

**SKRIPSI**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN**  
**STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA**  
**KARYAWAN PT ARCADIA SHIPPING**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: OWEN KIE**

**NPM: 115180477**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT**  
**GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN**  
**STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA**  
**KARYAWAN PT ARCADIA SHIPPING**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: OWEN KIE**

**NPM: 115180477**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT**  
**GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

# SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Owen kie  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180477  
Program Studi : S.1 Jurusan Manajemen  
Alamat :   
Telp:   
HP:

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 05 Januari 2023



OWEN KIE

Nama Lengkap Mahasiswa

### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : Owen Kie  
NIM : 115180477  
PROGRAM / JURUSAN : S1 Manajemen  
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,  
KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA  
KARYAWAN PT ARCADIA SHIPPING

Jakarta, 23 Desember 2022

Pembimbing,



(Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : Owen Kie  
NIM : 115180477  
PROGRAM / JURUSAN : S1 Manajemen  
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia  
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,  
KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA  
KARYAWAN PT ARCADIA SHIPPING**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 10 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Khairina Natsir Dra., M.M.
2. Anggota Penguji : - Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM.  
- Yusbardini Dra., M.E.

Jakarta, 18 Januari 2023

Pembimbing,



(Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**ABSTRACT**

- (A) OWEN KIE (115180477)
- (B) *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP AND JOB STRESS ON JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES OF PT ARCADIA SHIPPING*
- (C) *xv + 64 pages, 2023, 24 tables, 3 images, 4 attachments*
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) ***Abstract:** The purpose of this study was to determine whether there is influence of the work environment, leadership and work stress on job satisfaction. The population in this study are employees from PT Arcadia Shipping. The method used in selecting the sample is non-probability sampling with the sample selection technique, namely purposive sampling. The number of samples taken was 112 respondents and this study indicate that the work environment has no positive and significant effect on job satisfaction, while leadership and work stress have a positive and significant effect on job satisfaction.*
- (F) *BIBLIOGRAPHY*
- (G) Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**ABSTRAK**

- (A) OWEN KIE (115180477)
- (B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT ARCADIA SHIPPING
- (C) xv + 64 halaman, 2023, 24 tabel, 3 gambar, 4 lampiran
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Arcadia Shipping. Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah *non-probability sampling* dengan teknik pemilihan sampel yaitu *purposive sampling*. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 112 responden dan penelitian ini menggunakan aplikasi pengolahan data SmartPLS 4.0.8.5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- (F) DAFTAR PUSTAKA
- (G) Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM.

## **HALAMAN MOTTO**

*if you can't explain it simply, you don't understand it well enough*

- Albert Einstein



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya tulis ini saya persembahkan untuk:  
Keluarga atau orang tua yang saya cintai

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala hikmat dan anugerah yang telah diberikan dari awal penyusunan sampai akhir penyelesaian skripsi ini. Tujuan dari penyusunan skripsi ini untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Arcadia Shipping”.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak bimbingan, bantuan, motivasi, perhatian, dukungan semangat dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik. Untuk itu penulis berkesempatan ingin mengucapkan terima kasih yang begitu besar kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Bapak Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM. selaku dosen dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran, tenaga, motivasi serta pengarahan yang bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memimpin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara dengan bijaksana dan baik.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Para dosen dan tenaga pengajar jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah mendidik serta membagikan ilmu yang berharga selama berkuliah di Universitas Tarumanagara.
5. Papa dan Mama yang telah merawat dan membesarkan saya hingga saat ini serta adik yang terus memberi dukungan, doa dan motivasi sehingga penyusunan skripsi ini berjalan lancar dengan baik.
6. Serta pihak-pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, baik dari isi, dan tata bahasa, mengingat akan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Akhir kata, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membacanya.

Jakarta, 7 Januari 2023

Owen Kie

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah .....	5
4. Rumusan Masalah.....	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan .....	5
2. Manfaat .....	6
BAB II LANDASAN TEORI .....	8
A. Gambaran Umum Teori .....	8
B. Definisi Konseptual Variabel .....	9
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel.....	13
D. Penelitian Yang Relevan.....	16

E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Desain Penelitian .....	25
B. Populasi dan Sampel .....	26
C. Operasional Variabel.....	33
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	39
E. Analisis Data.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Deskripsi Subyek Penelitian .....	43
B. Deskripsi Obyek Penelitian .....	45
C. Hasil Analisis Data .....	55
D. Pembahasan.....	60
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>71</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>96</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan .....	16
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja .....	29
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan .....	29
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Stres Kerja.....	30
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	31
Tabel 3.5 Skala Likert.....	32
Tabel 3.6 Hasil Uji <i>Outer Loadings</i> .....	34
Tabel 3.7 Hasil Uji <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) .....	34
Tabel 3.8 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> .....	36
Tabel 3.9 Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha</i> .....	38
Tabel 3.10 Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> .....	38
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	44
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	45
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan .....	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja.....	51
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>R-Square</i> .....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Q-Square</i> .....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Goodnes of Fit</i> (GoF) .....	56
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>F-Square</i> .....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis ( <i>Path Coefficients</i> ).....	58

