dan kebijakan administrasi dan organisasi. Kepuasan terhadap pekerjaan mewarnai sikap individu untuk

Berdasar pada (Kurnia & Listen, 2023) mengemukakan bahwasanya:

“Kinerja karyawan dalam disiplin yang ditetapkan merupakan kepuasan kerja. Karyawan dengan sendirinya akan bekerja lebih efisien karena terciptanya manajemen yang efektif dan sejalan dengan tujuan perusahaan, seperti pemberian penghargaan atas prestasi setiap karyawan”

Menurut Sunyoto (Krisnaldy, 2019),

bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Berdasar pada (Anggraeny, 2023) mengemukakan bahwasanya:

“Kepuasan kerja pegawai ialah reaksi emosional karyawan terhadap scenario kerja yang ditetapkan pencapaian hasil, mematuhi atau melampaui harapan. Kepuasan kerja ialah deskripsi dari perasaan senang serta tidak bahagia yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang diselesaikan”

Menurut (Anggraeny, 2023) mengemukakan bahwasanya:

“Kepuasan kerja yakni perilaku seorang karyawan di tempat kerja merupakan cerminan perasaannya terhadap pekerjaannya, yang mungkin memberikan kesan positif atau negatif terhadap tempat kerjanya”

Berdasarkan berbagai definisi tentang kepuasan kerja yang disampaikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap individu terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti situasi kerja, imbalan yang diterima, dan hubungan antar karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perbedaan antara harapan dan kenyataan yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap positif, loyalitas, dan dedikasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan memuaskan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Manfaat Kepuasan kerja

Menurut Nitisemito (2019:89) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*) Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)
6. Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi dalam (SAPUTRA, n.d.) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah

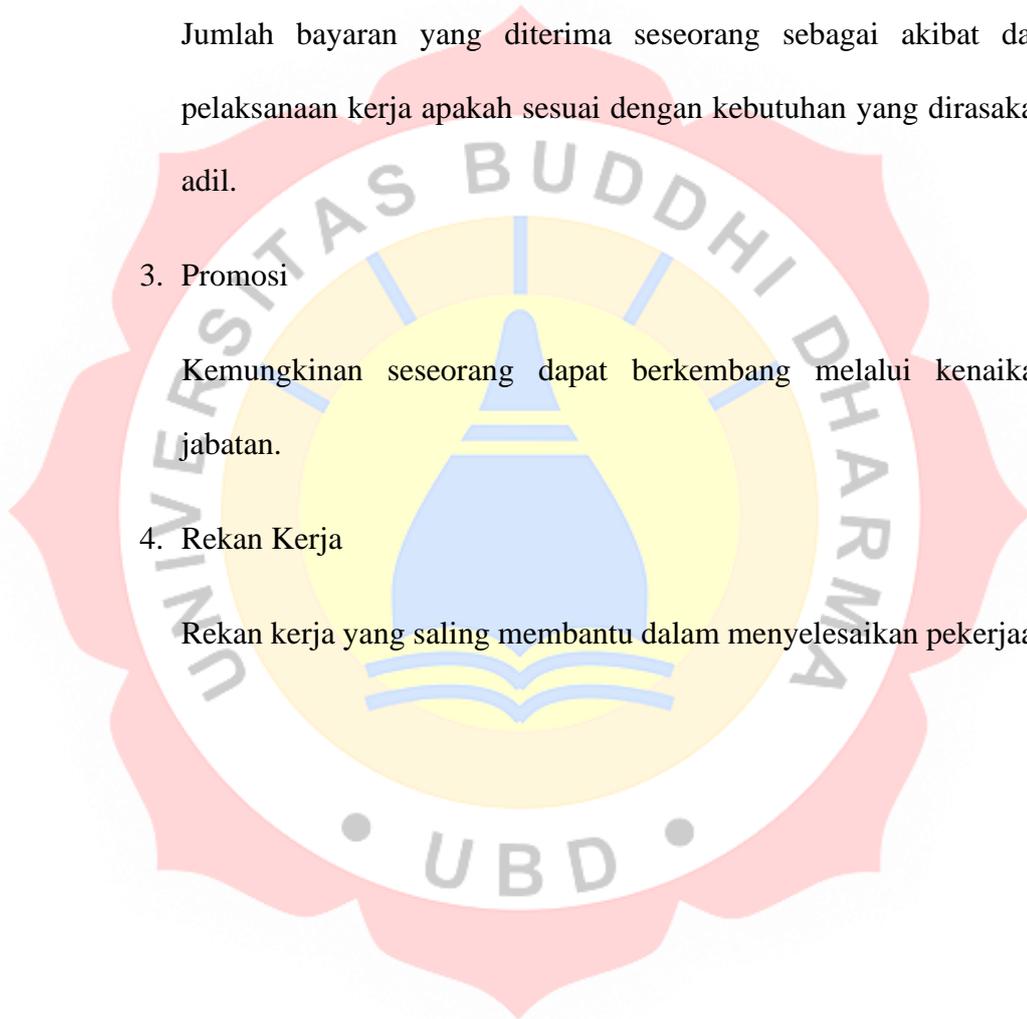
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan



B. Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1
HASIL PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	(Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan, 2021)	PENGARUH PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar	Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah Penempatan, motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar. Penempatan Dan motivasi kerja berpengaruh positif sedangkan stres kerja berpengaruh negative

			<p>pada kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar.</p>
(Manda Dwipayani Bhastary, 2020)	<p>Pengaruh Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan</p>	<p>Pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan kerja Stress kerja berpengaruh terhadap peningkatkan kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, artinya jika stress kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja akan menurun.</p>	
(Galih Nurhadi., 2020)	<p>PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN KOMPENSASI</p>	<p>Menyatakan bahwa penempatan karyawan mempunyai pengaruh</p>	

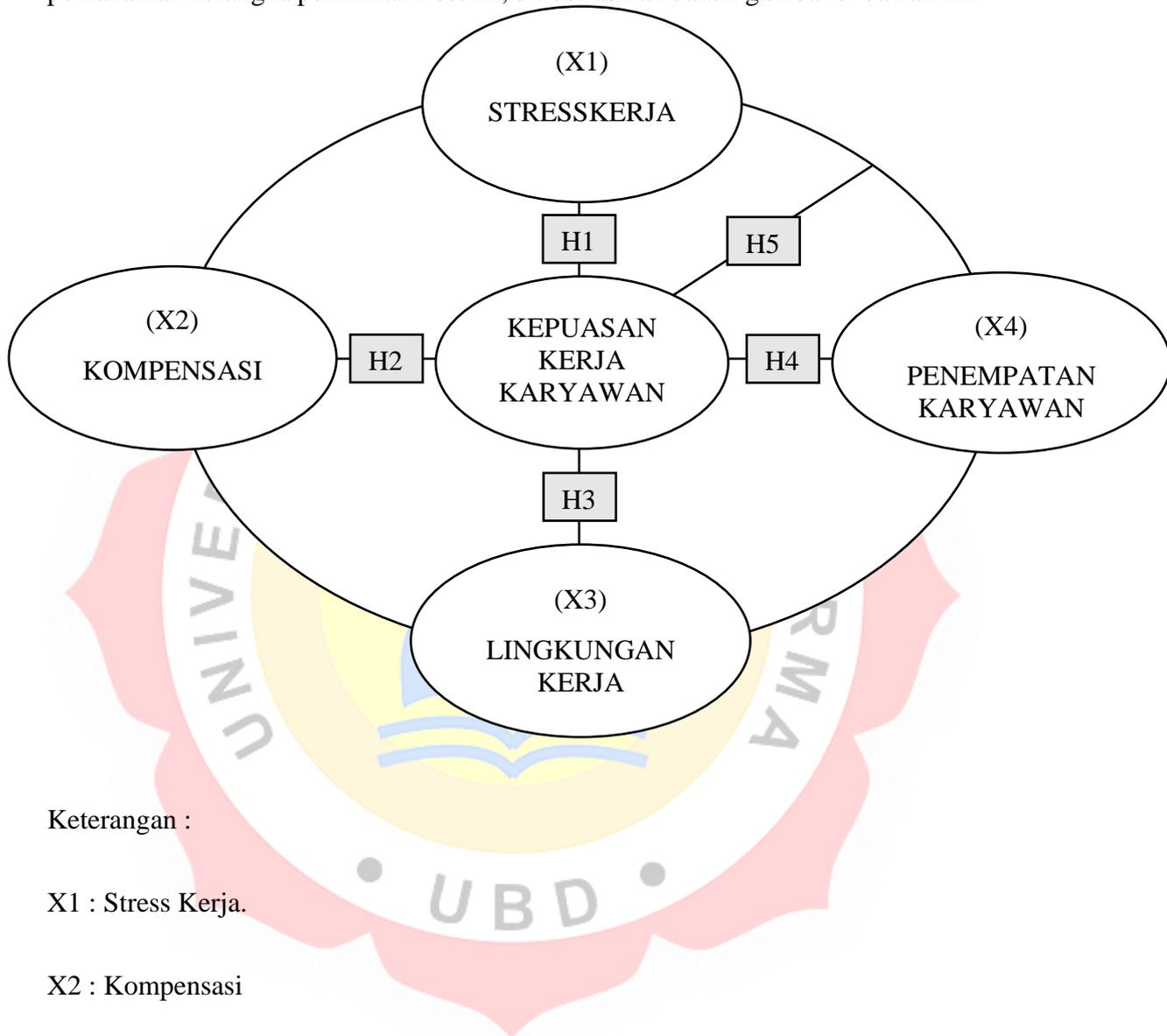
		<p>TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru)</p>	<p>yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru dapat diterima. Kompensasi secara parsial Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru, maka kepuasan kerja semakin tinggi, dan</p>
--	--	--	---

