

**INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, JOB STRESS, NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT
THROUGH EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT OXY FAMILY REFLEX AND FACIAL
PEKANBARU**

David dan Sri Nova Sari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia
Jalan Jend. Ahmad Yani No. 78-88 Pekanbaru 28127
Email: Srinovasari94@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Discipline, Job Stress and Non-Physical Work Environment through Employee Job Satisfaction at Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru. The research method used is descriptive quantitative research method and sampling technique using saturation sampling with 31 respondents as sample. Data were collected using questionnaire method. Data analysis used is multiple linear regression, F test, T test and determination (R²). The results showed that the discipline of work has no effect and not significant on employee job satisfaction. Job stress has no effect and not significant on employee job satisfaction. Non-physical Working Environment influence employee job satisfaction significantly at Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru.

Keywords: *Work Discipline, Job Stress, Non Physical Work Environment and Job Satisfaction*

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI OXY FAMILY REFLEX AND FACIAL
PEKANBARU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 31 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, Uji F, Uji T dan determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan Di Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Salah satu kunci keberhasilan sebuah perusahaan adalah kepuasankerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kemajuan perusahaan dapat terlihat apabila seorang manager dapat memperhatikan kepuasan kerja dari seluruh karyawan dalam perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor penting, karena mereka akan langsung terlibat dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Jika seorang karyawan merasa keinginannya terpenuhi akan menimbulkan rasa senang dan puas dan sebaliknya apabila keinginan tersebut tidak diwujudkan akan mengakibatkan kekecewaan baik pada dirinya sendiri maupun pada perusahaan dan dapat menurunkan loyalitas dan rendahnya kedisiplinan.

Kedisiplinan kerja memerlukan perhatian pimpinan perusahaan. Seorang pimpinan harus mengetahui pendidikan, watak, tingkah laku, penampilan, kebutuhan, cita-cita atau kepentingan, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, kebiasaan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja karyawan. Adapun penegakkan peraturan karyawan meliputi jam masuk kerja dan pulang, tentang ketidakhadiran tanpa berita dan sakit tanpa keterangan dokter.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan, sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja dalam perusahaan. Hasibuan (2013:76) menjelaskan disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Singodimejo dalam Sutrisno (2009:87) menambahkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kedisiplinan dapat terlihat jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.

Namun, berdasarkan pengamatan yang dilakukan mengenai disiplin kerja karyawan pada Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru masih ada karyawan yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh karyawan antara lain: terlambat masuk kerja, tidak berada ditempat kerja pada saat jam bekerja, masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan yang kurang jelas sehingga jarang memiliki hari kerja yang penuh, melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja. Tingginya tingkat absensi diakibatkan oleh kurangnya disiplin sehingga kepuasan karyawan dalam bekerja rendah. Berdasarkan wawancara dan informasi yang diberikan oleh pihak supervisor dimasing-masing cabang Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru pada bulan September 2016 tingginya tingkat absensi karyawan diakibatkan oleh kurangnya disiplin.

Berdasarkan permasalahan diatas maka salah satu hal yang perlu diperhatikan mengenai sumber daya manusia adalah peningkatan disiplin karyawan, Untuk itu Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru perlu meningkatkan disiplin kerja karyawannya karena dengan adanya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pricilya E.B. Wuysang dan Hendra N. Tawas (2016) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Kfc Bahu Mall Manado. Hasil penelitian menunjukkan hanya Disiplin kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang berpengaruh cukup besar terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Kfc Bahu Mall Manado.

Hasibuan (2013:204) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis.

Noviansyah dan Zunaidah (2011:14) menambahkan bahwa karyawan akan mengalami stres kerja akibat lingkungan yang dihadapinya dan akan berdampak pada kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan kata lain, stres kerja dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Ketidakpuasan kerja terlihat dari gejala-gejala berikut yaitu rendahnya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kerajinan rendah yang ditandai dengan kehadiran yang sering datang terlambat, rendahnya inisiatif kerja, serta kurangnya jalinan kerjasama antarkaryawan. Salah satu penyebab pelanggaran kemangkiran yang dilakukan oleh karyawan adalah stres kerja. *Therapist* sering mengalami stres kerja dibandingkan karyawan lain yang tidak secara langsung berinteraksi dengan pelanggan. Hal ini dipicu oleh sikap para tamu yang beragam dan membuat mereka lebih sering mengalami stres kerja karena berhadapan langsung dengan para tamu dan dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak menentu.

