

**ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI PT NATURAL NUSANTARA (NASA) YOGYAKARTA**

**Anfal Kabal Kirana Maha<sup>1</sup>, Jajuk Herawati<sup>2\*</sup>**

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

\*E-mail Penulis Korespondensi: [Anfalmedan44@gmail.com](mailto:Anfalmedan44@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk, mengetahui analisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawan di PT NATURAL NUSANTARA (NASA). Metode dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini 50 karyawan. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini yaitu, terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,

Kata kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

**ABSTRACT**

This study aims to determine the analysis of the effect of work stress, work environment, workload and job satisfaction on employees at PT NATURAL NUSANTARA (NASA). The method in this research is using non probability sampling method. This research is quantitative research, the sample in this study is 50 employees. The data collection technique was done by using a questionnaire. The results of this study are, there is a positive and significant effect of job stress on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, workload has a positive and significant effect on job satisfaction,

Keywords: Work Stress, Work Environment, Workload, Work Goals

diterima	24 Februari 2022	direview	9 April 2022	diterbitkan	26 April 2022
----------	------------------	----------	--------------	-------------	---------------

**I. PENDAHULUAN**

Stres kerja adalah sebuah kemampuan seseorang yang berbeda beda untuk menyelesaikan masalah mengatasi intensitas dalam dirinya. Artinya bukan sesuatu yang aneh karena hal itu juga berhubungan pada keadaan orang yang

normal dan stres tidak semua bersifat negatif, stres yang dihadapi oleh karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang dialami akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Dengan memperhatikan dan menciptakan lingkungan atau suasana

kerja yang dapat memberikan semangat kepada karyawan, maka akan membawa pengaruh positif bagi karyawan untuk bekerja. Sehingga lingkungan kerja merupakan suatu aktivitas fisik, psikologi ataupun sosial yang dapat mempengaruhi individu untuk melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan hal ini dapat dilihat berdasarkan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan para karyawan mendapatkan tekanan mental. Oleh karena itu, seorang karyawan yang mendapatkan beban kerja yang tinggi maka akan merugikan organisasi atau perusahaan, karena dengan beban kerja yang diberikan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan yang dimiliki tidak dapat menjalankan tuntutan kerja, maka perusahaan harus memberikan tambahan waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat pemenuhan alternatif sesuai dengan kerangka nilai yang menjadi perhatiannya. Semakin tinggi rasa nyaman yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti memberikan fasilitas umum yang dibutuhkan dalam bekerja maka akan membuat rasa nyaman karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada tingkat produksi yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, penelitian ini dikembangkan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawan di PT NATURAL NUSANTARA (NASA).

### **Stres kerja**

Pada hakikatnya gejala stres akan dialami pada setiap manusia. Stres dapat diartikan secara umum sebagai kondisi tegang seseorang, yang tidak menyenangkan, karena orang tersebut secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Menurut Rivai dan Sagala (2011: 1008) stres kerja merupakan kondisi keadaan yang menciptakan ketegangan dengan ketidakseimbangan fisik dan psikis, sehingga berpengaruh terhadap emosi dan cara berpikir seorang karyawan. Apabila hal tersebut dibiarkan terus menerus akan berdampak negatif pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasibuan (2002: 203) dalam pernyataannya menjelaskan bahwa stres kerja muncul diakibatkan karena tidak terwujudnya kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga pimpinan perusahaan harus memperhatikan karyawan agar stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak mengganggu pekerjaan mereka.

Pentingnya untuk mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan agar sesuatu hal yang dapat menghambat proses kerja dan dapat merugikan perusahaan bisa diatasi. Oleh karena itu, Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Berikut beberapa faktor penyebab stres yang dialami oleh karyawan, antara lain:

- a) Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan berlebihan dan menyulitkan.
- b) Tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil dan tidak wajar.
- c) Kurangnya waktu dan perangkat kerja yang kurang memadai.
- d) Perselisihan antara individu dengan pimpinan atau kelompok kerja.

- e) Kompensasi yang terlalu rendah.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik yaitu bersih, tenang, aman dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang aman akan memberikan dampak yang positif untuk kelangsungan karyawan dalam bekerja, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang aman akan memberikan dampak negatif bagi kelangsungan karyawan dalam bekerja .

