ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA KARYAWAN PTPN XII KEBUN RENTENG JENGGAWAH JEMBER

Oleh:

Bustanul Arifin
NIM. 11.10.411.175

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

ABSTRAK

Banyak faktor yang memengaruhi stres kerja karyawan, dimana stres kerja karyawan merupakan tolak ukur kesuksesan kebijakan perusahaan secara umum. Stres kerja karyawan yang baik tentunya akan sesuai dengan tujuan perusahaan untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Telah banyak dilakukan penelitian tentang pengaruh faktor lingkungan kerja, faktor individu dan faktor organisasi terhadap stres kerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut walaupun sama-sama menggunakan faktor lingkungan kerja, faktor individu, faktor organisasi dan stres kerja karyawan, namun didapatkan hasil yang berbeda-beda. Maka dari pada itu perlu diadakan penelitian lagi sebagai pembanding dengan penelitian yang sudah-sudah. Hipotesis dalam penelitian ini faktor lingkungan kerja, faktor individu dan faktor organisasi berpengaruh terhadap stres kerja karyawan secara simultan maupun secara parsial. Objek penelitian ini adalah karyawan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember yang memiliki jumlah populasi 34 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner dan alat analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, faktor individu dan faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan secara simultan, dan faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan sedangkan faktor individu, dan faktor organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan secara parsial.

Kata kunci: PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember, stres kerja karyawan, faktor lingkungan kerja, faktor individu dan faktor organisasi

ABSTRACT

Many factors to influence grade of job stress employees, which job stress employees it's parameter of successfull company policy. Nice job stress employees according to company purpose short them or long therm. Many of research doing about influence working environment factor, individual factor and organizational factor toward job stress employees. That research's although use the same working environment factor, individual factor, organizational factor and job stress employees but founded different conclude version. This research it necessary to reexamine and comparison with other research in the past. Hypothesis in this research is working environment factor, individual factor and organizational factor toward job stress employees according to simultaneous or partial. This research object it's PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember has population 34 employees with use sampling technique is censust. Technique has been selected as a using Observation, interview, and questionnaire were used as a tool in data collection method and data analysis technique in this study is multiple regression analysis. The result from this research extended that environment factor, individual factor and organizational factor has impact together toward job stress employees or simultaneous and then working environment factor was significance influential toward job stress employees and then individual factor and organizational factor insignificance influential toward job stress employees.

***Key words**: PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember**,** job stress employees, working environment factor, individual factor and organizational factor*

2. Pendahuluan

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumberdaya tersebut tidak lepas dari faktor sumberdaya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, karyawan merupakan sumberdaya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis dan Jakson, 2002). Mengingat pentingnya sumberdaya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa criteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumberdaya manusia yang tepat, salah satunya melalui konsep stress kerja (Hendri, 2013).

Stress kerja menurut Gibson (1996) adalah, menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap

tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi stress kerja karyawan adalah individu, lingkungan dan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan perkerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan yakni organisasi. Tanpa adanya organisasi didalam suatu perusahaan maka sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut tidak akan produktif. Organisasi adalah Dessler (2000), berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan identifikaasi dari keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan 3 hal, yaitu: (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi (3) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Selain faktor-faktor yang ada diatas ada satu faktor penting yang menunjang lancar tidaknya stress kerja karyawan yakni individu. Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawahan (heredity) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawahan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor social psikologis.

Dari uraian di atas maka tampak jelas bahwa peranan lingkungan kerja, individu dan organisasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan karyawan sangat besar, atau dengan kata lain lingkungan kerja, individu dan organisasi diharapkan mampu berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) atau PTPN XII yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan beroperasi di Jawa Timur dengan Kantor Pusat di Surabaya, memiliki 35 unit usaha (kebun) yang memperoduksi: (a) Kopi Arabika, (b) Kopi Robusta, (c) KakaoMulia, (d) Kakao Bulk, (e) Teh, (f) Karet, dan (g) Lain-lain tanaman perkebunan maupun holtikultura. Salah satunya adalah PTPN XII (persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember yang usahanya bergerak dalam bidang perkebunan. Hasil produksi PTPN XII (persero) Kebun Renteng diantaranya: kakao edel, karet, kopi dan lainnya.