Tukimin (2014) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara” menemukan keterkaitan antara stress kerja dengan kepuasan kerja

yang terbukti memiliki hubungan signifikan negatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara.

Penelitian lain mengenai hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan salah satunya ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Eka Dewi (2015) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Matahari Bungalow.

Penilaian kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang puas akan termotivasi untuk lebih giat bekerja dan karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja bagi karyawan merupakan suatu faktor pendukung kepuasan kerja karyawan dapat melakukan perubahan-perubahan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, penilaian kepuasan kerja karyawan digunakan untuk menilai hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Pada dasarnya didalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan.

Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertentangan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat saja terjadi baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hal ini terjadi karena setiap manusia yang ada di dalam perusahaan memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku yang berbeda-beda. Lingkungan kerja non-fisik yang baik adalah lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan. Sehingga dengan demikian, manajer personalia sebaiknya mampu menciptakan suatu formula untuk menangani berbagai macam bentuk persoalan tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap semua karyawan pada Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru, mengarah pada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan. Gejala-gejala yang terlihat yaitu kurangnya jalinan kerjasama antar karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawannya mementingkan ego mereka di saat bekerja. Akibatnya sering terjadi konflik antar karyawan karena buruknya kerja sama antar karyawan. Wursanto (2009:54) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

Berdasarkan penjelasan permasalahan diatas, penyebab utama masalah kepuasan kerja terletak pada lingkungan kerja non fisik, stres kerja dan disiplin kerja dan hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja di Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru masih tergolong rendah.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2010:295). Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, dan besar kecilnya organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Martoyo, 2008:115).

Teori Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (SingodimejodalamSutrisno, 2009:87). Kedisiplinan dapat terlihat jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Disiplin kerja yaitu “suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dalam naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku dihormati dan diikuti (Martoyo, 2008:92). Disiplin berasal dari kata “Discipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Martoyo, 2008:125). Dengan demikian, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh karyawan dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tepatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukannya karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah suatu perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

Teori Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2010:108). Stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu (Wijono, 2010: 122).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2008:157). Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson,dkk, 2011: 339).

Teori Lingkungan Kerja Non Fisik

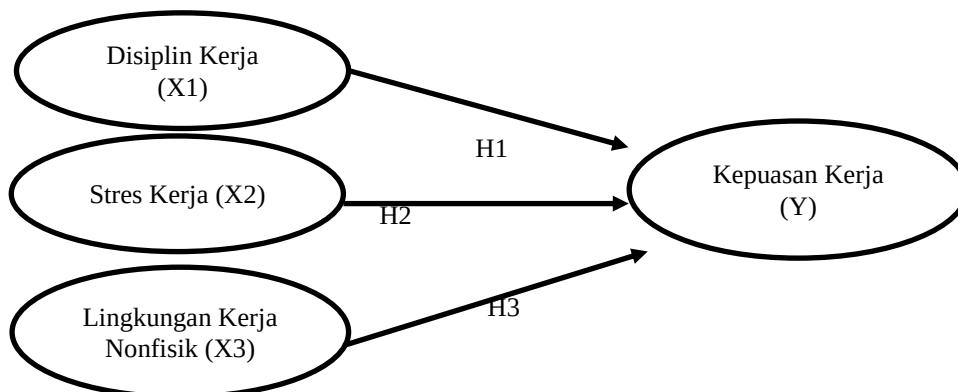
Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011:26). Hal itu tentu bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja nonfisik sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja (Wursanto, 2009:54). Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Kajian tentang lingkungan kerja non fisik sebagaimana diuraikan di atas bertujuan untuk membentuk sikap karyawan. Sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan masalah pembentukan dan pengubahan sikap.

Kerangka Pemikiran

Untuk menggambarkan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru yang berjumlah 31 orang.

Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sampel jenuh atau sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru yang berjumlah 31 orang.

Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden yang menjadi sampel penelitian. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yaitu, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta jumlah tenaga kerja.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

(1) Disiplin Kerja (X1) adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”(Hasibuan, 2013:192). (2) Stres Kerja (X2) adalah stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dan orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. (Hasibuan, 2013:202). (3) Lingkungan Non fisik (X3) adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. (Wursanto, 2009: 269). (4) Kepuasan Kerja (Y) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.(Hasibuan, 2013:203).