Berikut ini untuk mencapai lingkungan kerja yang baik, beberapa faktor-faktor yang harus diperhatikan yaitu sebagai berikut :

- a) Hubungan Pekerja
- b) Tingkat keributan di tempat kerja
- c) Pedoman kerja
- d) Penerangan
- e) Aliran udara
- f) Keamanan

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja dikategorikan dalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : suhu, kelembaban, penyebaran udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau yang tidak sedap, warna dan sebagainya.

### **Beban Kerja**

Beban kerja yaitu suatu proses dalam penetapan jumlah jam kerja untuk karyawan yang bertujuan agar menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Oleh karenanya beban

kerja akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan akan berdampak pada stres kerja. Untuk menghindari adanya stres atau tekanan kerja, tidak hanya beban kerja yang berlebihan tetapi dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Danang Sunyoto menjelaskan beban kerja merupakan suatu beban kerja yang mengakibatkan ketegangan dikarenakan tingkat pekerjaan dengan tuntutan terlalu tinggi, kecepatan waktu kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya

Pendapat lain menurut Robins dan Judge menjelaskan bahwa positif negatifnya seseorang terhadap beban kerja adalah masalah persepsi. Persepsi memiliki arti suatu proses seorang individu menanggapi atau menganalisis dengan menggunakan indera atau pemahaman agar dapat memberi makna pada lingkungan imereka.

Beban kerja dibagi menjadi dua yaitu:

- a) Beban kerja kuantitatif menunjukkan adanya jumlah pekerjaan dengan tuntutan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang dia punya.
- b) Beban kerja kualitatif berhubungan dengan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dimiliki.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja:

- a) Faktor internal

Pengaruh Faktori internal terhadap beban kerja merupakan faktor yang berasal dari dalam diri akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau perpepsi (faktor psikis).

b) Faktorr eksternal

- 1) Faktor ini terhadap lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologi, biologis, dan lingkungan kerja secaraifisik.
- 2) Adanya tugas–tugas fisik yang dimaksud yaitu sesuatu yang berhubungan dengan alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi pada saat menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Organisasi kerja seorang karyawan pastinya memerlukan suatu rencana kerja yang terstruktur untuk menuntaskan pekerjaan sehingga lamanya waktu bekerja, shiff kerja, istirahat, perencanann karier hingga penggajian atau pengupahan akan turut memberi kontribusi terhadap bebannkerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

Menurut Menpan (Dhini Rama Dhania, 2010:16), pengertian beban kerja yaitu sejumlah kegiatan atau aktivitas yang perlu diselesaikan oleh kelompok organisasi dan pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu

(Peraturan Menteri Dalam Negeri, 2008, bab I, pasal I). Sehingga dapatdisimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu metode yang dikerjakan oleh seorang karawan untuk mengatasi tugas-tugas pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

**Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Coultler (2007:78) bahwa kepuasan kerja merupakan tindakan umum terhadap pekerja atau karyawan yang memiliki perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja diartikan sebagai respons emosional dalam diri terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pengertian ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat reltif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya (Kreitner dan Kinicki: 45).

Berikut adalah teori-teoriikepuasan kerja :

a) Teori Nilai (Value Theory)

Teori Nilai (Valude Theory) merupakan suatu cara efektif untuk memberikan kepuasan pekerja dalam menemukan apa yang pekerja inginkan dan jika mungkin memberikan suatu nilai. Akan tetapi kelemahan teori ini yaitu dalam kenyataannya kepuasan karyawan ditentukan oleh individual difference. Selainiitu, tidak adanya hubungan antara besarnya kompensasi terhadap tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

b) Teori keseimbangan (Equity Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, berpendapat bahwa suatu organisasi harus ada keseimbangan. Faktor-faktor dari teori ini adalah adanya input, outcome, comparison person, equity in equity. Berdasarkan teori ini, apabila perbandingannya dirasakan seimbang maka seorang pegawai akan mendapatkan kepuasan dan begitupun sebaliknya.

c) Teori perbedaan (Discrepancy Theory)

Dikemukakan oleh Proter, berpendapat bahwa indikator kepuasan bisa digunakan dengan cara menghitung selisih.

d) Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

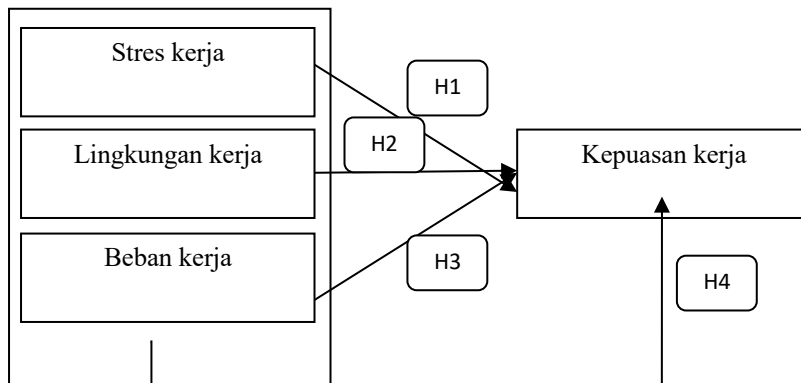
Teori Pemenuhan Kebutuhan merupakan suatu kepuasan kerja yang bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila memperoleh apa yang diinginkannya. Semakin besarnya kebutuhan pegawai dapat dipenuhi maka semakin puas pula mereka.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Machmed

pengukuran kepuasan kerja karyawan ada 3 cara yang bisa digunakan yaitu:

- 1) Pengukuran dengan skala karyawan ditanya mengenai pekerjaan atau jabatan dirasa sangat baik atau sangat buruk terhadap dimensi kerja, pengawasan upah, promosi, dan cow-worker.
- 2) Pengukuran didasarkan pada mimik wajah, sehingga karyawan diminta untuk memberikan jawaban dengan memilih mimik wajah sesuai perasaannya. Mimik wajah menggambarkan sangat gembira, gembira, cemberut, dan sangat cemberut.
- 3) Pengukuran dengan kuesioner minnesota, karyawan diminta untuk memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Alternatif jawaban dari karyawan mencakup sangat tidak puas, netral, tidak puas, memuaskan, sangat memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja, oleh karena itu perusahaan harus memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dengan begitu maka karyawan akan memaksimalkan waktu dan tenaga dalam bekerja.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

### **Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Coulter (2007:78) bahwa kepuasan kerja merupakan tindakan umum terhadap pekerja atau karyawan yang memiliki perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja diartikan sebagai respons emosional dalam diri terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pengertian ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya (Kreitner dan Kinicki: 45).

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 1008) stres kerja merupakan kondisi keadaan yang menciptakan ketegangan dengan ketidak seimbangan fisik dan psikis, sehingga berpengaruh terhadap emosi dan cara berpikir seorang karyawan. Apabila hal tersebut dibiarkan terus menerus akan berdampak negatif pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasibuan (2002: 203) dalam pernyataannya menjelaskan bahwa stres kerja muncul diakibatkan karena tidak terwujudnya kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga pimpinan perusahaan harus memperhatikan karyawan agar stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak mengganggu pekerjaan mereka.

### **H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja**

### **Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Lingkungan kerja**

Menurut Robbins dan Coulter (2007:78) bahwa kepuasan kerja merupakan tindakan umum terhadap pekerja atau karyawan yang memiliki perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja diartikan sebagai respons emosional dalam diri terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pengertian ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau

beberapa aspek lainnya (Kreitner dan Kinicki: 45).

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja dikategorikan dalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, kursi, imeja dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia

**H2: Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja**

### **Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Beban Kerja**

Menurut Robbins dan Coulter (2007:78) bahwa kepuasan kerja merupakan tindakan umum terhadap pekerja atau karyawan yang memiliki perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja diartikan sebagai respons emosional dalam diri terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pengertian ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya (Kreitner dan Kinicki: 45).

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki (78,0%) dan responden wanita sebesar (22,0%). Mayoritas responden berumur 41

Danang Sunyoto menjelaskan beban kerja merupakan suatu beban kerja yang mengakibatkan ketegangan dikarenakan tingkat pekerjaan dengan tuntutan terlalu tinggi, kecepatan waktu kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya

Pendapat lain menurut Robins dan Judge menjelaskan bahwa positif negatifnya seseorang terhadap beban kerja adalah masalah persepsi. Persepsi memiliki arti suatu proses seorang individu menanggapi atau menganalisis dengan menggunakan indera atau pemahaman agar dapat memberi makna pada lingkungan mereka.