Namun demikian, dalam upaya mengurangi stres kerja karyawan pada PTPN XII (persero) Kebun Renteng, Jenggawah, Jember, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi yang belum ideal tersebut disebabkan oleh beberapa kendala diantaranya karyawan yang tidak bisa memenuhi target perusahaan, karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok,

karyawan yang selalu bertindak semaunya sendiri, karyawan yang datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan tidak masuk kerja tanpa ijin, sehingga mengakibatkan produktivitas kerjanya menurun. Hal ini dikarenakan karyawan yang selalu membuat kesalahan dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Tabel 2.1: Tingkat Absensi Tahun 2015

Ket	Bulan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
K	76%	83%	81%	74%	85%	76%	96%	86%	66%	81%	94%	√
S1	13%	5%	2%	3%	5%	13%	1%	6%	2%	14%	4 %	√
C	√	√	√	√	√	√	√	√	22%	√	√	2%
M	7%	11%	16%	22%	8%	7%	2%	6%	8%	3%	1%	√
PC	√	√	√	√	√	2%	√	√	√	√	√	√

Sumber: PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember

Keterangan:

K : Masuk Kerja
S1 : Tidak Masuk Kerja Karena Sakit
C : Tidak Masuk Kerja Karena Istirahat Tahunan
M : Tidak Masuk Kerja Tanpa Izin Perusahaan
PC : Tidak Masuk Kerja Potong cuti

Berdasarkan data absensi tabel 1.1 menunjukan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan masih belum memenuhi tuntutan perusahaan. Perusahaan menuntut agar semua karyawan tingkat absensinya rendah, guna mendapatkan hasil produksi yang ditargetkan oleh perusahaan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian mengenai lingkungan kerja, individu, dan organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja di PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember.

Hal itu diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember. Ada beberapa persoalan yang dikeluhkan oleh karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember dalam hal yang mempengaruhi stress kerja karyawan. Hasil wawancara yang dilakukan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.2: Rekap Wawancara Karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember

No	Item	Keluhan	Jumlah Karyawan	
			Baik	Buruk
1	Lingkungan kerja	Kepercayaan antar karyawan maupun dengan atasan kurang baik	9	25
		Penugasan	5	29
		Hubungan	22	12
		Komunikasi	23	11
2	Individu karyawan	Masalah keluarga	29	5
		Masalah ekonomi	20	14
		Kepribadian	30	4
3	Organisasi	Tuntutan tugas	9	25
		Tuntutan peran	21	13
		Struktur organisasi	28	6

Sumber: Data Primer yang Diolah 2016

Dalam kaitannya dengan stres kerja kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar stres kerja kerja karyawan bisa meningkat. Yang pertama adalah faktor lingkungan yang meliputi kepercayaan yang buruk antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun karyawan dengan atasan, pemberian wewenang dalam job description dan pengambilan keputusan yang sama antar karyawan, komunikasi yang dilandaskan pada kejujuran dan kebenaran agar tercipta rasa saling percaya, setiap karyawan diberikan kebebasan untuk menyampaikan pendapat ataupun saran terkait pekerjaan, serta perbaikan hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

Faktor individu juga harus diperhatikan oleh manajemen PTPN XII terkait dengan rentannya karyawan akan stress kerja. Adapun faktor-faktor individu yang perlu diperhatikan adalah sifat atau kepribadian karyawan yang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain; pembentuk kepribadian itu sendiri seperti budaya, norma-norma keluarga, teman kelompok sosial lainnya; dan kestabilan lingkungan non fisik di tempat kerja.

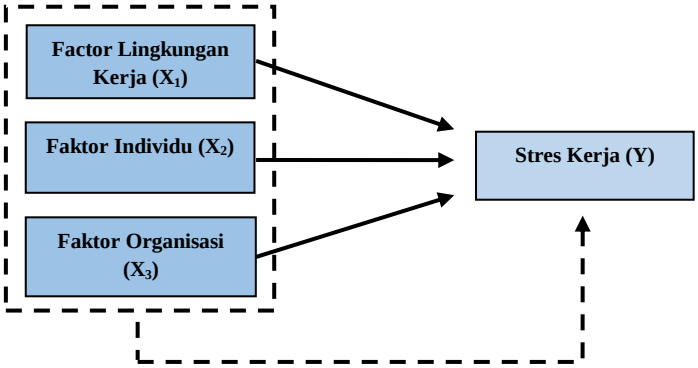
Selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah faktor organisasi. Faktor organisasi merupakan inti dari stress kerja karena dari dalam organisasi kebanyakan penyebab karyawan stress dalam bekerja, hal itu dapat terjadi karena tuntutan tugas yang menumpuk sedangkan waktu pengerjaan yang diberikan terbatas; tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu; tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain; dan struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil.

3. Metode Penelitian

Ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Faktor Lingkungan kerja, faktor individu dan faktor organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Stres kerja di PTPN XII Renteng Jenggawah Jember.

b. Faktor Lingkungan kerja, faktor individu dan faktor organisasi berpengaruh parsial terhadap Stres kerja pada PTPN XII Renteng Jenggawah Jember.



Gambar 3.1: Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Keterangan: - - - - ▸ Simultan
——▸ Parsial

Menurut Arikunto (2006:131) yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian/wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi yang kurang dari 100, lebih baik diambil sama. Sedangkan, bila subyek lebih dari 100 maka 10% sampai 15% dari populasi. Dalam pemakaian metode ini dikarenakan jumlah karyawan tetap yang aktif bekerja di PTPN XII (persero) Renteng sebanyak 34 orang, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel/dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda
   Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
b. Uji F
   Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independent secara bersama-sama (simultan) terdapat variabel dependent (Ghozali, 2009).
c. Uji t
   Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara X dan Y apakah variabel X1, X2, X3 (lingkungan, individu dan organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (stres kerja Kerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2009).

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	16,083	7,966	0,000
2	Faktor Lingkungan Kerja (X1)	- 0,390	- 2,564	0,016
3	Faktor Individu (X2)	0,115	0,547	0,589
4	Faktor Organisasi (X3)	- 0,258	- 1,480	0,149

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\mathbf{Y = 16{,}083 - 0{,}390\ X_1 + 0{,}115\ X_2 - 0{,}258\ X_3}$$

Keterangan:

Y = Stres Kerja Karyawan
X_1 = Faktor Lingkungan Kerja
X_2 = Faktor Individu
X_3 = Faktor Organisasi

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 16,083 menunjukkan besaran stres kerja karyawan 16,083 satuan pada saat faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor organisasi sama dengan nol.
2. β_1 = — 0,390 artinya meningkatnya faktor lingkungan kerja per — 0,390 satuan akan meningkatkan stres kerja karyawan apabila faktor individu, dan faktor organisasi sama dengan nol.
3. β_2 = 0,115 artinya meningkatnya faktor individu per 0,115 satuan akan meningkatkan stres kerja karyawan apabila faktor lingkungan kerja, dan faktor organisasi sama dengan nol.
4. β_3 = — 0,258 artinya meningkatnya faktor organisasi per — 0,258 satuan akan meningkatkan stres kerja karyawan apabila faktor lingkungan kerja, dan faktor individu sama dengan nol.

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik pada tabel 4.16, menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis yang menyatakan produk, harga dan lokasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap volume penjualan karyawan secara simultan diterima.

Tabel 4.2: Hasil Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F hitung (10,172)	F tabel (2,9223)	Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 20.0

Berdasar tabel 4.19 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (10,172 > 2,9223) maka faktor lingkungan kerja, faktor individu dan faktor organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan terbukti kebenarannya (Ha diterima).

c. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.3: Hasil Uji t

No	Uji t					Keterangan
	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	
1	Faktor lingkungan kerja	0,016	0,05	- 2,564	1,6896	Signifikan
2	Faktor individu	0,589	0,05	0,547	1,6896	Tidak Signifikan
3	Faktor organisasi	0,149	0,05	- 1,480	1,6896	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 20.0

Dari tabel 4.3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji faktor lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,016 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan diterima.
2. Hasil uji faktor individu mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,589 dan lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis faktor individu mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan ditolak dan hipotesis alternatif yang menyatakan faktor individu tidak mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan diterima.

3. Hasil uji faktor organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,149 dan lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis faktor organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan ditolak dan hipotesis alternatif yang menyatakan faktor organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan diterima.

d. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial faktor lingkungan kerja, faktor individu, faktor organisasi dan promosi terhadap stres kerja karyawan.
   a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,016 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan.
   b. Hasil pengujian hipotesis tidak membuktikan terdapat pengaruh faktor individu terhadap stres kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,589 dan lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis ditolak. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh faktor individu terhadap stres kerja karyawan.
   c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh faktor organisasi terhadap stres kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,149 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis ditolak. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh faktor organisasi terhadap stres kerja karyawan..
2. Pengaruh faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor organisasi terhadap stres kerja karyawan.

   Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor organisasi terhadap stres kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor organisasi mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan.

5. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor organisasi secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Hasil pengujian ini

mendukung hipotesis yang menyatakan faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor organisasi secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

2. Faktor lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Hasil pengujian ini mendukung hipotesis yang menyatakan faktor lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Sedangkan, faktor individu, dan faktor organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Hasil pengujian ini menolak hipotesis yang menyatakan faktor individu, dan faktor organisasi secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember dari penelitian ini, yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga stress kerja karyawannya lebih menitikberatkan pada faktor individu, dan faktor organisasi, sehingga dengan lebih memerhatikan faktor individu, dan faktor organisasi diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan volume penjualan prusahaan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember terkait aspek-aspek faktor individu, dan faktor organisasi yang mengacu pengisian kuesioner oleh karyawan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember meliputi:

a. Faktor lingkungan kerja
    1. Kepercayaan antar karyawan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember harus diperbaiki,
    2. Pemahaman karyawan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember mengenai wewenang dalam *job description* dan pengambilan keputusan perlu ditingkatkan,
    3. Kejujuran dan kebenaran karyawan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember dalam bergaul dan berkomunikasi dalam bekerja,
    4. Memberikan kebebasan kepada karyawan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember dalam mengeluarkan aspirasi dalam organisasi,
    5. Memberikan pemahaman kepada karyawan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember mengenai pentingnya hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan
b. Faktor Individu,
    1. Keadaan keluarga karyawan harmonis,
    2. Kebutuhan ekonomi dapat dipenuhi,
    3. Pembentukan kepribadian karyawan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember agar menjadi pribadi yang baik
c. Faktor Organisasi
    1. Tugas yang dibebankan kepada karyawan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember harus dapat diselesaikan tepat waktu jika mengalami kesulitan minta bantuan kepada rekan kerja,
    2. Dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan,

3. Bersaing secara sehat dengan rekan kerja,
4. Mengikuti aturan kerja yang ditetapkan PTPN XII Kebun Renteng Jenggawah Jember

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 2000. ***Manajemen Personalia, Edisi Kesatu***, Erlangga, Jakarta.

Ferdinand, Augusty. 2006. ***Metode Penelitian Managemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertai Ilmu Managemen***. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, Donnelly. 1996. ***Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses***. Erlangga, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2013. ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS***. BP Universitas Di Ponegoro, Semarang.

Hendri, Saputra. 2013. ***Pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja***, Skripsi Unmuh Jember.

Mathis dan Jackson. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama***, Salemba Empat, Jakarta.