Teknik Analisis Data

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} (tabel *corrected item-total correlation*) dengan r_{tabel} (tabel *product momen* dengan signifikan 0,05) untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument adalah kuesioner Alfa dari *Alpha Cronbach*. Jika variabel memiliki nilai $\geq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Metode Analisis Deskriptif

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik kesimpulan yang disajikan sebelumnya. Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan nonfisik terhadap kepuasan kerja berdasarkan hasil jawaban responden.

Metode Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan. Sumber data penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner pada variabel stres kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja nonfisik dan kepuasan kerja. Pada masing-masing jawaban kuesioner dikuantitatifkan dengan memberikan skor. Metode skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov. Apabila dalam perhitungan diperoleh nilai signifikan lebih dari 0.05 data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikan kurang dari 0.05, data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan regresi terdapat syarat yang harus dipenuhi yaitu melakukan uji asumsi klasik. Model regresi harus bebas dari asumsi klasik, yaitu bebas dari normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam regresi ada beberapa cara, salah satunya adalah dengan melihat dari nilai variance bebas yang memiliki $VIF > 10$ atau nilai tolerance < 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (Dw test). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Salah satunya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Pengujian Hipotesis

Model Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Uji hipotesis tersebut dilakukan dengan program SPSS 17. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kepuasan Kerja
X1	=	Disiplin Kerja
X2	=	Stres kerja
X3	=	Lingkungan kerja nonfisik
A	=	Konstanta
β	=	Koefisien arah regresi
e	=	Error

Uji t

Uji t yaitu untuk menguji tingkat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Berarti secara parsial variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ atau membandingkan P value (signifikan) dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Jika P value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan jika P value $< \alpha$, maka H_0 ditolak. Berarti secara parsial variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan 0,05 atau 5%.

Uji F

Uji F yang digunakan dalam penelitian ini Uji F yaitu untuk menguji tingkat pengaruh semua variabel independen (bebas) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Berarti secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ atau membandingkan P value (probabilitas F) dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Jika P value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan jika P value $< \alpha$, maka H_0 ditolak. Berarti secara simultan variabel independen berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan 0,05 atau 5%.

Uji Determinasi

Uji determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan

variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen (Ghozali, 2013: 97). Jika nilai *adjusted R²* semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi Jumlah Responden Penelitian Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Pria	18	58
Wanita	13	42
Total	31	100

Sumber: Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa jenis kelamin yang paling dominan adalah pria, yakni terdapat 18 responden (58%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya 13 responden (42%) berjenis kelamin wanita. Jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini disebabkan oleh banyaknya jumlah tamu laki-laki yang berkunjung dibandingkan perempuan. Jadi Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru memiliki lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

Responden Menurut Usia

Tabel 2. Distribusi Jumlah Responden Penelitian Menurut Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
17-26	18	58
26-36	7	22,5
>36	6	19,5
Total	31	100

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa usia yang paling dominan adalah usia 17 sampai 26 tahun yakni terdapat 18 responden (58%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru masih dalam usia produktif dan masih sanggup melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Jumlah Responden Penelitian Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SMP	6	19
SMA	21	68
D3	4	13
Total	31	100

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir yang paling dominan adalah SMA, yakni terdapat 21 responden (68%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang bergerak dibidang jasa seperti Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru tidak membutuhkan pendidikan tinggi. Walaupun demikian karyawan harus meningkatkan kemampuan, kualitas dan keterampilan diri.

Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4. Jumlah Responden Penelitian Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Presentase
0-1 tahun	14	45
1-2 tahun	15	48
>2 tahun	2	7
Total	31	100

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa masa kerja yang lebih dominan pada masa kerja antara 1 sampai 2 tahun 15 responden (48%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru memiliki pengalaman yang cukup dan profesional dalam melakukan pekerjaan.

