

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Statistik Deskripsi Responden

Berikut penulis mencantumkan data karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin dan umur responden sebagai berikut.

4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karaktersitik responden di dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut.

Tabel 4.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	56	83.6	83.6	83.6
	Perempuan	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 67 responden yang diteliti bahwa responden yang paling dominan adalah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56 orang (83,6%) dan untuk perempuan berjumlah sebanyak 11 responden (16,4%), Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki lebih banyak.

4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Umur Responden

Adapun karakteristik responden di dalam penelitian ini berdasarkan umur responden sebagai berikut.

Tabel 4.2
Berdasarkan Umur Responden

		Umur Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-31 tahun	16	23.9	23.9	23.9
	32 - 41 tahun	36	53.7	53.7	77.6
	42 - 51 tahun	10	14.9	14.9	92.5
	> 52 tahun	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 67 responden yang diteliti bahwa responden yang berumur 21-31 tahun berjumlah 16 responden (23,9%), responden yang berumur 32-41 tahun berjumlah 36 responden (53,7%) kemudian responden yang berumur 42-51 tahun berjumlah sebanyak 10 responden (14,9%) dan responden yang berusia > 52 tahun berjumlah sebanyak 5 responden (7,5%). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah berumur 32-41 tahun.

4.1.2 Analisis Uji Statistil Deskriptif Variabel

4.1.2.1 Analisis Uji Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Charoen Pokphand Medan diperoleh nilai-nilai

frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.3
Skor Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah	
	F	F	F	F	F	F	%
Kondisi pencahayaan yang terdapat di ruangan perusahaan PT. Charoen Pokphand Medan dalam kondisi baik.	18	18	24	7	0	67	100%
Kondisi sirkulasi udara yang terdapat di PT. Charoen Pokphand Medan dalam kondisi baik.	2	17	15	30	3	67	100%
Tingkat kebisingan yang terdapat di PT. Charoen Pokphand Medan cukup tinggi.	0	18	44	5	0	67	100%
Untuk kondisi pewarnaan yang terdapat di PT. Charoen Pokphand Medan cukup menarik.	14	18	27	8	0	67	100%
Kondisi kelembapan ruang yang terdapat di PT. Charoen Pokphand Medan cukup panas.	2	21	17	24	3	67	100%
Alat perlengkapan alat kerja yang terdapat di PT. Charoen Pokphand Medan cukup lengkap.	0	19	43	5	0	67	100%

Sumber: Data Diolah (2023)

Adapun hasil pengujian analisis statistik deskriptif diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Kondisi pencahayaan yang terdapat di ruangan perusahaan PT. Charoen Pokphand Medan dalam kondisi baik.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 responden. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa tidak semua kondisi ruangan pencahayaan yang terdapat di dalam perusahaan dalam kondisi terang.

- 2) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Kondisi sirkulasi udara yang terdapat di PT. Charoen Pokphand Medan dalam kondisi baik.” Jumlah responden yang dominan menyatakan setuju sebanyak 30 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk kondisi sirkulasi udara yang terdapat di dalam perusahaan tergolong baik.
- 3) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Tingkat kebisingan yang terdapat di PT. Charoen Pokphand Medan cukup tinggi.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 44 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk tingkat kebisingan yang ditimbulkan berbeda-beda tergantung posisi dari area yang terdapat di perusahaan.
- 4) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Untuk kondisi pewarnaan yang terdapat di PT. Charoen Pokphand Medan cukup menarik.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 44 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk area pewarnaan di area perusahaan sebagian cukup menarik dan selebihnya cukup menarik.

- 5) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Kondisi kelembapan ruang yang terdapat di PT. Charoen Pokphand Medan cukup panas.” Jumlah responden yang dominan menyatakan setuju sebanyak 24 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk kondisi kelembapan ruangan cukup panas namun dengan berbeda-beda ruangan.
- 6) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Alat perlengkapan alat kerja yang terdapat di PT. Charoen Pokphand Medan cukup lengkap.” Jumlah responden yang dominan menyatakan setuju sebanyak 43 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa alat perlengkapan yang terdapat di dalam perusahaan dalam kondisi lengkap.