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian .....	23
Gambar 3.1 Hasil <i>Outer Loadings</i> .....	36
Gambar 4.1 Hasil <i>Bootstrapping</i> .....	59

## **DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner .....	71
Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner .....	75
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	91
Lampiran 4 Hasil Uji Model Struktural.....	93



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini, persaingan bisnis menjadi semakin ketat dan merupakan hal yang lumrah dalam dunia bisnis. Berkembangnya perusahaan yang semakin maju dan konsisten merupakan hal yang penting dalam persaingan bisnis tersebut. Salah satu sumber yang menjadi tumpuan dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia, yang terdiri dari karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan dan merupakan sumber penggerak operasional dan kegiatan-kegiatan lainnya yang dapat menopang kinerja dan aktivitas perusahaan. (Batarliene *et al.*, 2017) mengatakan bahwa perusahaan tidak bisa berjalan tanpa adanya keberadaan dari sumber daya manusia. Kekuatan sumber daya manusia dapat dibentuk oleh perilaku yang melekat pada individu dan pengaruh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus bisa dikelola dengan baik agar bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Azhad *et al.*, 2015:2).

Kehidupan manusia tidak bisa terlepas dari berbagai macam keadaan lingkungan sekitarnya dan memiliki adanya hubungan yang sangat erat. Dalam kondisi ini manusia pasti akan selalu berusaha beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungannya termasuk saat melakukan pekerjaan, sebagai manusia tentu tidak dapat dipisahkan dari kondisi lingkungannya yang beragam termasuk lingkungan kerja. Setiap manusia selalu melakukan interaksi dan menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan kerja yang berbeda-beda dimana pun mereka berada. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat kerja

dan sarana produksi sedangkan lingkungan psikologis seperti kondisi hubungan sosial dan perusahaan. (Tiomantara & Adiputra, 2021) berpendapat bahwa untuk dapat menghasilkan hubungan kerja yang terikat antara orang yang ada di lingkungan perusahaan maka lingkungan kerja juga dapat terbentuk.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat timbul apabila perusahaan memberikan rasa puas kepada karyawannya dalam bekerja seperti tidak membatasi hak yang wajib dimiliki oleh karyawan serta memberikan sistem kepemimpinan yang baik terhadap karyawannya. Puas atau tidak puas karyawan yang bekerja ditentukan oleh individu dan kepribadian masing-masing karyawan. Menurut (Durbin, 2019) Kepemimpinan merupakan kekuatan keinginan, kekuatan semangat dan kekuatan moral kreatif yang dapat mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap dan menyesuaikan diri dengan keinginan pemimpin. (Sinurat, 2017) berpendapat bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting selain dalam menentukan keputusan, tetapi juga ikut andil dalam memberikan arahan dan dukungan serta motivasi kepada karyawannya sehingga meningkatkan keyakinan dalam melakukan pekerjaannya. Kepemimpinan merupakan suatu usaha untuk mempengaruhi sebagian besar orang baik melalui komunikasi, melalui arahan atau perintah, melalui tindakan berupa reaksi yang dapat membawa perubahan positif, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi, menetapkan tujuan, menemukan cara untuk mempengaruhi dengan menggunakan kekuatan dinamis adalah kunci untuk mencapai kemampuan dan kepercayaan serta dukungan diantara bawahan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Stres kerja merupakan salah satu masalah serius yang dapat dialami setiap karyawan yang sedang bekerja. Stres dapat timbul akibat adanya tekanan atau ketegangan yang berasal dari ketidakseimbangan antara individu dengan lingkungannya sehingga stres yang dialami karyawan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Stres yang berlebihan

berpotensi dapat mengganggu kemampuan individu untuk menghadapi lingkungan kerja. Akibatnya, karyawan cenderung mengalami segala macam stres yang dapat mengganggu pekerjaannya, mereka yang mengalaminya dapat menjadi marah dan cemas yang berlebihan sehingga dapat menyebabkan karyawan menjadi sakit fisik dan mental yang menghalangi mereka untuk melakukan pekerjaannya. Beberapa peneliti menunjukkan bahwa mungkin ada hubungan antara stress kerja dan perilaku negatif karyawan (Zhang & Chen, 2008), secara praktis konflik hubungan antar karyawan, ketidakhadiran, pergantian karyawan, dan perilaku ekstrem seperti pembalasan dendam menjadi semakin luas dan umum di tempat kerja (Shi *et al*, 2009).