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 5. Tanggapan Indeks Rata-Rata Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan		Skor					Total	Rata-rata	Ket
			5	4	3	2	1			
1.	Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih semangat bekerja	Frek	6	21	4	0	0	31	4.06	Baik
		Skor	30	84	12	0	0	126		
2.	Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	Frek	6	20	5	0	0	31	4.03	Baik
		Skor	30	80	15	0	0	125		
3.	Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin karyawan	Frek	6	19	6	0	0	31	4	Baik
		Skor	30	76	18	0	0	124		
4.	Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik	Frek	8	14	9	0	0	31	3.9	Baik
		Skor	40	56	27	0	0	123		
5.	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja	Frek	5	22	4	0	0	31	4.03	Baik
		Skor	25	88	12	0	0	125		
6.	Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Frek	7	18	6	0	0	31	4.03	Baik
		Skor	35	72	18	0	0	125		
7.	Adanya pelaksanaan hukuman yang sama ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin	Frek	7	19	5	0	0	31	4.06	Baik
		Skor	35	76	15	0	0	125		
8.	Keharmonisan hubungan diantara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik	Frek	7	18	6	0	0	31	4.03	Baik
		Skor	35	72	18	0	0	125		
Jumlah			Jumlah Rata-rata Variabel						4.01	Baik

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 5 diperoleh rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja sebesar 4.01 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja responden pada item pernyataan Adanya pelaksanaan hukuman yang sama ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,06 dan item pernyataan Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik memiliki rata-rata terendah yaitu 3,9.

Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 6. Tanggapan Indeks Rata-Rata Responden Mengenai Stres Kerja

No	Pernyataan		Skor					Total	Rata-rata	Ket
			5	4	3	2	1			
1.	Saya diberi beban kerja yang berlebihan	Frek	5	17	9	0	0	31	3.8	Baik
		Skor	25	68	27	0	0	120		
2.	Beban kerja yang diberikan tidak sesuai kemampuan saya	Frek	12	15	4	0	0	31	4.2	Sangat Baik
		Skor	60	60	12	0	0	132		
3.	Peralatan kerja yang saya gunakan memadai	Frek	11	12	8	0	0	31	4.09	Baik
		Skor	55	48	24	0	0	127		
4.	Pembagian waktu kerja saya sudah sesuai	Frek	13	14	4	0	0	31	4.29	Sangat Baik
		Skor	65	56	12	0	0	133		
5.	Sikap pimpinan adil terhadap saya	Frek	9	17	5	0	0	31	4.12	Baik
		Skor	45	68	15	0	0	128		
6.	Sikap pimpinan menimbulkan masalah pribadi sesama karyawan	Frek	7	17	7	0	0	31	4	Baik
		Skor	35	68	21	0	0	124		
7.	Gaji yang saya peroleh terlalu rendah	Frek	5	12	13	1	0	31	3.6	Baik
		Skor	25	48	39	2	0	114		
Jumlah			Jumlah Rata-rata Variabel						4.01	Baik

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 6 diperoleh rata-rata skor untuk variabel stres kerja sebesar 4.01 dan termasuk dalam kategori baik. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa stres kerja responden pada item pernyataan Pembagian waktu kerja saya sudah sesuai memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,29 dan item pernyataan Gaji yang saya peroleh terlalu rendah memiliki rata-rata terendah yaitu 3,6.

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Nonfisik (X3)**Tabel 7. Tanggapan Indeks Rata-Rata Mengenai Lingkungan Kerja Nonfisik**

Tabel 7. Penggapan Indeks Rata Rata Mengenai Lingkungan Kerja Nonman										
No	Pernyataan		Skor					Total	Rata-rata	Ket
			5	4	3	2	1			
1.	Perusahaan tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya	Frek	9	13	9	0	0	31	4	Baik
		Skor	45	52	2	0	0	124		
2.	Perusahaan menilai sesuai dengan hasil kerja karyawan	Frek	8	17	6	0	0	31	4.06	Baik
		Skor	40	68	18	0	0	126		
3.	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain	Frek	12	17	2	0	0	31	4.3	Sangat Baik
		Skor	60	68	6	0	0	134		
4.	Saya merasa aman dari bentuk ancaman dari karyawan lain	Frek	8	12	11	0	0	31	3.9	Baik
		Skor	40	48	33	0	0	121		
5	Atasan memperlakukan saya dengan baik	Frek	7	15	9	0	0	31	3.9	Baik
		Skor	35	60	27	0	0	122		
6.	Perusahaan memberikan tunjangan bagi setiap karyawan	Frek	9	12	10	0	0	31	3.9	Baik
		Skor	45	48	30	0	0	123		
7.	Perusahaan memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi	Frek	8	16	7	0	0	31	4.03	Baik
		Skor	40	64	21	0	0	125		
8.	Suasana di tempat kerja Saya harmonis dan menyenangkan	Frek	14	15	2	0	0	31	4.3	Sangat Baik
		Skor	70	60	6	0	0	136		
9.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan saya	Frek	4	21	6	0	0	31	3.9	Baik
		Skor	20	84	18	0	0	122		
10.	Pengawasan yang diterapkan terhadap karyawan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada dalam perusahaan	Frek	13	4	4	0	0	31	4.2	Sangat Baik
		Skor	65	56	12	0	0	133		
			1							
Jumlah			Jumlah Rata-rata Variabel						4.04	Baik

