

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada situasi era globalisasi yang terjadi saat ini, setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja yang dapat menjalankan aktivitasnya dalam suatu organisasi di perusahaan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Hasibuan, 2014:2).

Dalam optimalisasi sumber daya manusia ini merupakan salah satu titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting dan sebagai salah satu faktor kunci bagi perusahaan. Faktor kunci tersebut dapat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah karyawan, tanpa adanya karyawan dalam suatu organisasi sangat sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa minat dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja pada karyawan. (Hartantik, I. P, 2014:222).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang ditetapkan oleh individu tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas akan pekerjaannya pasti akan berdampak pada kualitas dan kapabilitas kerja sehingga meningkatnya kepuasan kerja yang akan membuat tujuan organisasi dapat tercapai.

Pada PT Suryakabel Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kabel. Perusahaan ini menjadi pemasok kabel pada sektor swasta serta menjadi salah satu dari beberapa pemasok yang memenuhi syarat untuk supplier ke PLN (Perusahaan Listrik Negara) yang berkontribusi dengan PT Suryakabel Cemerlang. Rangkaian produk dari PT Suryakabel Cemerlang yaitu berupa kabel tembaga, kabel batang dan aluminium. Perusahaan ini juga telah bersertifikat ISO 9001. Selain itu, perusahaan ini juga menerapkan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) untuk karyawan.

Untuk mengetahui permasalahan yang ada di PT Suryakabel Cemerlang, peneliti melakukan prasarvei melalui berupa wawancara dan prakuesioner kepada karyawan PT Suryakabel Cemerlang.

Berdasarkan hasil wawancara terkait mengenai faktor-faktor memengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan menurut responden 1, responden 2, responden 3, responden 4, dan responden 5 pada lampiran 9 menyatakan bahwa terdapat permasalahan pada faktor sosial yaitu pada pertanyaan “apakah atasan memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan” pada hasil tersebut menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan *reward* atau penghargaan, karena di perusahaan tersebut mengenai *reward* atau penghargaan belum merata disemua di berbagai departemen, hanya saja di departemen tertentu, misalnya seperti di departemen *marketing*. Selanjutnya, terdapat permasalahan pada faktor fisik yaitu pada pertanyaan “melebihi pengaturan waktu jam bekerja yang diberikan oleh atasan” pada hasil tersebut menurut responden 1, dan responden 4 yang merupakan karyawan office menyatakan bahwa atasan sering memberikan pekerjaan diluar batas waktu yang telah ditentukan, sehingga menyebabkan karyawan lembur agar segera menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selanjutnya, terdapat permasalahan pada faktor fisik yaitu pada pertanyaan “lingkungan kerja perlu diperbaiki atau ditingkatkan” pada hasil tersebut menurut responden 1, responden 3, dan responden 4, menyatakan bahwa lingkungan kerja masih perlu diperbaiki atau ditingkatkan, karena di beberapa area kerja seperti diruangan

office yang masih terganggu dengan suara bising mesin yang berasal dari kegiatan industri, dan proses produksi.

Berikut adalah hasil data prasarvei wawancara peneliti dengan karyawan PT Suryakabel Cemerlang melibatkan 10 responden yang terdiri dari 1 orang Staf HRD, 1 orang Foreman, 1 orang *Quality Control* (QC), 1 orang *Maintenance*, 3 orang Produksi, 1 orang Gudang Barang Baku (GBB), 1 orang Produksi XLPE, dan 1 orang Manajer PPIP (Kabag PPIC). Berikut faktor-faktor yang memengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Wawancara Faktor-faktor Memengaruhi Ketidakpuasan Karyawan

No	Pertanyaan	Iya	Persentase	Tidak	Persentase
Faktor Psikologi					
1	Jika rekan kerja Bapak/Ibu tidak masuk bekerja, kemudian Bapak/Ibu diminta atasan untuk menggantikan tugasnya. Apakah Bapak/Ibu berminat untuk mengambil tugas tersebut pada saat waktu itu juga yang diberikan oleh atasan?	5	50%	5	50%
2	Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa ada ketentraman di perusahaan ini yang membuat rasa aman dan nyaman saat bekerja?	9	90%	1	10%
3	Apakah hubungan Bapak/Ibu tetap terjalin baik saat ada konflik atau perbedaan pendapat dengan rekan kerja?	8	80%	2	20%

No	Pertanyaan	Iya	Persentase	Tidak	Persentase
4	Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa keterampilan atau skill yang Bapak/Ibu kerjakan dihargai oleh atasan?	8	80%	2	20%
Faktor Sosial					
5	Ketika ada karyawan yang berprestasi. Apakah atasan Bapak/Ibu pernah memberikan <i>reward</i> atau penghargaan kepada karyawan?	2	20%	8	80%
6	Apakah rekan kerja Bapak/Ibu selalu mendukung dan membantu pekerjaan satu sama lain?	9	90%	1	10%
7	Apakah Bapak/Ibu merasa kepuasan kerja menurun karena rekan kerja yang kurang kooperatif?	3	30%	7	70%
8	Apakah hubungan Bapak/Ibu terjalin baik dengan rekan kerja?	9	90%	1	10%
Faktor Fisik					
9	Apakah ada aspek fisik tertentu dari lingkungan kerja yang Bapak/Ibu nilai perlu diperbaiki atau ditingkatkan?	8	80%	2	20%
10	Apakah Bapak/Ibu merasa puas bahwa perusahaan memberikan perhatian yang memadai terhadap	8	80%	2	20%

No	Pertanyaan	Iya	Persentase	Tidak	Persentase
	kondisi fisik karyawan dan kenyamanan di tempat kerja?				
11	Apakah Bapak/Ibu pernah merasa melebihi pengaturan waktu jam bekerja yang diberikan oleh perusahaan?	9	90%	1	10%
12	Apakah Bapak/Ibu menilai adanya fasilitas perlengkapan di perusahaan?	8	80%	2	20%
Faktor Finansial					
13	Apakah Bapak/ Ibu merasa puas dengan gaji yang didapat di perusahaan?	5	50%	5	50%
14	Apakah gaji yang Bapak/Ibu dapatkan memenuhi kebutuhan sehari-hari?	5	50%	5	50%
15	Selain gaji yang diberikan oleh perusahaan. Apakah Bapak/Ibu merasa puas adanya tunjangan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan?	5	40%	5	60%
16	Apakah pihak perusahaan memberikan promosi bagi karyawan?	8	80%	2	20%

Sumber: Wawancara Karyawan PT Suryakabel Cemerlang, 2023

Berdasarkan hasil tabel 1.1, dapat dilihat bahwa faktor-faktor memengaruhi ketidakpuasan kerja terdapat permasalahan pada faktor sosial sebanyak 8 karyawan menyatakan bahwa masih minimnya atasan atau perusahaan memberikan *reward*

kepada karyawan. Pada faktor fisik dapat dilihat bahwa terdapat 8 karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja masih kurang. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan dan perbaikan pada area lingkungan kerja, dan juga memiliki 9 karyawan yang terdapat pada 4 karyawan office dan 6 karyawan produksi yang menyatakan bahwa pengaturan waktu jam bekerja melebihi waktu yang ditetapkan perusahaan.

Setelah mengetahui faktor penyebab ketidakpuasan kerja karyawan PT Suryakabel Cemerlang, peneliti melakukan prasurevei dengan menggunakan prakuesioner. Berikut hasil data dari prakuesioner yang peneliti lakukan pada PT Suryakabel Cemerlang:

Tabel 1.2 Pra-Survei terkait Kepuasan Kerja Karyawan PT Suryakabel Cemerlang

No	Indikator / Item Pernyataan	Jawaban Responden		Jumlah Responden
		Iya	Tidak	
Pekerjaan itu sendiri				
1.	Saya merasa puas atas pekerjaan yang sesuai dengan <i>job description</i> / jobdesk	15	15	30
2.	Pekerjaan saat ini sesuai dengan keahlian yang dimiliki	15	15	30
Promosi Jabatan				
3.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk promosi jabatan	12	18	30
4.	Saya merasa puas atas <i>reward</i> yang diberikan oleh perusahaan	10	20	30
Rekan Kerja				
5.	Saya merasa cocok dengan rekan kerja saya sehingga timbul rasa kekeluargaan antar karyawan	24	6	30

No	Indikator / Item Pernyataan	Jawaban Responden		Jumlah Responden
		Iya	Tidak	
6.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan	15	15	30
Gaji				
7.	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada perusahaan	15	15	30
8.	Saya merasa puas atas insentive yang diberikan perusahaan	15	15	30
Atasan / Supervise				
9.	Atasan memperlakukan karyawan secara adil	12	18	30
10.	Atasan mengarahkan dan memotivasi kepada bawahan	20	10	30

Sumber: Survei Pendahuluan, 2023

Berdasarkan data hasil prasurvei pada tabel 1.2 yang dilakukan peneliti di PT Suryakabel Cemerlang mengenai kepuasan kerja dengan 30 responden karyawan, dapat dilihat bahwa terdapat permasalahan pada item pernyataan “Saya merasa puas atas *reward* yang diberikan oleh perusahaan sebanyak 20 responden menyatakan tidak puas atas *reward* yang diberikan oleh perusahaan”. Artinya kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya terpenuhi, hal ini akan berdampak kurang baik bagi perusahaan. *Reward* sangat penting bagi karyawan, agar membuat mereka menjadi lebih semangat atas prestasi kerja mereka. Dengan adanya *reward* mereka akan merasa diapresiasi atas kinerjanya. Hal ini harus menjadi pertimbangan bagi perusahaan karena jika *reward* tidak terpenuhi, karyawan akan bekerja sesuai porsinya saja, kinerja mereka akan berkurang karena mereka menganggap perusahaan tidak mengapresiasi kinerja mereka, ketika kinerja mereka berkurang maka tidak akan mencapai pekerjaan yang efektif dan efisien.

Kemudian pada item pernyataan “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk promosi jabatan” sebanyak 18 responden menyatakan perusahaan tidak memberikan kesempatan karyawan untuk promosi jabatan. Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan belum terpenuhi, promosi jabatan perlu dilakukan agar dapat mengetahui karyawan yang berprestasi dan yang belum berprestasi, promosi jabatan merupakan salah satu bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan. Hal ini akan berdampak kurang baik bagi perusahaan, karena tidak memisahkan mana karyawan yang berprestasi dan mana yang tidak, karyawan yang berprestasi akan mencari perusahaan lain yang mengapresiasi kinerjanya, perusahaan akan kehilangan karyawan yang berprestasi. Dan untuk karyawan yang kurang berprestasi langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu bisa melakukan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan agar yang kurang berprestasi bisa menjadi lebih baik dan kinerjanya juga akan ikut meningkat.

Selanjutnya, pada item pernyataan “Atasan memperlakukan karyawan secara adil” sebanyak 18 responden menyatakan bahwa atasan tidak memperlakukan secara adil. Hal ini tentu menjadi permasalahan yang harus dibenahi oleh pemimpin, sebagai seorang *leader* sudah seharusnya memperlakukan karyawan secara adil tanpa membeda-bedakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Ketika tingkat keadilan masih kurang maka kepuasan kerja karyawan tidak sepenuhnya terpenuhi, hal ini akan berdampak kurang baik bagi perusahaan. Ketika ada perbedaan perlakuan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, maka akan muncul sikap kecemburuan sosial dan membatasi hubungan jarak antarsesama karyawan. Hal ini akan berdampak buruk bagi pekerjaan mereka, mereka tidak akan maksimal bekerja secara tim.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Menurut Putra, Landra, Puspitawati (2022:541) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam pelaksanaan tugas namun pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sehingga dapat memengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan.

Stres kerja merupakan aspek utama yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu mengatur hal-hal yang dapat menimbulkan stres kerja dan berkomitmen meningkatkan kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat, serta peningkatan keuntungan bagi perusahaan. Sebaliknya, jika pengelolaan stres kerja buruk serta kinerja karyawan menurun, maka dapat memengaruhi menurunnya kepuasan kerja dan dapat merugikan kepuasan kerja karyawan. Berikut tabel prasurvei pada stres kerja:

Tabel 1.3 Pra-Survei terkait Stres Kerja Karyawan PT Suryakabel Cemerlang

No	Indikator / Item Pernyataan	Jawaban Responden		Jumlah Responden
		Iya	Tidak	
Beban Kerja				
1.	Beban kerja yang berlebihan berdasarkan tekanan yang diberikan oleh atasan	16	14	30
2.	Beban kerja yang berat membuat saya stres sehingga pekerjaan saya jadi tidak maksimal	4	26	30
Tekanan dan Sikap Pemimpin				
3.	Saya stres karena pemimpin saya bersikap kurang adil kepada saya	15	15	30
4.	Saya merasa tertekan jika diberi pekerjaan yang berat oleh pemimpin saya	12	18	30
Waktu dan Peralatan Kerja				
5.	Tuntutan waktu pekerjaan yang berlebihan sehingga membuat karyawan mengalami stres kerja	18	12	30
6.	Saya merasa bahwa peralatan kerja yang diberikan sudah cukup memadai	13	17	30
Konflik Kerja				

No	Indikator / Item Pernyataan	Jawaban Responden		Jumlah Responden
		Iya	Tidak	
7.	Saya sering mengalami konflik dengan rekan kerja dikarenakan perbedaan pendapat	8	22	30
8.	Saya pernah stres dalam bekerja jika mengalami konflik dengan atasan / tim kerja	6	24	30
Balas Jasa				
9.	Saya merasa bahwa penghargaan atas pencapaian kerja di perusahaan ini kurang diperhatikan, sehingga karyawan tidak merasa dihargai di dalam perusahaan	13	17	30
10.	Saya merasa stres dalam bekerja jika mendapatkan hasil upah yang terlalu rendah	8	22	30
Masalah-masalah Keluarga				
11.	Permasalahan yang ada dalam keluarga tidak mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja	10	20	30
12.	Jika ada masalah keluarga saya tetap akan profesional di tempat kerja	25	5	30

Sumber: Survei Pendahuluan, 2023

Berdasarkan data hasil prasurvei pada tabel 1.3 yang dilakukan peneliti di PT Suryakabel Cemerlang mengenai stres kerja, yang dilakukan sebanyak 30 responden karyawan, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa salah satu penyebab pada indikator yang membuat stres kerja yaitu mengenai “beban kerja yang berlebihan berdasarkan tekanan yang diberikan oleh atasan” sebanyak 16 responden karyawan yang menyatakan bahwa karyawan mengalami stres kerja karena beban kerja yang berlebihan dan karyawan juga merasa tertekan oleh atasan.

Kemudian, pada pertanyaan “tuntutan waktu pekerjaan yang berlebihan sehingga membuat karyawan mengalami stres kerja” sebanyak 18 responden menyatakan bahwa hal ini menjadi permasalahan karena sebagian besar karyawan merasa terbebani terhadap waktu produktivitas yang tidak sesuai dengan ketentuan waktu. Atasan hanya ingin cepat selesai tanpa mempertimbangkan waktu yang telah ditentukan sehingga memaksakan karyawan untuk lembur agar produksinya cepat selesai.

Selain dari stres kerja, terdapat ada faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti, (2017:28) “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.” Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan pekerjaannya secara optimal dan nyaman. Jika keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja menurun, dan bila kondisi ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka karyawan akan merasa tidak puas dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak efisien dan kurang produktif. Berikut hasil data kondisi lingkungan kerja fisik:

Tabel 1.4 Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di PT Suryakabel Cemerlang

No	Kondisi Lingkungan Kerja	Standar		Gap	Keterangan
		Hasil	NAB		
1.	Pencahayaan dalam ruangan :				
	1. Area Produksi <i>Assembling</i>	304,90	300 Lux	4,9	Tidak
	2. <i>Office</i> Produksi	318,12	300 Lux	18,12	Terpenuhi
2.	Suhu Udara Dalam Ruangan :				
	1. Gudang Barang Jadi	28,30	23-26 °C	2,3	Tidak Terpenuhi
	2. Area <i>Mixer</i>	28,90	23-26 °C	2,9	
3. Area Produksi <i>Assembling</i>	29,20	23-26 °C	3,2		
3.	Kelembaban dalam Ruangan :				
	1. Gudang Barang Jadi	79,00	40-60%	19	

No	Kondisi Lingkungan Kerja	Standar		Gap	Keterangan
		Hasil	NAB		
	2. Area <i>Mixer</i>	70,10	40-60%	10,1	Tidak
	3. Area Produksi <i>Assembling</i>	65,70	40-60%	5,75	Terpenuhi

Sumber: Data Internal PT Suryakabel Cemerlang, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai kondisi lingkungan kerja fisik di PT Suryakabel Cemerlang, bahwa kondisi pencahayaan di dalam ruangan pada area produksi *assembling* dan area *office* produksi tidak terpenuhi hasil. Hal ini menunjukkan bahwa cahaya lampu atau pancaran sinar matahari sudah dapat terealisasi dengan baik bahkan melebihi standar NAB penerangan di dalam ruangan, jika kelebihan dari standar NAB dapat menyilaukan kesehatan mata. Begitu pula dengan kondisi suhu udara di dalam ruangan gudang barang jadi, area *mixer* dan area produksi *assembling* yang tidak terpenuhi bahkan melebihi NAB, hal ini disebabkan oleh tidak adanya jumlah dan besarnya lubang ventilasi di dalam ruangan. Suhu di dalam ruangan pun terasa panas dengan ketersediaan *air conditioner* (AC) yang masih tidak terpenuhi dan ada beberapa *air conditioner* (AC) yang tidak berfungsi secara normal atau rusak sehingga membuat suhu udara di dalam ruangan menjadi kurang kondusif.

Selanjutnya, untuk kelembaban di dalam ruangan bagian gudang barang jadi, area *mixer* dan area produksi *assembling* yang masih belum terpenuhi bahkan melebihi NAB. Pada kondisi di atas, kondisi lingkungan kerja fisik pada area gudang barang jadi, area *mixer*, area produksi *assembling* dan area lingkungan lainnya masih belum mampu terpenuhi sesuai NAB sehingga perlu diperhatikan khusus bagi perusahaan.

Penelitian Hafidh, dan Mahfudiyanto (2021:350) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Putra, Landra, dan Puspitawati (2022:550) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja fisik yang bersumber dari pekerjaan dan lingkungan merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, dari uraian latar belakang di atas. Peneliti

tertarik untuk mengetahui “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Suryakabel Cemerlang, Bogor”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suryakabel Cemerlang?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suryakabel Cemerlang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini untuk mengetahui beberapa hal, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suryakabel Cemerlang.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suryakabel Cemerlang.

Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan
Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan mengenai stres kerja dan lingkungan kerja fisik, serta memberikan informasi tambahan berdasarkan data mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan, perbaikan kepuasan kerja terhadap karyawan pada perusahaan yang diteliti.
2. Bagi Karyawan PT Suryakabel Cemerlang
Hasil penelitian ini khususnya dalam manajemen stres kerja dan lingkungan kerjanya agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau landasan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan lebih fokus dan terarah, penulis membatasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah seluruh karyawan PT Suryakabel Cemerlang.
2. Pembahasan difokuskan pada karyawan untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suryakabel Cemerlang.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulis secara sistematis menyajikan gambaran penelitian secara garis besar bagian dari penelitian untuk membuat proses penulisan lebih lugas. Berikut adalah sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang dalam masalah penelitian mengenai fenomena yang terjadi sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Bab ini terdiri dari identifikasi rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang digunakan dalam penelitian meliputi: penjelasan teori mengenai stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. Bab

ini mencakup tinjauan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoretis, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan desain penelitian yang mencakup metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, model penelitian, deskripsi variabel penelitian, cara pengukuran variabel, dan teknik pengelolaan yang terdiri dari analisis yang digunakan meliputi, analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang mencakup gambaran umum objek penelitian, profil perusahaan, struktural perusahaan, tempat dan waktu penelitian, deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, deskripsi data responden, deskripsi tanggapan responden, dan deskripsi hasil pengujian statistik, serta membahas pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja PT Suryakabel Cermelang.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan bagi peneliti lain.