			begitu juga sebaliknya.
	(Alfi Yushro, Arman, Adi Setiawan,2022)	<p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEKANBARU PANAM</p>	<p>Kesimpulan deskriptif dari hasil penelitian tersebut adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di dominasi oleh perempuan sebesar 60%Lingkungan kerja dan fasilitas kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam dikategorikan baik sehingga menunjang kepuasan kerja karyawan. Sedangkan untuk</p>

			<p>kesimpulan verifikatifnya berdasarkan hasil uji secara simultan (bersama-sama) bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap</p>
	<p>(Rada Yuridha, 2022)</p>	<p>PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN JOB CRAFTING TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN</p>	<p>Tingkat stres di tempat kerja akan berpengaruh pada kepuasan karyawan, dan semakin stres seorang karyawan, semakin kurang efektif mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.</p>

C. Kerangka Pemikiran

Dengan merujuk pada teori dan penelitian sebelumnya, untuk mempermudah pemahaman kerangka pemikiran riset ini, diilustrasikan dalam gambar di bawah ini.



Keterangan :

X1 : Stress Kerja.

X2 : Kompensasi

X3 : Lingkungan Kerja.

X4 : Penempatan Karyawan

Y : Kepuasan Kerja Karyawan.

D. Perumusan Hipotesa

Hipotesis adalah jawaban sementara yang diperoleh dari penelitian terdahulu yang dimaksudkan untuk dijadikan rumusan penelitian yang dilakukan. Adapun hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh antara variabel Stress Kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan kerjakerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

H4: Diduga terdapat pengaruh antara variabel Penempatan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

H5: Diduga terdapat pengaruh antara variable Stress kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja dan Penempatan kerja karyawan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Bentuk penelitian ini digunakan untuk menganalisa penelitian mengenai analisis pengaruh stress kerja, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

Menurut (Dr. Ajat Rukajat, 2018) dalam bukunya yang berjudul “Pendekatan Penelitian Kuantitatif” menyatakan bahwa metode deskriptif menggambarkan fenomena yang terjadi secara nyata dalam sekelompok orang, objek, atau kondisi yang diselidiki.

Menurut Isnawati dalam (Vincent, 2024) menyatakan bahwa data yang dikumpulkan secara deskriptif kuantitatif digunakan untuk memberikan gambaran tentang keadaan saat ini dan menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian saat ini.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih pendekatan kuantitatif karena fokus analisisnya terletak pada data numerik atau angka. Data ini diproses menggunakan metode statistika dengan bantuan program SPSS, dan informasi kuantitatif dihasilkan melalui pengukuran. Penelitian ini menerapkan konsep metode survei untuk mengumpulkan informasi dari lokasi tertentu, baik itu alam maupun buatan. Selain itu, penelitian juga melibatkan perlakuan data, seperti tes, kuesioner, wawancara, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian digunakan untuk menyelesaikan kasus penelitian. Dalam penelitian ini objek penelitian diutamakan pada Analisa Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Penempatan Kerja Karyawan, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Flexo Solusi Indonesia yang beralamat di Jl. Pembangunan No.9, RT.002/RW.005, Mekarsari, Kec. Neglasari, Kota Tangerang, Banten 15129

Penelitian ini dimulai dengan keterlibatan penulis dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai masalah yang dihadapi oleh PT. Flexo Solusi Indonesia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan-permasalahan di perusahaan tersebut telah berhasil dirumuskan dengan baik, dan setelah itu ditingkatkan menjadi judul skripsi yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Karyawan Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Flexo Solusi Indonesia

1. Sejarah Singkat PT. Flexo Solusi Indonesia

PT. Flexo Solusi Indonesia adalah penyedia cutting-edge logistic solution untuk Brand, yang visinya adalah untuk menjadi Ultimate Logistics Partner dari Brand. Berdiri sejak tahun 2021, berlokasi di Jakarta (Tangerang) & Surabaya dan dikelola oleh tim warehouse dan logistic yang ahli, inovatif & profesional, ini berdiri pada tahun 2021 dan beralamat di Jl. Pembangunan No.9, RT.002/RW.005, Mekarsari, Kec. Neglasari, Kota Tangerang, Banten 15129