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 7 diperoleh rata-rata skor untuk variabel lingkungan kerja nonfisik sebesar 4.04 dan termasuk dalam kategori baik. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik pada item pernyataan Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,3.

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)**Tabel 8. Tanggapan Indeks Rata-Rata Responden Mengenai Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan		Skor					Total	Rata-rata	Ket
			5	4	3	2	1			
1.	Karyawan memperoleh gaji yang layak	Frek	13	13	5	0	0	31	4.2	Sangat Tinggi
		Skor	65	52	15	0	0	132		
2.	Banyaknya pekerjaan sesuai dengan gaji yang diterima	Frek	8	18	5	0	0	31	4.09	Tinggi
		Skor	40	72	15	0	0	127		
3.	Karyawan memperoleh penghargaan jika memiliki prestasi kerja	Frek	14	14	3	0	0	31	4.3	Sangat Tinggi
		Skor	70	56	9	0	0	135		
4.	Ketidakhadiran karyawan	Frek	16	12	3	0	0	31	4.4	Sangat Tinggi
		Skor	80	48	9	0	0	137		
5.	Pekerjaan yang tidak berubah membuat anda merasa puas dalam pekerjaan	Frek	21	9	1	0	0	31	4.6	Sangat Tinggi
		Skor	105	36	3	0	0	144		
6.	Karyawan memperoleh bonus yang layak selain gaji	Frek	14	15	2	0	0	31	4.3	Sangat Tinggi
		Skor	70	60	6	0	0	136		
Jumlah			Jumlah Rata-rata Variabel						4.3	Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 8 diperoleh rata-rata skor untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4.3 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada item pernyataan Pekerjaan yang tidak berubah membuat anda merasa puas dalam pekerjaan memiliki rata-rata tertinggi yaitu 4,6 dan item pernyataan Banyaknya pekerjaan sesuai dengan gaji yang diterima memiliki rata-rata terendah yaitu 4.09.

Uji Instrumen**Uji Validitas Data****Tabel 9. Tabel Uji Validitas Data**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,712	0,3009	Valid
	X1.2	0,906		
	X1.3	0,326		

	X1.4	0,356		
	X1.5	0,391		
	X1.6	0,938		
	X1.7	0,821		
	X1.8	0,938		
	X2.1	0,388		
	X2.2	0,618		
	X2.3	0,806		
Stres Kerja (X2)	X2.4	0,655	0,3009	Valid
	X2.5	0,597		
	X2.6	0,394		
	X2.7	0,359		
	X3.1	0,671		
	X3.2	0,686		
	X3.3	0,609		
	X3.4	0,760		
Lingkungan Kerja Nonfisik (X3)	X3.5	0,710	0,3009	Valid
	X3.6	0,723		
	X3.7	0,738		
	X3.8	0,609		
	X3.9	0,498		
	X3.10	0,728		
	X4.1	0,816		
	X4.2	0,618		
Kepuasan Kerja (Y)	X4.3	0,536	0,3009	Valid
	X4.4	0,433		
	X4.5	0,339		
	X4.6	0,738		

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa 8 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja semua item pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,3009$. Dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan dinyatakan valid. Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa 7 item pernyataan untuk variabel stres kerja semua item pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,3009$. Dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan dinyatakan valid. Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa 10 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja nonfisik semua item pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,3009$. Dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan dinyatakan valid. Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa 6 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja semua item pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,3009$. Dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka indikator tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Table 10. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,823	0,6	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,607	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Nonfisik (X3)	0,868	0,6	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,618	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 10 hasil uji reliabilitas dari semua variabel dapat diketahui bahwa nilai uji reliabilitas $> 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