Kepuasan kerja pada karyawan perusahaan merupakan hal yang sangat esensial dalam keberlangsungan perusahaan yang harmonis serta tercapainya tujuan perusahaan. (Sunarta, 2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja telah ada sejak pertumbuhan era industri pada tahun 1930 tetapi masih penting dan diperlukan hingga saat ini. Reaksi emosional ini merupakan adanya dorongan, keinginan, rangsangan dan harapan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dapat dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang dapat terbentuk berupa perasaan senang, puas, dan tidak puas. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam kerja, maka karyawan tersebut akan berusaha meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang dimiliki seseorang yang positif atau menyenangkan dari suatu pekerjaan (Luthans, 1998). Sedangkan (Robbins, 2002) mengatakan bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif, sedangkan kepuasan kerja yang mempunyai hubungan yang negatif dapat menimbulkan mogok kerja, ketidakhadiran dan meningkatnya *resign* karyawan. Terdapat faktor-faktor yang berbeda dalam lingkungan kerja seperti upah, jam kerja, otorisasi yang diberikan atasan kepada karyawan, struktur organisasi dan komunikasi antara karyawan dan atasan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Lane, Esser, Holte & Anne, 2010). Dalam lingkungan perusahaan, dapat diamati bahwa sebagian besar karyawan

memiliki masalah dengan atasan mereka yang tidak memberi mereka rasa hormat dan *respect* yang seharusnya mereka pantas menerimanya (Arnetz, 1999).

PT Arcadia Shipping merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 2011 dan bergerak dibidang usaha transportasi pengangkutan muatan via jalur laut. PT Arcadia Shipping memiliki dan mengoperasikan beberapa jenis kapal untuk berbagai jenis muatan diantaranya kapal tanker minyak untuk pengangkutan minyak bumi dan turunannya, kapal tanker kimia yang dikhususkan untuk muatan bahan-bahan kimia, dan kapal tanker gas yang dikhususkan untuk mengangkut muatan jenis gas alam. Perusahaan juga menawarkan kapal-kapalnya untuk disewakan berdasarkan waktu pemakaian (*time charter*) dengan rute pengoperasian domestik maupun internasional kepada perusahaan yang berbasis di Indonesia maupun diluar negeri. Armada kapal yang dimiliki oleh PT Arcadia Shipping per november 2022 adalah sejumlah 7 kapal berupa 2 kapal tanker minyak, 2 kapal tanker kimia dan 3 kapal tanker gas.

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut dengan memberikan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Arcadia Shipping”.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan selama bekerja yang menyebabkan menurunnya performa kerja karyawan sehingga hasil yang didapatkan tidak maksimal.
- b. Banyaknya beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan sehingga karyawan menjadi stres dan tidak produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

- c. Kurangnya perhatian dari pemimpin untuk mendengarkan keluhan dan masukan dari karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
- d. Perlunya perusahaan mengoptimalkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan sehingga karyawan menjadi nyaman dan bersemangat dalam bekerja.

### **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti perlu mengetahui batasan masalah agar dapat terfokus pada ruang lingkup penelitian. Berikut adalah batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini:

- a. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT Arcadia Shipping.
- b. Variabel independen atau bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja. Sedangkan variabel dependen atau terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Arcadia Shipping?
- b. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Arcadia Shipping?
- c. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Arcadia Shipping?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji secara empiris pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Arcadia Shipping.
- b. Untuk menguji secara empiris pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Arcadia Shipping.
- c. Untuk menguji secara empiris pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Arcadia Shipping.

## **2. Manfaat**

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan bagi perusahaan dan dapat digunakan untuk menentukan dan mengembangkan kebijakan-kebijakan yang lebih baik lagi ke depannya agar dapat tercapainya kepuasan kerja bagi karyawan PT Arcadia Shipping.

### **b. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Penulis**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis dengan mengembangkan pengetahuan dan membuktikan teori-teori sehingga penulis dapat menjadikan sebagai ilmu yang diperoleh ke dalam dunia kerja yang sebenarnya.