4.1.2.2 Analisis Uji Statistik Deskriptif Stres Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Charoen Pokphand Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja (X_2) sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Jawaban Variabel Stres Kerja

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah	
	F	F	F	F	F	F	%
Untuk tuntutan tugas yang diberikan pihak pimpinan perusahaan cukup tinggi.	4	19	23	19	2	67	100%
Setiap karyawan harus dituntut untuk dapat menyelesaikan dengan waktu yang cepat.	10	19	8	16	14	67	100%
Setiap karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan mendapatkan tuntutan terhadap antar sesama pekerja.	5	27	14	18	3	67	100%
Struktur organisasi yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan sesuai dengan arahan pimpinan.	0	22	21	22	2	67	100%
Sistem kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan berpihak kepada para bawahan.	1	19	13	19	15	67	100%
Para pekerja selalu menaati peraturan yang di buat oleh pimpinan perusahaan.	2	26	18	14	7	67	100%

Sumber: Data Diolah (2023)

Adapun hasil pengujian analisis statistik deskriptif diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Untuk tuntutan tugas yang diberikan pihak pimpinan perusahaan cukup tinggi.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 responden. Hal ini dapat disimpulkan untuk tuntutan yang dibebankan kepada pekerja cukup normal tergantung posisi bagian karyawan.

- 2) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap karyawan harus dituntut untuk dapat menyelesaikan dengan waktu yang cepat.” Jumlah responden yang dominan menyatakan tidak setuju sebanyak 19 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk setiap karyawan yang bekerja di dalam perusahaan dalam melakukan segala tugasnya di siapkan sesuai dengan waktu yang dapat dikerjakan para pekerja.
- 3) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan mendapatkan tuntutan terhadap antar sesama pekerja.” Jumlah responden yang dominan menyatakan tidak setuju sebanyak 27 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja secara bebas dapat bergaul dengan pekerja lainnya.
- 4) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Struktur organisasi yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan sesuai dengan arahan pimpinan.” Jumlah responden yang dominan menyatakan tidak setuju dan setuju sebanyak 22 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja mengikuti arahan dari kepala mandornya langsung bukan melalui pimpinan perusahaan.

- 5) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Sistem kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan berpihak kepada para bawahan.” Jumlah responden yang dominan menyatakan tidak setuju dan setuju sebanyak 19 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sistem kepemimpinan perusahaan untuk sebagian karyawan merasa berpihak kepada mereka namun untuk sebagian karyawan yang lain tidak.
- 6) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para pekerja selalu menaati peraturan yang di buat oleh pimpinan perusahaan.” Jumlah responden yang dominan menyatakan tidak setuju sebanyak 26 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak semua karyawan mampu taat dan tunduk terhadap semua peraturan yang ada.

4.1.2.3 Analisis Uji Statistik Deskriptif Jenjang Karir

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Charoen Pokphand Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel jenjang karir (X3) sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Jawaban Variabel Jenjang Karir

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah	
	F	F	F	F	F	F	%
Setiap karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan memahami tugas pokok mereka masing-masing.	0	27	22	9	9	67	100%
Dalam melaksanakan pekerjaan kecepatan kerja harus fokus dan memperhatikan dengan memakai metode cara kerja yang sudah ada.	0	20	34	10	3	67	100%
Dalam penyelesaian pekerjaan karyawan juga harus tepat waktu dalam melaksanakan tugas dengan lebih teliti.	3	48	9	5	2	67	100%
Dalam melaksanakan pekerjaan, anggota supaya paham dulu terhadap tugas pokok dan kegunaannya untuk menyelesaikan pekerjaan.	0	27	22	9	9	67	100%
Setiap karyawan Memiliki kemampuan dalam bekerjasama terhadap rekan kerja lainnya.	4	20	34	6	3	67	100%
Setiap karyawan saling menghargai antara yang satu dengan yang lain.	7	48	9	1	2	67	100%

Sumber: Data Diolah (2023)

Adapun hasil pengujian analisis statistik deskriptif diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan memahami tugas pokok mereka masing-masing.” Jumlah responden yang dominan menyatakan tidak setuju sebanyak 27 responden. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa setiap karyawan tidak semua mampu memahami segala tugas yang akan mereka kerjakan.