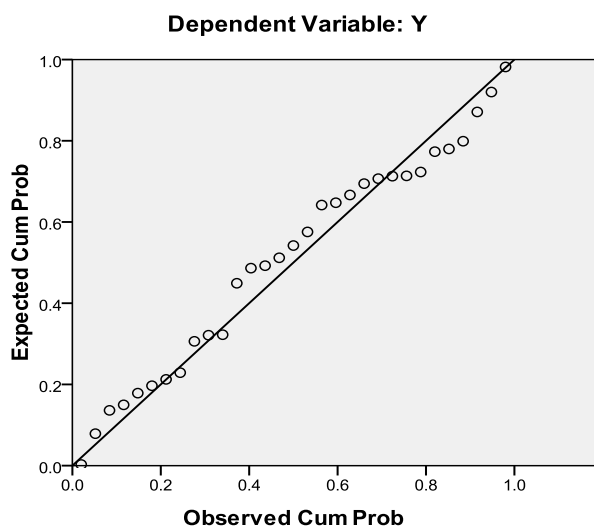
Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai berikut.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru (David dan Sri Nova Sari)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan 2017

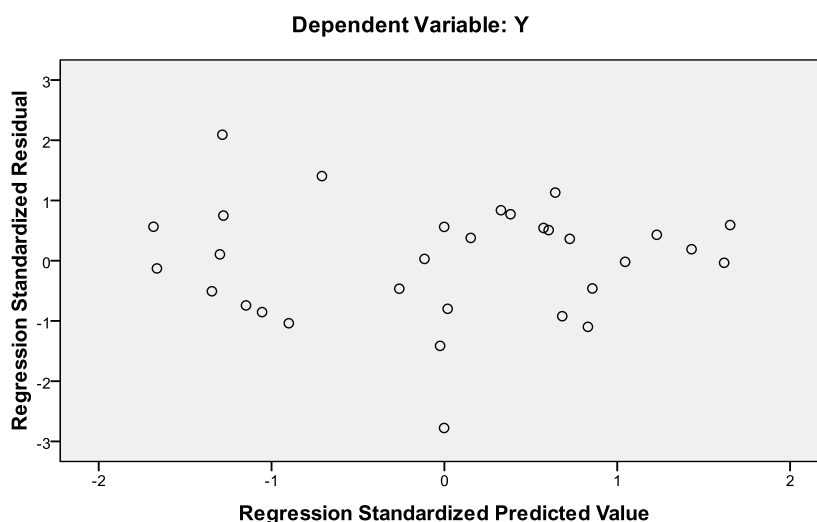
Gambar 2. Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode scatterplot. Jika pada titik-titik didalam scatterplot terbentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.

Scatterplot



Sumber : Data Olahan 2017

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 diatas, terlihat bahwa hasil scatterplot dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual, artinya model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa antara variabel independen (bebas) tidak saling berkorelasi atau terjadi multikolinearitas, karena hal ini tidak diperbolehkan dalam pengujian model regresi. Syarat tidak terjadinya multikolinearitas yaitu Tolerance Value > 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja (X1)	0.898	1.114	Tidak ada Multikolinearitas
Stres Kerja (X2)	0.395	2.533	Tidak ada Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Nonfisik (X3)	0.370	2.699	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 11, terlihat bahwa antara variabel independen disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja nonfisik tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance berada diatas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh anatara variabel independen terhadap variabel dependent, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardied Coefficients		Stansardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
(Constant)	7.237	3.555	
Disiplin Kerja (X1)	.073	.085	.108
Stres Kerja (X2)	.234	.160	.279
Lingkungan Kerja Nonfisik (X3)	.244	.095	.508

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 12, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 7.237 + 0.073X_1 + 0.234X_2 + 0.244X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 7.237, artinya apabila variabel independen diasumsikan nol (0) maka kepuasan kerja bernilai 7.237. Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,073. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja 0,073 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien variabel stres kerja sebesar 0,234. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja 0,234 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja nonfisik sebesar 0,244. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja nonfisik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja 0,244 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Regresi Berganda Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja karyawan. maka perlu dilakukan pengujian secara simultan atau uji f.

Model hipotesis yang diajukan antara lain: $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, bahwa disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. $H_1 : \text{minimal satu } \beta \neq 0$, artinya disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kinerja untuk pengujian hipotesis secara simultan ini adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel 14 di bawah ini:

Tabel 13. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.668	3	31.889	14.225	.000 ^a
	Residual	60.526	27	2.242		
	Total	156.194	30			

Sumber : Data Olahan 2017

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil F_{hitung} adalah 14.225 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3.34. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan 0,000 < alpha 0,05. Jadi dengan demikian maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Artinya disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Dari tabel 15 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,569. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja nonfisik sebesar 56,9% ,sedangkan sebesar 43,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model.