#### **2. Bagi Mahasiswa**

Manfaat penelitian bagi mahasiswa diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian bagi mahasiswa yang melakukan topik penelitian yang serupa.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Manfaat penelitian bagi perusahaan diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan untuk memperbaiki kebijakan-kebijakan yang saling menguntungkan dan prosedur kerja yang lebih baik lagi bagi karyawannya serta memperluas penelitian yang telah ada sebelumnya sehingga dapat

digunakan sebagai referensi bagi perusahaan untuk menyelesaikan permasalahannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. M. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Afiyah, S. N., Djaelani, A. G., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(2).
- Alimul, Hidayat. (2010). *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*. Surabaya: Health Book Publising.
- Aritonang, Lerbin, R. (2007). *Teori dan Praktik Riset Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Aritonang, Lerbin, R. (2005). *Kepuasan Pelanggan. Pengukuran dan Penganalisisan Dengan SPSS*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Arnetz, B. (1999). Staff perception of the impact of health care transformation on quality of care. *International Journal for Quality in Health Care*, 11(4), 345-51.
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu.
- Batarliene, N., *et al.* (2017). The Impact of Human Resource Management on the Competitiveness of Transport Companies. *Procedia Engineering* 187(2017) 110-116.
- Charles D. spielberger (dalam Handoyo, 2016) Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Pemerintah Kabupaten Serdang Begada.
- Creswell, J.W. (2012). *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dartey-Baah, K., Quartey, S. H., & Adotey, A. (2021). Examining transformational and transactional leadership styles and safety citizenship behaviours in the



- power distribution sector: evidence from Ghana. *International Journal of Energy Sector Management*, 15(1), 173-194.
- Davis, Keith & John W. Newstrom (1985). *Human Behavior at Work; Organizational Behavior, International Edition*, Singapore: Mc Graw Hill Book Company.
- Dubrin, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. (77).
- Ghozali, I & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip: Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gruenberg, B. (1980). The happy worker: An analysis of educational and occupational differences in determinants of job satisfaction. *American journal of sociology*, 86(2), 247-271.
- Hair *et al.*, (2011). *Multivariate Data Analysis (7<sup>th</sup> Edition)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hair, J. F. Sarstedt, M. Ringle, C. M., Mena, J. A. (2012). An Assessment of The Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research. *J. of the Acad. Mark. Sci.* 40. 414-433.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen, Cetakan Duapuluh*, Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *New Challenges to International Marketing Advances in International Marketing*, 20, 277–319.
- Hoppok, R., & Spielgler. (1938). Job Satisfaction. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 16(7), 636-643. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.21645892.1938.tb00348.x/abstract>.
- IGR Yasa & A Dewi (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203 – 1229.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Lane, K., Esser, J., Holte, B., & Anne, M. M. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing*, 5(1), 16-26.
- Lulus Margiati (1999). “Stres Kerja:Latarbetakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya,” *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Th XII, No 3, Juli 1999, 71-80.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. Edisi 8, Mc. Graw Hill, Singapore.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior (12th edition)*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Majid, M., Ramli, M. F., Badyalina, B., & Roslan, A. (2020). Influence of Engagement, Work-Environment, Motivation, Organizational Learning, and Supportive Culture on Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 186-207.
- Malhotra, Naresh, K. (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation, 6th Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Miller, L.E. (1991). *Agr. Edu 885 research methods*. Ohio State University.
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*, Cetakan Ke-36, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2010). *PERILAKU ORGANISASI Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex, (2005). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Nugroho, Adityo. (2008). "Analisis Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention" (Studi pada PT. Astra Graphia, Tbk). Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Odger. (2006). "Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2016). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358.
- Petterson, I. a. (1998). *Psychological stressors and well-being in health careworkers: the impact of an intervention program* (Vols. 47(11):1763–72). *Social Science and Medicine*.
- Rivai, V. & E.J. Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th editon)*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi Kedelapan*. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo.
- Robbins, Stephen P. & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial least square structural equation modeling. *Springer International Publishing*, 13, 1-41.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R.N., & Uhl-Bien, M. (2020). *Organizational Behaviour 11<sup>th</sup> Edition*. John Wiley & Sons, Inc. USA.

- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., & Vanscheidt, W. (2006). *Wound bed preparation: a systematic approach to wound management. Wound repair and regeneration*. 11(s1), S1-S28.
- Sedamaryanti. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business. In A Skill Building Approach*. Chichester: Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach seventh edition*. United Kingdom: Wiley.
- Shi, Y., Liu, C. & Liu, X.Q. (2009). "Overview of research on the work stress", *Research on Economics and Management*, 9(4), 101-107.
- Sinurat, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92-106.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(2), 335-358.
- Tamali, H., & Munasip, A. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.
- Terry, George R. (2006). *Principles of Management*. Bandung: Alumni.

- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 853-863.
- Triani, (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT Cassia Coop Sungai Penuh, 4(2), 282.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Jhon Wiley and Sons, 91.
- Walsa, E. & Ratnasari, S.L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*. 13(1).
- Wang, X. H. (2012). Exploring the Dual-Level Effect of Transformational Leadership on Followers. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1134-1144.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & van Oppen, C. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177–195.
- Yukl, Gary. (2015). *Leadership in Organizations*, Seventh Edition, PT. Indeks, Jakarta.
- Zhang, Y. & Chen, W.Z. (2008a). “The analyses of motivations and management strategies of employee workplace deviance behavior”, *Economic Management*, 6(11), 71-73.