- 2) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Dalam melaksanakan pekerjaan kecepatan kerja harus fokus dan memperhatikan dengan memakai metode cara kerja yang sudah ada.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 34 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk dapat mengerjakan segala pekerjaan dengan baik harus menggunakan metode yang sudah menjadi budaya dari perusahaan tersebut.
- 3) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Dalam penyelesain pekerjaan karyawan juga harus tepat waktu dalam melaksanakan tugas dengan lebih teliti.” Jumlah responden yang dominan menyatakan tidak setuju sebanyak 48 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa di dalam perusahaan ini segala tugas yang dilakukan oleh pekerja tidak terlalu memperhatikan tingkat ketelitiannya.
- 4) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Dalam melaksanakan pekerjaan, anggota supaya paham dulu terhadap tugas pokok dan kegunaannya untuk menyelesaikan pekerjaan.” Jumlah responden yang dominan menyatakan tidak setuju sebanyak 27

responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja di dalam perusahaan PT. Charoen Pokphand rata-rata tidak mampu menentukan tugas pokoknya masing-masing.

- 5) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap karyawan Memiliki kemampuan dalam bekerjasama terhadap rekan kerja lainnya.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 34 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak semua karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand mampu bekerjasama antar masing-masing karyawan.
- 6) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap karyawan saling menghargai antara yang satu dengan yang lain.” Jumlah responden yang dominan menyatakan tidak setuju sebanyak 48 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak semua karyawan mampu bekerja dan mampu menghargai para pekerja lainnya.

4.1.2.4 Analisis Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Charoen Pokphand Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Jawaban Variabel Kepuasan Karyawan

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah	
	F	F	F	F	F	F	%
Beberapa pekerjaan dari yang dilakukan karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan mendapatkan apresiasi.	17	17	24	3	6	67	100%
Pimpinan perusahaan dari PT. Charoen Pokphand Medan mampu memimpin para bawahannya.	2	25	9	24	7	67	100%
Karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan mengikuti sistem dari dari pimpinan perusahaan.	2	30	13	11	11	67	100%
Para karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan menginginkan kesempatan untuk maju.	5	20	29	5	8	67	100%
Upah yang di dapatkan karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan mendapatkan upah yang cukup baik.	2	21	10	26	8	67	100%
Antar sesama rekan kerja yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan saling mendukung antara yang satu dengan rekan yang lain.	2	34	9	12	10	67	100%

Sumber: Data Diolah (2023)

Adapun hasil pengujian analisis statistik deskriptif diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Beberapa pekerjaan dari yang dilakukan karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan mendapatkan apresiasi.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 responden. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa tidak semua pekerja yang dilakukan oleh karyawan dapat diapresiasi oleh pihak perusahaan.

- 2) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Pimpinan perusahaan dari PT. Charoen Pokphand Medan mampu memimpin para bawahannya.” Jumlah responden yang dominan menyatakan tidak setuju sebanyak 25 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan PT. Charoen Pokphand Medan sering sekali tidak mampu mengayomi para bawahannya.
- 3) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan mengikuti sistem dari dari pimpinan perusahaan.” Jumlah responden yang dominan menyatakan tidak setuju sebanyak 30 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak semua para pekerja mampu bekerja dengan mengikuti sistem yang berlaku di dalam perusahaan.
- 4) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan menginginkan kesempatan untuk maju.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak semua pekerja mampu mencapai target ingin maju, hal ini berkaitan dengan pola pikir mereka masing-

masing yang terkesan hanya ingin bekerja sebagai pekerja biasa saja.