2. Visi Misi PT. Flexo Solusi Indonesia

a. Visi

Adapun visi dari PT. Flexo Solusi Indonesia yaitu:

Memberikan layanan jasa *fulfillment* yang dapat membantu dan mempermudah proses logistic dan penyimpanan yang modern dan terkontrol

b. Misi

Adapun misi dari PT. Flexo Solusi Indonesia yaitu:

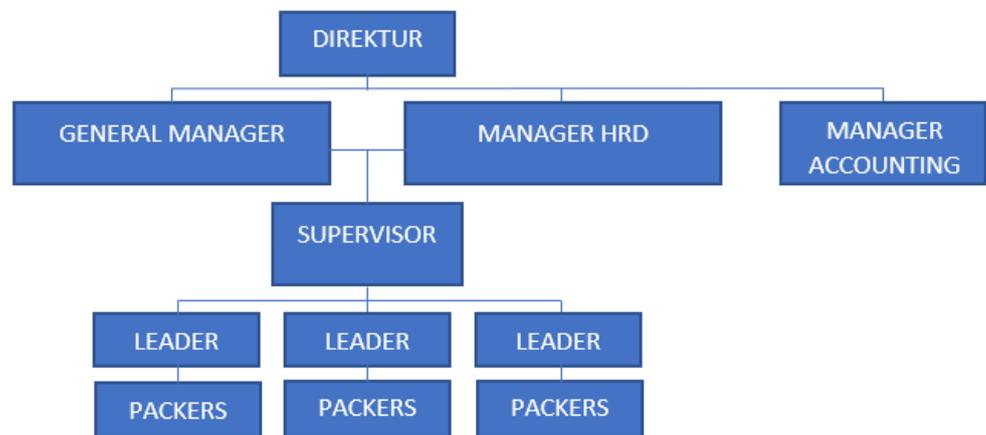
1. Membangun pertumbuhan jangka panjang dari segi volume penyimpanan dan pengemasan.
2. Memperkuat posisi di garis depan dengan menyediakan jasa *fulfillment* yang modern dan ter struktur

3. Struktur organisasi

Struktur organisasi mengacu pada pengaturan hubungan antar pegawai dan kegiatan dalam kaitannya dengan tanggung jawab, wewenang, serta tujuan bersama untuk mencapai sasaran koperasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dirancang struktur organisasi untuk setiap anggota guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan untuk mengklarifikasi tugas dari setiap bagian.

Struktur organisasi merupakan rangkaian atau wadah yang mewujudkan wewenang dan tanggung jawab bagi tiap anggota untuk melaksanakan setiap fungsinya masing - masing.

Berikut ini merupakan struktur dari PT. Flexo Solusi Indonesia beserta tugas - tugasnya dari masing-masing unit kerja yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar III. 1 Struktur Organisasi

a. Direktur

Tugas dan wewenang General Manager

1. Mengelola bisnis dan menyusun strategi bisnis untuk kemajuan perusahaan
2. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan sehingga seluruh kinerja karyawan bisa ditingkatkan atau dipertahankan.
3. Menentukan dan memilih staf-staf yang membantu dalam perusahaan.

4. Menyetujui anggaran belanja perusahaan
5. Mengirim laporan secara rutin ke para pemegang saham
6. Melakukan pengadaan rapat dengan semua jajaran pada perusahaan tersebut
7. Menerapkan visi misi perusahaan

b. *General Manager*

1. Tugas dan wewenang *General Manager*
2. Menyusun perencanaan jangka pendek dan jangka panjang dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
3. Mengambil keputusan-keputusan penting yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.
4. Mempertanggungjawabkan jalannya kegiatan operasional perusahaan kepada Direktur.

c. *Manager Accounting*

1. Tugas dan wewenang *Manager Accounting*
2. membuat laporan keuangan bulanan yang dilengkapi dengan data dari sistem untuk digunakan dalam rapat bulanan manajer-manajer perusahaan.

3. Menggunakan sistem akuntansi untuk membuat laporan keuangan bulanan yang menggunakan data keuangan yang ada untuk memberikan informasi dan kontrol keuangan kepada perusahaan induk.
4. Menyusun laporan keuangan triwulanan untuk memberikan informasi keuangan kepada manajemen dan pihak terkait lainnya.
5. Menyusun laporan keuangan setengah tahunan (semester) untuk kepentingan audit, bank, shareholder, dan pemeriksaan audit internal dan eksternal.
6. Memeriksa dan mengawasi data yang mendukung transaksi akuntansi dari departemen-departemen terkait untuk memastikan bahwa transaksi keuangan dibuat sesuai dengan informasi dan fakta yang ada.
7. Mengkompilasi dan menganalisis anggaran seluruh departemen untuk kebutuhan estimasi anggaran organisasi secara keseluruhan.

d. *Manager HRD*

Tugas dan wewenang *Manager HRD*

1. Menyeleksi dan merekrut karyawan yang berkompeten untuk ditempatkan diposisi yang sesuai dengan bidangnya.
2. Mengatur pekerjaan tertulis yang menyangkut pendayagunaan sumber daya manusia di dalam perusahaan.
3. Menetapkan, menghitung serta membayar gaji/upah karyawan.

4. Menilai kinerja karyawan.
5. Berusaha menjalin hubungan yang harmonis antara karyawan

e. *Supervisor*

1. Bertanggungjawab terhadap keseluruhan proses dan aktivitas Gudang *E-commerce*.
2. Mengontrol team agar dapat berjalan sesuai prosedur.
3. Memastikan order dapat diproses secepat mungkin dan seakurat mungkin untuk mendapatkan kepuasan customer.

f. *Leader*

Sebagai pemimpin dalam tim yang bertugas memberikan jadwal dan deskripsi target pekerjaan

g. *Packers*

Karyawan operasional yang bertugas untuk mengemas barang sesuai dengan kebutuhan pengiriman

C. Jenis Dan Sumber Data

Dalam mendapatkan sumber data, ada berbagai macam sumber yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan sebuah informasi yang jelas. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya, seperti wawancara, survei, eksperimen, dan metode lainnya. Data primer ini unik karena disesuaikan dengan kebutuhan peneliti. Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk buku-buku, referensi, jurnal, dan sumber lainnya.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Amin et al) dalam (Vincent, 2024) menyatakan bahwa populasi adalah subjek penelitian secara keseluruhan, sedangkan sampel adalah sebagian atau representasi dari populasi.

Populasi merupakan sekumpulan objek yang menjadi pusat penelitian, yang memiliki informasi yang ingin diketahui.

Menurut Sugiyono dalam jurnal milik (Rustandi, 2022) menjelaskan bahwa:

“Populasi yaitu suatu daerah yang terdiri atas objek atau subjek yang telah memiliki suatu nilai positif terhadap sifat seseorang yang telah ditetapkan oleh penulis agar mempelajari dan akan dapat menarik sebuah kutipan”.

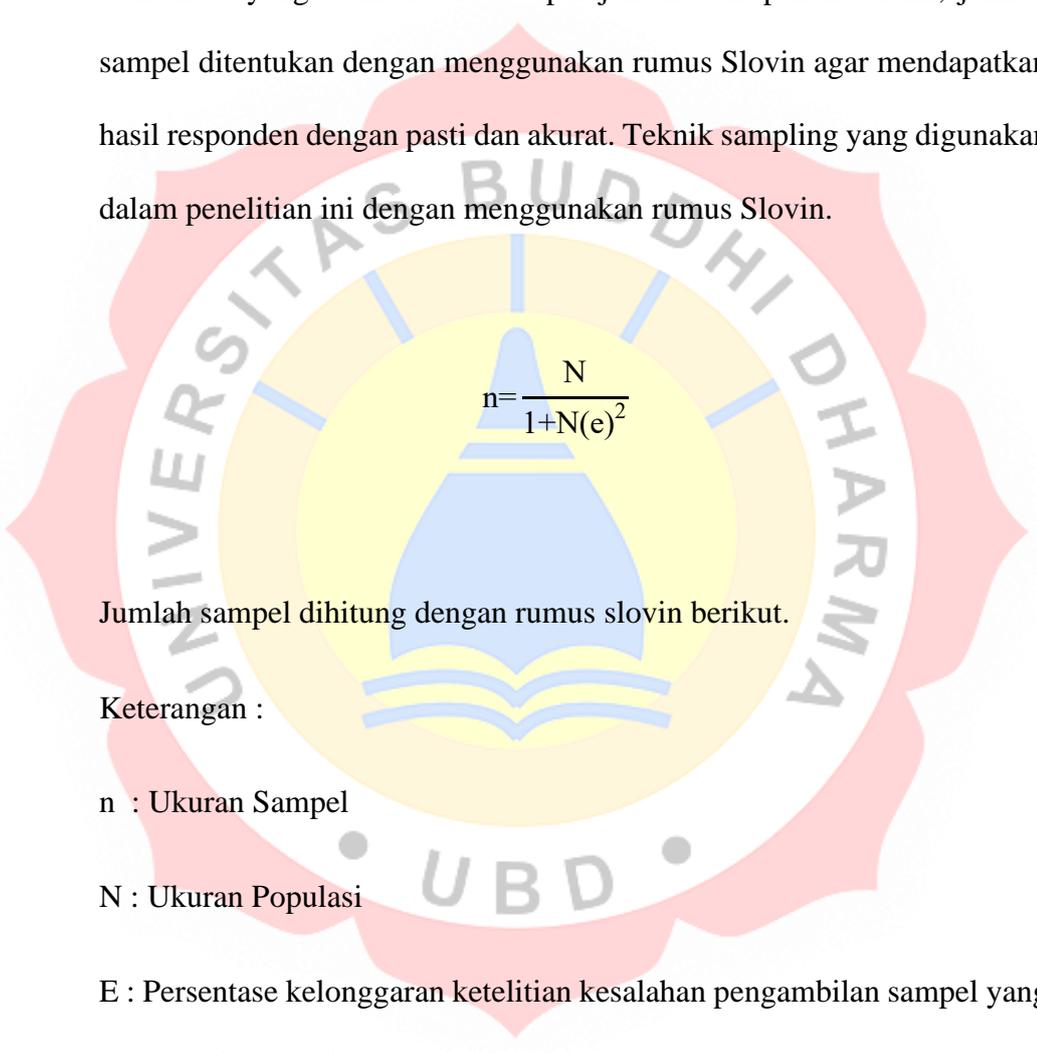
Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah 134 karyawan yang bekerja di Pt.Flexo Solusi Indonesia

2. Sampel

Menurut (Rustandi, 2022) menyatakan bahwa:

“Sampel ialah dari sejumlah sifat yang dimiliki pada suatu populasi yang ada”.

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari populasi pada PT. Flexo Solusi Indonesia. Dengan populasi terbesar, peneliti tidak dapat memeriksa semua populasi. Misalkan, karena ketergantungan uang, energi, dan waktu, hanya beberapa contoh awal komunitas yang diambil untuk dipelajari. Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin agar mendapatkan hasil responden dengan pasti dan akurat. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin.


$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Jumlah sampel dihitung dengan rumus slovin berikut.

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

E : Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e = 0,1$.

Menggunakan data dari laporan untuk mendapatkan jumlah sampel yang dibutuhkan, rumus dimasukkan ke dalam bentuk angka yang sesuai

dalam laporan ini. Besarnya sampel jumlah karyawan PT. Flexo Solusi Indonesia yang dibutuhkan adalah:

Diketahui $N = 134$ Orang e-5% maka

$$n = 134 / (1+134) \times (0,05)$$

$$n = 134 / (1+2,5)$$

$n = 100.374$ sampel. Dibulatkan menjadi 100

Agar penelitian ini lebih fit, maka dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 100 orang. Alasan sample dibulatkan ke 100 orang karena jika salah satu kuesioner terdapat data yg kurang valid maka bisa menggunakan isian kuesioner yg lebih tersebut. Jumlah responden sebanyak 100 orang tersebut dianggap sudah representatif karena sudah lebih besar dari batas minimal sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket adalah metode pengumpulan data atau analisis yang digunakan. Angket terdiri dari catatan pertanyaan yang dibuat oleh penulis dan kemudian diisi dan diberikan kepada responden. Pilihan jawaban menggunakan skala likert dengan pembagian 5 jenjang jawaban antara lain sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS)

Tabel III. 1 Skala Likert

Jawaban	Poin
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: <https://perbedaan.net/pengertian-dan-5-jenis-skala-sikap-likert-guttman-thurstone-rating-dan-semantic-differential>

F. Operasional Variabel Penelitian

Tabel III. 2 Operasional Variabel Penelitian

variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
STRESS KERJA (X1)	Beban Kerja	1 Pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak keahlian daripada kemampuan	Ordinal
	Konflik Peran	2 Adanya pekerjaan tambahan yang tidak sesuai dengan jabatan	
	Hilangnya Kekompakan	3 Para karyawan PT. Flexo Solusi Indonesia sulit untuk bersifat professional jika	

			terdapat masalah pribadi
Tidak Adanya Dukungan yang Memadai	4		Dukungan dari sesama anggota kelompok dalam membagi masalah
Teritorial Organisasi	5		Setiap orang mengembangkan rasa memiliki terhadap lingkungan pribadi mereka
Teknologi	6		Tersedianya barang-barang yang diperlukan demi kelangsungan dan kenyamanan para pegawai
Pengaruh Pemimpin	7		Sering merasa pekerjaan yang

			dilakukan tidak sesuai dengan hati nurani	
	Peluang Karir	8	Saya mendapat tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	
	Peran yang Tidak Jelas	9	Saya sering menemukan kesulitan pada saat bekerja	
	Struktur Organisasi	10	Struktur organisasi yang tidak jelas dan tidak pernah diubah dalam waktu yang lama	
Sumber : SITASI DARI (Andri & Satrianto, 2024b)				
	1.Gaji/Upah	1	Gaji yang saya terima sesuai	Ordinal

KOMPENSASI (X2)			dengan jabatan sekarang
		2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja
		3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (UMR)
	2. Insentif	4	Insentif yang saya terima membuat saya memiliki semangat dalam bekerja
		5	Insentif yang saya terima sesuai dengan pengalaman

			kerja yang dimiliki
	3. Tunjangan	6	Perusahaan memberikan kesejahteraan berupa asuransi
		7	Perusahaan memberikan kesejahteraan berupa jaminan hari tua
		8	Perusahaan memberikan kesejahteraan berupa tunjangan hari raya
	4. Fasilitas	9	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang bermanfaat

		10	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung semangat bekerja	
Sumber : SITASI DARI (Ratih Rahayu, 2022b)				
LINGKUNGAN KERJA (X3)	1.Suasana kerja	1	Sirkulasi udara yang baik di tempat kerja	Ordinal
		2	Suhu dan kelembaban udara ditempat kerja yang baik	
		3	Ruangan dibuat sesuai dengan divisi masing- masing untuk meningkatkan produktivitas antar rekan satu divisi	

2. Hubungan Antar Rekan Kerja	4	Hubungan kerja yang harmonis
	5	Hubungan kerja sama antar divisi yang baik
3. Hubungan antar bawahan dan pimpinan	6	Tidak ada kendala komunikasi antara pimpinan dan bawahan
	7	Kerja sama antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik
4. Tersediaan Fasilitas Kerja	8	Pencahayaan ditempat kerja sudah memadai
	9	Penyediaan fasilitas yang

			memadai di tempat kerja	
		10	Jarak meja kerja karyawan tidak terlalu jauh, sehingga mereka dapat berkomunikasi dengan baik.	
Sumber : SITASI DARI Surajiyo 2020				
PENEMPATAN KERJA (X4)	1. Tingkat Pendidikan	1	Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan tingkat pendidikan	Ordinal
		2	Posisi yang saya duduki sesuai dengan tingkat Pendidikan	
		3	Upah yang saya terima sesuai dengan jabatan dan tingkat pendidikan	

	2. Pengetahuan Kerja	4	Pengetahuan kerja saya sesuai dengan apa yang saya kerjakan
		5	Pengetahuan kerja saya dapat digunakan dalam pekerjaan saya
	3. Keterampilan kerja	6	Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan keterampilan kerja saya
		7	Posisi yang saya duduki sesuai dengan keterampilan kerja saya
	4. Pengalaman Kerja	8	Posisi yang saya dapatkan sesuai dengan

			pengalaman kerja	
		9	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan pengalaman kerja	
		10	Upah yang saya dapatkan sesuai dengan posisi dan pengalaman kerja	
Sumber : SITASI DARI (Surajiyo, 2020b)				
KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)	Pekerjaan yang memuaskan	1	Isi pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan	Ordinal
		2	Hasil pekerjaan yang memberikan kepuasan	

		3	Pekerjaan yang sesuai dengan passion
	Upah	4	Jumlah bayaran yang diterima memuaskan
		5	Jumlah bonus yang diterima memberikan rasa puas
	Promosi	6	Kenaikan jabatan yang memuaskan
		7	Kenaikan upah yang memuaskan
		8	Kenaikan insentif yang diterima memberikan rasa puas
	Rekan Kerja	9	Rekan kerja yang saling membantu

			dalam menyelesaikan pekerjaan	
		10	Rekan kerja yang tidak mengganggu berjalannya pekerjaan	
Sumber : SITASI DARI (SAPUTRA, n.d.)				

Tabel operasional variabel yang dibuat oleh peneliti ditunjukkan di halaman berikutnya ini dikumpulkan dari berbagai sumber para ahli dan dikutip oleh beberapa penganalisa sebelumnya



G. Teknik Analisis Data

Jika metode analisis dipilih dengan benar dan mencukupi, hasil percobaan akan benar dan dapat dipercaya. Analisa informasi adalah jenis analisis kuantitatif yang diwakili dengan angka. Agar informasi yang dikumpulkan lebih mudah dianalisis dan dipahami, gambar harus disajikan. Untuk mendukung temuan penelitian, data penelitian harus lebih analitis. Ini harus dilakukan dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solution, atau SPSS, versi 18.0.