**H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja**

## **II. METODE PENELITIAN.**

Penelitian ini menggunakan empat variabel. Variabel pertama merupakan variabel independen, yaitu Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja.

Berdasarkan penelitian ini, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan PT NATURAL NUSANTARA (NASA). Sampel dalam penelitian ini 40 karyawan, dengan teknik *non probability sampling*, menggunakan instrumen kuesioner. Metode yang di gunakan menggunakan metode Formula Lemes how.

tahun - 50 tahun (36,0%). Mayoritas responden berpendidikan SLTA/Sederajat (62,0%).

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik	Frequency	Percent
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	39	78,0
Perempuan	11	22,0
<b>Usia</b>		
20 Tahun – 30 Tahun	17	34,0
31 Tahun – 40 Tahun	15	30,0
41 Tahun – 50 Tahun	18	36,0
<b>Status</b>		
lajang	29	35,4
Menikah	63	64,6
<b>Pendidikan</b>		
SLTP/ Sederajat	4	8,0
SLTA/ Sederajat	31	62,0
Diploma	5	10,0
S1	10	20,0

Sumber: Hasil angket

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh indikator ke empat variabel memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian adalah valid. Kemudian hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari ke empat variabel berada diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian ini sudah reliabel.

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Hasil uji validitas menunjukkan nilai *corrected item-total correlation*  $>$  dari *r-table* (0,278) atau valid. Data variabel dalam penelitian ini telah diuji dan memiliki nilai reliabilitas yang baik dengan taraf signifikansi 5% dan *cronbach's alpha based on std.*  $>$  0,06

**Tabel 4.2 Uji Asumsi Klasik**

Mdl	Var.		Multikolonieritas		Uji Normalitas		Uji glejser	
	Bebas	Terikat	Tol.	VIF	Unstandar residula	T	Sig.	
1	SK	KK	0,591	1,692	0.112	-2,018	0,821	
2	LK	KK	0,901	1,110	0.112	5,988	0,735	
3	BK	KK	0,550	1,818	0.112	-2,601	0,827	

Sumber: Data primer, diolah 2021

Hasil uji glajser regresi menunjukkan nilai sig. Stres Kerja (0,821), Lingkungan Kerja (0,735), Beban Kerja (0,827),  $>$  0,05 atau tidak signifikan yang artinya tidak ada heterokedastisitas pada model regresi. Hasil uji multikoloniaritas menunjukkan nilai tolerance dari regresi Stres Kerja (0,591), uji multikoloniaritas menunjukkan nilai tolerance Lingkungan

Kerja (0,901), menunjukkan nilai tolerance dari Beban Kerja (0,550).  $>$  0,10 dan nilai VIF  $<$  10 yang artinya tidak ada multikoloniaritas. uji normalitas menunjukkan nilai unstandar residual 0.112  $>$  0.05 maka data normal.

**UJI HIPOTESIS**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan H1, di terima dengan nilai probabilitas 0,049, H2 diterima dengan nilai probabilitas 0,000. Hasil pengujian H3 menunjukkan di terima dengan nilai probabilitas 0,012. Maka data menunjukkan bahwa variable stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

## **PEMBAHASAN**

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap stres kerja. Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,049 ( $0,049 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) di Sleman, Yogyakarta”.

Stres kerja yang terjadi pada karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Mansoor (2011) secara umum stres kerja dapat dilihat karena adanya penyebab dari kepuasan kerja, dan kurangnya kepuasan bisa menjadi datangnya stres, sementara disisi lain adanya kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres. Oleh karena itu, stres kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan. Adanya stres kerja yang terjadi pada karyawan dapat dilihat pada perilaku kepribadian karyawan tampak lelah atau letih dalam melakukan pekerjaan dengan aktivitas yang bertumpuk sehingga karyawan tidak semangat bekerja.

Sejalan dengan penelitian Shinta (2017) bahwa perlu adanya dukungan sosial dari rekan kerja dalam menghadapi stress kerja demi mendapatkan kepuasan kerja. Jika rekan kerja dan keluarga bisa

mendukung dengan baik, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengujian hipotesis ke dua menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima, yang berarti “Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) di Sleman, Yogyakarta”.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan bagi karyawan agar bekerja secara maksimal begitu pula sebaliknya apabila lingkungan sekitar tidak baik, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasannya dalam bekerja (Anas, 2013). Sehingga keadaan lingkungan kerja disekitar karyawan dalam bekerja harus dipelihara agar karyawan merasa nyaman untuk bekerja dengan maksimal.

Sejalan dengan penelitian Himawan (2014) bahwa lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis dan fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian hipotesis ke tiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap beban kerja. Hasil olah data dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,012 ( $0,012 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT.

Natural Nusantara (NASA) di Sleman, Yogyakarta”.

Beban kerja adalah setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan tugas yang diberikan oleh atasan dengan kepercayaan agar dikerjakan dan dapat dipertanggungjawabkan dalam suatu organisasi atau individu karyawan yang sesuai dengan kemampuannya sehingga efektivitas karyawan dalam bekerja akan berhasil dengan baik. Cole (2004) menyatakan adanya desakan beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan dampak pada kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Adanya implementasi beban kerja menyebabkan seorang karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang ada. Oleh karena itu, Beban kerja yang diberikan oleh pimpinan menjadi sangat

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian menghasilkan temuan bahwa Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan negatif sebesar 0,05 untuk taraf signifikansi 5% terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) di Sleman, Yogyakarta. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif sebesar 0,05 untuk taraf signifikansi 5% terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) di Sleman, Yogyakarta. Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif sebesar 0,05 untuk taraf signifikansi 5% terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) di Sleman, Yogyakarta. Jadi kesimpulannya stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) di Sleman, Yogyakarta.

Saran:

penting karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Sejalan dengan penelitian Alamsyah (2015) bahwa dalam persepsi karyawan, beban kerja yaitu penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental seperti untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beban kerja yang tinggi dan melebihi batas kemampuan seorang karyawan akan mendapatkan dampak negatif sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Berdasarkan simpulan dan pembahasan hasil penelitian, saran yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan sebaiknya meningkatkan pelatihan bagi karyawan dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang bekerja dengan baik dan memberikan hukuman yang tegas sesuai peraturan perusahaan supaya untuk meminimalisir terjadinya kelalaian dalam suatu pekerjaan.

2. Bagi karyawan

Eksplorasi ini dipercaya dapat menambah penyampaian keinginan atau keluhan dari karyawan oleh karena itu, pihak manajemen dapat lebih fokus pada apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan secara umum dapat merasa terpenuhi dalam bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya Untuk peneliti berikutnya sebaiknya harus memasukkan variabel bebas lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan contohnya etika kerja atau etos kerja dan sebagainya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Buku Seru).
- Veithazal rivai zainal, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Chandra, (2012), Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Universitas Samudra, Jurnal Manajemen dan keuangan*, Vol 6. No.1, Mei 2017-ISSN 2252-844
- William A. Aresos, dkk, (2018). “pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6. No. 2. Tahun 2018.
- Dewi, Nurul Rohana. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada BMT Taruna Sejahtera. Salatiga, 2014.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tantang Pedomam Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Lingkungan Pemerintah Daerah*.
- Dini Rama Dhania. “ Pengaruh Sres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)”. *Jurnal Psikologi Universitas. Muria Kudus*. Vol I, No 1. 2010.
- Suci R. Ma’ih Koesomowidjojo. 2012. *Analisis Beban Kerja*. (Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses).
- Sandi Pranata. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bangka Sungailiat. *Naskah Publikasi*. Univ Bangka Belitung. 2016
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: Salemba Empat ).
- Peni tunjung sari. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat (PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung)”. *Univ Komputer Indonesia*. Vol I, No 1. 2011
- I Gde mahendrawan dan ayu desi indrawati. “ Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasa Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. *E – Jurnal Mnajemen Unud*. Universitas Udayana Bali. Vol 4 No 11. 2015
- Lulu Novena Stinjak. “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang. Vol 60, No 2. 2018
- Alamsyah, (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta*.