- 5) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Upah yang di dapatkan karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan mendapatkan upah yang cukup baik.” Jumlah responden yang dominan menyatakan setuju sebanyak 26 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa upah yang diterima para pekerja setiap bulannya cukup baik karena sesuai dengan UMR Kota Medan.
- 6) Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Antar sesama rekan kerja yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan saling mendukung antara yang satu dengan rekan yang lain.” Jumlah responden yang dominan menyatakan tidak setuju sebanyak 34 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak semua pekerja mampu bekerja dengan dukungan antar sesama pekerja lainnya.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

Tabel 4.7
Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87676547
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.066
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nolai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8
Uji Multikolineritas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.848	2.654		
	Lingkungan Kerja	.124	.116	.779	1.283
	Stres Kerja	.248	.093	.998	1.002
	Jenjang Karir	.011	.130	.779	1.284

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dari tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Dengan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,779, variabel stres kerja dengan nilai 0,998, kemudian variabel jenjang karir dengan nilai 0,779. maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Karena nilai *tolerance* > 0,10.
- 2) Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian lingkungan kerja yaitu sebesar 1,283, untuk variabel stres kerja dengan nilai VIF sebesar 1,002, kemudian pada variabel jenjang karir dengan nilai sebesar 1,284, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan

dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya, karena nilai VIF < 10.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.379	1.486		.928
	Lingkungan Kerja	.042	.065	.091	.524
	Stres Kerja	-.008	.052	-.019	.882
	Jenjang Karir	.012	.073	.023	.870

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel lingkungan kerja yaitu 0,524 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 , kemudian pada pengujian yang kedua variabel stres kerja yaitu dengan nilai 0,882, kemudian pada variabel jenjang karir yaitu 0,870 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.860	2.477		3.577	.001
	Lingkungan Kerja	.162	.108	.192	1.489	.141
	Stres Kerja	.265	.087	.347	3.049	.003
	Jenjang Karir	.083	.122	.087	.679	.500
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 8,860 + 0,162X_1 + 0,265X_2 + 0,083X_3$$

Keterangan:

1. Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai a atau konstanta sebesar 8,860 yang artinya Variabel lingkungan kerja, stres kerja dan jenjang karir dalam keadaan konstan adalah 8,860.
2. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_1 = 0,162$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan karyawan sebesar 16,2%.
3. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0,265$ menunjukkan apabila stres kerja mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan karyawan sebesar 26,5%.

4. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_3 = 0,083$ menunjukkan apabila jenjang karir mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan karyawan sebesar 8,3%.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan adalah nilai variabel stres kerja (X2) sebesar 26,5%.

4.1.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.860	2.477		3.577	.001
	Lingkungan Kerja	.162	.108	.192	1.489	.141
	Stres Kerja	.265	.087	.347	3.049	.003
	Jenjang Karir	.083	.122	.087	.679	.500

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Dalam uji t menggunakan tingkat signifikan (α) = 5% atau 0,05, kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

Rumus : $n - k (67 - 4) = 63$

Ttabel : 1,998

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $67-4= 63$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 63$ adalah 1,988. Dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 1,489 < t_{tabel} 1,998$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 ditolak yang berarti secara parsial lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $67-4= 63$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 63$ adalah 1,988. Dapat dilihat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,049 > t_{tabel} 1,998$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

3. Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $67-4= 63$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 63$ adalah 1,988. Dapat dilihat pengaruh jenjang karir terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 0,679 < t_{tabel} 1,998$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_3 ditolak yang berarti secara parsial jenjangn karir tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

4.1.4.2 Uji Simultan (Uji f)

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.835	3	36.612	4.848	.004 ^b
	Residual	475.777	63	7.552		
	Total	585.612	66			
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Stres Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

$$Df = n-k-1=67-4-1= 62$$

$$F_{tabel} = 2,52$$

$$F_{hitung} = 4,848$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $f_{hitung} = 4,848$ sedangkan nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,5$ dengan $n = 62$

diperoleh nilai f_{tabel} 2,52 dari hasil ini diketahui $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $4,848 > 2,52$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan jenjang karir (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada PT. Charoen Phokphand.

4.1.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.188	.149	2.748
a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Stres Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

R Square sebesar 0,188 berarti 18,8% faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan pada K PT. Charoen Phokphand dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan jenjang karir (X3). Sedangkan sisanya 81,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k)

yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $67-4=63$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 63$ adalah 1,988. Dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 1,489 < t_{tabel} 1,998$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 ditolak.

Berdasarkan jawaban responden untuk frekuensi jawaban yang paling tinggi sebanyak 44 responden dengan pernyataan Tingkat kebisingan yang terdapat di PT. Charoen Pokphand Medan cukup tinggi. Dan untuk frekuensi jawaban responden yang paling rendah sebanyak 2 responden dengan pernyataan Kondisi sirkulasi udara yang terdapat di PT. Charoen Pokphand Medan dalam kondisi baik.

Adapun indikator dari variabel lingkungan kerja diantaranya pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembapan udara, fasilitas, hubungan harmonis dan keamanan dalam pekerjaan (Budi W. Soetjipto (2019)

Nitisemito (2019:183) menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan adalah salah satu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar bisa berjalan sesuai yang diharapkan, dimana lingkungan kerja adalah salah satu bukti kenyamanan tempat kerja yang diharapkan dapat memberikan kenyamanan bagi pekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aan Purnomo (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. HYUP SUNG Indonesia.

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $67-4= 63$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 63$ adalah 1,988. Dapat dilihat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,049 > t_{tabel} 1,998$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima.

Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yakni diperoleh frekuensi jawaban responden paling tinggi sebanyak 27 responden dengan pernyataan setiap karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan mendapatkan tuntutan terhadap antar sesama pekerja. Dan frekuensi jawaban responden paling rendah sebanyak 1

responden dengan pernyataan sistem kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan berpihak kepada para bawahan.

Stephen P. Robbins (2019) mengemukakan bahwa Adanya stres kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh secara positif atau negatif kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tapi jika tingkat stresnya tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhirnya akan meminta korban dan kinerja akan merosot. Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum.

Adapun indikator dari stres kerja diantaranya tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi (Robbins (dalam Jafar, 2019).

Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah yang telah diteliti oleh Chadek Novi Charisma (2021) yang menunjukkan bahwa Adanya pengaruh positif antara stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, adanya pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kinerja pegawai dan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $67-4= 63$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 63$ adalah 1,988. Dapat dilihat pengaruh jenjang karir terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 0,679 < t_{tabel} 1,998$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_3 ditolak.

Berdasarkan hasil frekuensi jawaban responden diperoleh nilai tertinggi sebanyak 48 responden dengan pernyataan dalam penyelesaian pekerjaan karyawan juga harus tepat waktu dalam melaksanakan tugas dengan lebih teliti. Dan untuk jawaban responden yang paling rendah adalah sebanyak 1 responden dengan pernyataan setiap karyawan saling menghargai antara yang satu dengan yang lain.

Menurut Nawawi (2019) jenjang karir adalah dorongan untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Dengan demikian berarti juga merupakan motivasi untuk mewujudkan karir yang sukses. Dengan adanya program jenjang karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Adapun indikator dari jenjang karir diantaranya pemahaman tugas pokok, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama (Fadel 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthfan Atmaji (2019) menunjukkan bahwa jenjang karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada UD. Surya Raditya Negara.

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $f_{hitung} = 4,848$ sedangkan nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,5$ dengan $n = 62$ diperoleh nilai $f_{tabel} 2,52$ dari hasil ini diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $4,848 > 2,52$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan jenjang karir (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada PT. Charoen Phokphand Medan.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh frekuensi jawaban responden paling tinggi sebanyak 34 responden dengan pernyataan antar sesama rekan kerja yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan saling mendukung antara yang satu dengan rekan yang lain. Dan untuk frekuensi jawaban responden paling rendah sebanyak 2 responden dengan pernyataan upah yang di dapatkan

karyawan yang bekerja di PT. Charoen Pokphand Medan mendapatkan upah yang cukup baik.

Adapun indikator dari kepuasan karyawan diantaranya sesuai kebutuhan, mempunyai manfaat, ketepatan dalam membeli produk dan pembelian berulang (Rivai dalam Sagala 2018:89).