1. Statistik Deskriptif

Menurut (Dr. Vivi Silvia, 2020) dalam buku berjudul “Statistika Deskriptif” menjelaskan bahwa:

“Statistik deskriptif adalah suatu metode untuk menganalisis dan menginterpretasikan angka yang dikumpulkan dalam catatan dan kemudian menampilkannya dalam bentuk grafik.”

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Menurut (Vincent, 2024) menjelaskan bahwa uji validitas biasanya digunakan untuk mengukur seberapa efektif suatu kuesioner untuk mengumpulkan data, lebih tepat untuk pertanyaan-pertanyaannya.

b. Uji Reliabilitas Data

Menurut Notoadmojo masih dari jurnal (Vincent, 2024) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur atau konsistensinya bahkan setelah pengukuran berulang. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Alat ukur dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang konstan meskipun diukur berulang kali

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah percobaan untuk menentukan apakah ada persoalan pada regresi linier. Ini memiliki alat untuk mencegah kesalahan, dan kesalahan anggapan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut (Nasrum, 2018) dalam buku berjudul “Uji Normalitas Data” menjelaskan bahwa salah satu syarat untuk melakukan inferensi statistik adalah data normal. Agar peneliti dapat menentukan jenis statistik apa yang akan digunakan, uji normalitas data harus dilakukan. Pengecekan menggunakan metode histogram probabilitas standar berikut:

3. Jika informasi menyebar di sekitar diagonal dan searah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi memenuhi asumsi normalitas.
4. Jika informasi menjauhi diagonal dan tidak searah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Vincent, 2024) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sangat tinggi di antara variabel bebas model regresi. Multikolinearitas dapat menyebabkan penggunaan metode regresi yang tidak tepat karena taksiran regresi yang tidak stabil dan variabel koefisien regresi yang sangat besar. Beberapa hal yang dapat diamati untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

5. Nilai F-stat dan R-squared yang signifikan, tetapi sebagian besar nilai t-stat tidak signifikan;
6. Korelasi antar dua variabel bebas cukup tinggi, biasanya lebih dari 0,8; dan
3. Nilai angka kondisi lebih dari 20 atau 30.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (Vincent, 2024) menjelaskan bahwa untuk mengetahui apakah ada heterokedastisitas pada model regresi, uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residual error (ZPRED). Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan tidak menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y, maka heterokedastisitas tidak ada. Jika tidak, maka model penelitian yang digunakan sudah rusak.

4. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan hubungan linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan (positif atau negatif) antara variabel independen dan dependen serta untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika variabel independen naik atau turun.

Rumus regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Variabel independent

5. Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen dapat dievaluasi dengan menggunakan teknik regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X1 = variabel independen pertama (Stress Kerja)

X2 = variabel independen kedua (Kompensasi Kerja)

X3 = variabel independen ketiga (Lingkungan Kerja)

X4 = variabel independen keempat (Penempatan Kerja)

6. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial/Individu)

Menurut (Surajiyo, 2020c) Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis yang telah dibuat. Angka t tabel diperoleh dengan tingkat signifikansi (α) 5% dari $df=n-K$. Kemudian, angka t tabel dibandingkan dengan nilai t hitung yang diperoleh. Dengan menyamakan kedua angka t, kita dapat menentukan apakah anggapan patokan pengetesan diperoleh atau ditolak: $H_0 = 0$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Flexo Solusi Indonesia tidak terpengaruh secara signifikan oleh stress kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan penempatan karyawan.

$H_a \neq 0$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Flexo Solusi Indonesia dipengaruhi secara signifikan oleh stress kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan penempatan karyawan. Jika t hitung $>$ t tabel atau tanda $<$ α , nilai dikatakan signifikan.

Sebaliknya, jika t hitung $<$ t tabel atau tanda $<$ α , berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F (Uji Simultan/Serentak)

Menurut (Surajiyo, 2020c) Uji F digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Uji F juga mengevaluasi bagaimana stress kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan penempatan karyawan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk menentukan besarnya nilai yang dihasilkan, ketentuan pengujian adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, menunjukkan bahwa oleh stress kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan penempatan karyawan. tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Flexo Solusi Indonesia.

$H_a \neq 0$, menunjukkan bahwa oleh stress kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan penempatan karyawan. memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Flexo Solusi Indonesia. Besarnya nilai dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $sign < \alpha$, hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima dan sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $sign > \alpha$ ini berarti H_0 diterima H_a ditolak.

7. Uji Koefisiensi Determinan (R^2)

Menurut (Vincent, 2024), koefisien determinasi (R^2), yang besarnya berkisar antara nol dan satu, menunjukkan tingkat ketepatan optimal dalam analisis regresi. Koefisien determinasi nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen; sebaliknya, apabila koefisien

determinasi (R^2) meningkat ke arah satu, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