Tabel 14. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.612	.569	1.497	1.185

Sumber : Data Olahan 2017

Uji Signifikan Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X, yaitu disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 15. Uji Signifikan Secara Parsial (uji t)

Model	T	Sig.	Keterangan
(constant)	2.036	.052	
Disiplin Kerja (X1)	0.854	.401	Tidak berpengaruh dan tidak signifikan
Stres Kerja (X2)	1.464	.155	Tidak berpengaruh dan tidak signifikan
Lingkungan Kerja Nonfisik (X3)	2.578	.016	Berpengaruh dan signifikan

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 15 diatas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_0 : \beta_1 \neq 0$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja 0.854 lebih kecil dari t_{tabel} 2.045 atau nilai signifikan 0,401 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah :

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_0 : \beta_1 \neq 0$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja 1.146 lebih kecil dari t_{tabel} 2.045 atau nilai signifikan 0,155 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk untuk pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja adalah :

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_0 : \beta_1 \neq 0$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja nonfisik 2.578 lebih besar dari t_{tabel} 2.045 atau nilai signifikan 0,016 lebih kecil dari α 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden secara keseluruhan tentang variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak terbukti. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja 0.854 lebih kecil dari t_{tabel} 2.045 atau nilai signifikan 0,401 lebih besar dari α 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak H_0 diterima. Dengan demikian variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pricilya E.B. Wuysang dan Hendra N. Tawas (2016) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut hanya hanya Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang berpengaruh cukup besar terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja. Hasil penelitian lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Hermansyah dan Sri Indarti (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden secara keseluruhan tentang variabel Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan variabel Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak signifikan terbukti.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja 1.146 lebih kecil dari t_{tabel} 2.045 atau nilai signifikan 0,155 lebih besar dari α 0,05. Hal ini berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak H_0 diterima. Dengan demikian variabel Stres kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan. Pengaruh yang diberikan bersifat positif artinya semakin rendah Stres kerja karyawan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Eka Dewi (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Tukimin (2014) Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden secara keseluruhan tentang variabel Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan variabel Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti.

Pengujian hipotesis Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja nonfisik 2.578 lebih besar dari t_{tabel} 2.045 atau nilai signifikan 0,016 lebih kecil dari α 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan. Pengaruh yang diberikan bersifat positif artinya semakin baik Lingkungan Kerja Nonfisik maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astadi dan Vidi (2015) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain adalah penelitian yang dilakukan oleh EdduarHendri (2012). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Oxy Family Refleksi and Facial Pekanbaru adalah objek penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain: Disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi jika disiplin kerja

karyawan juga meningkat. Stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel Stres kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Pengaruh yang diberikan bersifat positif artinya semakin rendah Stres kerja yang dirasakan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Lingkungan Kerja Nonfisik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan. Dalam penelitian ini pengaruh yang diberikan bersifat positif artinya semakin baik lingkungan kerja nonfisik yang dirasakan oleh karyawan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian tersebut sebagai berikut: Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti dengan penelitian ini agar memperoleh hasil yang bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagai bahan acuan jika meneliti variabel disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja. Perusahaan harus menerapkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan

DAFTAR RUJUKAN

- Astadi, P., Ramdhayanti, V. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*. Jurnal e-print. Universitas Telkom
- Dewi, N. P. E. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Bali
- E.B.Pricilya Wuysang, N. Tawas Hendra. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Kfc Bahu Mall Manado*. Jurnal e-print. Universitas Sam Ratulangi
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., dkk. 2011. *Organisasi Perilaku Struktur Proses. Jilid 1. Terjemahan oleh Nunuk Admarni*. Jakarta : Binapura Aksara
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hermansyah, dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Pekanbaru*. Vol. VII No. 2 Mei 2015 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Pekanbaru: UNRI. E-Jurnal
- Hendri, Edduar. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3. E-Jurnal
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-8. Bandung : Rosda.
- Martoyo, Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9: 18. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sriwijaya.
- Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan, edisi pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, Jakarta : Kencana.
- Tukimin. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara*. Jurnal e-print. USU
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi