

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PROVSU**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : RAHMAYANI BATUBARA
NPM : 1905160601
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 13 September 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

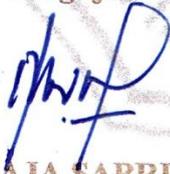
MEMUTUSKAN

Nama : RAHMAYANI BATUBARA
NPM : 1905160601
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVSU

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I



(Dr. Ir. Hj. RAJA SABRINA, M.Si.)

Penguji II



(RINI ASTUTI, SE., M.M.)

Pembimbing



(Assoc. Prof. H. RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si.)

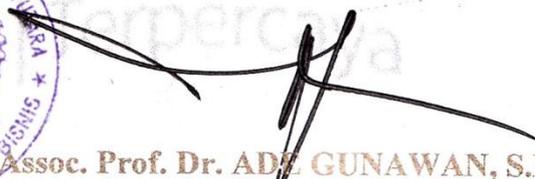
PANITIA UJIAN

Ketua



(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA)

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA LENGKAP : RAHMAYANI BATUBARA
NPM : 1905160601
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVSU

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si



Assoc. Prof. Dr.H. Januri, S.E., M.M., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : RAHMAYANI BATUBARA
NPM : 1905160601
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVSU

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
BAB 1	Sistem atika penulisan disesuaikan dibuat panduan FEB LSM dibuat sistem atika dan dinamika di yanabel y	23/08-2023	
BAB 2	Tambah terang faktor yg mempengaruhi kinerja	23/08-2023	
BAB 3	Definisi operasional diperbaiki dan disesuaikan di pelaksanaan	23/08-2023	
BAB 4	Perbaiki sesuai judul	28/08-2023	
BAB 5			
Daftar Pustaka	daftar pustaka disesuaikan di buku dan jurnal disesuaikan	23/08-2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Aec sidang skripsi	20/08-2023	

Medan, Agustus 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. H. Rahmad Bahagia, SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rahmayani Batubara

NPM : 1905160601

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Rahmayani Batubara

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVSU

**RAHMAYANI BATUBARA
NPM 1905160601**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : rahmayanibatubara2k01@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai . Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah karyawan Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu dengan populasi sebanyak 82orang dan sampel sebanyak 82 orang dengan penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil peneletian ini adalah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai . Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai . Dan Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerjadan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK ENVIRONMENT, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN OFFICE RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY HUMAN PROVSU

RAHMAYANI BATUBARA
NPM 1905160601

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : rahmayanibatubara2k01@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of Job Stress on Employee Performance. To find out and analyze the Work Environment on Employee Performance. To find out and analyze Job Satisfaction on Employee Performance. To find out and analyze the effect of Job Stress, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance at the Office of the Provsu Human Resource Development Agency. In this study using associative approach to determine the relationship of each variable. The data presented is in the form of quantitative data, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing them. In this study, the objects studied were employees at the Provincial Human Resources Development Agency Office with a population of 82 people and a sample of 82 people with sampling using saturated sampling. The result of this research is that work stress has a significant effect on employee performance. Work Environment has a significant effect on Employee Performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. And Job Stress, Work Environment and Job Satisfaction have a significant effect on Employee Performance at the Office of the Provsu Human Resource Development Agency.

Keywords: Job Stress, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu”**

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakul karimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Lingkungan Kerja Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah seleyaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat

1. Ayahanda tercinta **Amsaruddin Batubara** dan Ibunda tercinta **Rosmawati Ritonga** yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof H. Rahmad Bahagia SE, M. Si Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2023
Penulis

Rahmayani Batubara
NPM 1905160601

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3. Tujuan Dan Manfaat Kinerja Pegawai	14
2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai	15
2.1.2. Stres Kerja	17
2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja	17
2.1.2.2. Faktor Faktor Stres Kerja	19
2.1.2.3. Dampak Stres Kerja	19
2.1.2.3. Penyebab Stres Kerja	21
2.1.2.5. Indikator Stres Kerja	23
2.1.3. Lingkungan Kerja	26
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	26
2.1.3.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	27
2.1.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja	29
2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja	30
2.1.4. Kepuasan Kerja	33
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	33
2.1.4.2. Faktor Faktor Kepuasan Kerja	35
2.1.4.3. Tujuan Kepuasan Kerja	37
2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja	38
2.2 Kerangka Konseptual	40
2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	40
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	41
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	42
2.2.4 Pengaruh Stres Kerj, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	

Terhadap Kinerja Pegawai	43
2.3 Hipotesis	44
BAB 3 METODE PENELITIAN	46
3.1. Pendekatan Penelitian	46
3.2 Definisi Oprasional	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4 Populasi dan Sampel	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.6 Teknik Analisis Data.....	55
BAB 4 HASIL PENELITIAN	61
4.1. Hasil Penelitian.....	61
4.2. Pembahasan.....	84
BAB 5 PENUTUP.....	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran.....	89
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	90
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	46
Tabel 3.2 Indikator Stres Kerja	47
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja	48
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	49
Tabel 3.6 Populasi	49
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	51
Tabel 3.8 Uji Validitas	52
Tabel 3.9 Uji Reabilitas.....	54
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 4.2 Umur Responden	62
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	62
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	63
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	64
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja	66
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	70
Tabel 4.9 Uji Kolmogorov Smirnov	73
Tabel 4.10 Uji Multikolenieritas	74
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi	76
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	79
Tabel 4.14 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	82
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 3.1 Ujit	58
Gambar 3.2 Uji f	59
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	72
Gambar 4. 2 Uji Heterokedinitas.....	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja.

Di dalam sebuah instansi, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan pemegang suatu peran yang terpenting dalam mencapai suatu tujuan Instansi. Oleh karena itu, suatu instansi sangat perlu mengelola sumber daya manusia sebaik-baik mungkin. Karena suatu kunci kesuksesan disuatu instansi itu bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang paling terpenting didalam sebuah instansi karena tanpa adanya faktor manusia dalam sebuah instansi, otomatis instansi tersebut tidak dapat berkembang dengan baik. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara (BPSDM Provsu) merupakan lembaga yang bertugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan untuk mendukung pembangunan

daerah, yang bergerak dibidang Pendidikan dan Pelatihan. Dan tugas pokok dan fungsi yang terdapat dalam kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM Provsu) yaitu melakukan pendidikan dan pelatihan yang meliputi pendidikan dan pelatihan. Kepemimpinan (Diklat Prajabatan, Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, III, dan II), Diklat Teknis, dan Diklat Fungsional.

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting (Nasution et al., 2022)

Peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Kinerja yang baik juga salah satu sasaran organisasi mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Susilo et al., 2023)

Pegawai merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan suatu organisasi. Penilaian kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi secara berkala, karena dengan penilaian kinerja, sebuah organisasi dapat mengetahui seberapa besar seorang pegawai berkontribusi bagi organisasinya. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi

sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Kinerja penting untuk organisasi karena kinerja pegawai mengarahkan pada kesuksesan bisnis. Dan juga, kinerja penting bagi individu, karena mencapai tugas dapat menjadi sumber kepuasan. (Jufrizen et al., 2020)

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya dan kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya.(Daulay & Manaf, 2017). Dan kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan kegiatan dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama (Hamdani & Jufrizen., 2023).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah stres kerja. Pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pegawai tentu berbeda dengan pegawai yang lainnya. Masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan bobot pekerjaan yang berbeda pula. Berat atau ringan suatu pekerjaan selain dapat diukur dari deskripsi pekerjaan itu sendiri dapat pula diukur dari sikap seorang pekerja dalam menanggapi pekerjaannya. Pekerjaan yang dianggap sebagai tuntutan akan menjadikannya berat, sebaliknya bila pekerjaan dianggap sebagai karya maka pekerjaan tersebut akan dikatakan ringan. Dalam menjalankan pekerjaan seorang pegawai dapat mengalami stres kerja. (Siswadi, Tupti, et al., 2021)

Stres adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Dalam kenyataannya jika seseorang

mampu melewati masa-masa stress dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stress. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress pada perinsipnya harus dikendalikan bukan membiarkan (A. P. Mangkunegara, 2017)

Setiap orang tentu pernah mengalami stres kerja, termasuk juga pegawai di suatu perusahaan. Setiap kondisi yang membutuhkan respons adaptif dikenal dengan stres kerja. Dengan kata lain stres kerja merupakan penyebab dari stres kerja, yang mana di suatu perusahaan banyak sekali faktor yang akan menyebabkan stres kerja atau stres kerjaor. Stres kerja pada pegawai banyak ragamnya, dapat berasal dari individu, kelompok, organisasi, serta lingkungan. Stres kerjaini tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, karena akan mengganggu kelangsungan hidup seseorang (Buchanan & Huczynski, 2019).

Selain stres kerja ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang (T. S. Siagian & Khair, 2018).

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru nyaman dalam bekerja. Ketika sudah merasa nyaman tentunya kinerja akan maksimal. Ketika kinerja akan maksimal kemajuan organisasi juga akan semakin membaik (Pasaribu & Tupti, 2021).

Di dalam kinerja faktor lingkungan kerja menjadi faktor paling penting guna meningkatkan hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi untuk mencapai sasaran dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai suatu organisasi haruslah memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik-baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja para pegawainya (Lesmana & Ananda, 2021)

Selain stres kerja dan lingkungan kerja ada juga kepuasan kerja juga adalah hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas dan tidak puas dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Aniversari & Sanjaya, 2022)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional, keadaan yang menyenangkan dan tampak serta mencintai pekerjaannya (Daulay & Handayani, 2021). Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong kinerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan merupakan suatu pertimbangan subjektif seorang pegawai atas keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginnya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal positif yang di peroleh adalah meningkatnya tingkat kerja individual. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal pada perusahaan. Selain itu, manajemen juga harus senantiasa memonitor kepuasan kerja pegawainya, kerana

hal tersebut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan keluhan dan masalah personalia vital lainnya. (Jufrizen & Sitorus, 2021)

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai yang belum maksimal, dimana masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal di luar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai tidak langsung dikerjakan oleh pegawai melainkan mengerjakan hal pribadi pegawai terlebih dahulu.

Fenomena yang terjadi mengenai stres kerja adalah pegawai mengalami stres yang disebabkan pekerjaan yang selalu begitu berat dan selalu dikejar target agar selesai secepatnya. Sehingga stres kerja yang begitu tinggi terlihat dari sikap para pegawai, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, tegang, gugup, dan mengalami gangguan pencernaan.

Fenomena masalah yang menyangkut lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja yang belum mendukung sepenuhnya, disebabkan kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu berada di jalan lintas membuat suara kebisingan sering mengganggu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan setiap harinya. Hal ini tentunya membuat para pegawai kurang merasa nyaman dan membuat pekerjaan setiap harinya terganggu,

Fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerja yaitu masih ditemukannya menempatkan orang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan analisis jabatan atau analisis pekerjaan, pemimpinn yang hanya ingin

melihat hasil kerja harus maksimal, sesama rekan kerja sering tidak saling membantu dan kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berkinerja baik, sehingga kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan para pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang banyak dan selalu dikejar target membuat setiap pegawai memiliki Stres Kerja yang berdampak pada kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja yang berisik karena terletak di Jalan Lintas sehingga membuat kenyamanan terganggu bagi pegawai.
3. Kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan oleh para pegawai dilihat dari pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya, hanya melihat hasil akhirnya saja.
4. Kinerja pegawai yang belum maksimal, dimana masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal di luar pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel stres kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu?
4. Apakah ada pengaruh stres, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh stres, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh stres, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti.

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Perusahaan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh stres, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap manusia memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai aktivitas. Manusia dapat memperoleh kemampuan untuk berperilaku baik secara alamiah (sejak lahir) maupun melalui pendidikan. Walaupun manusia memiliki kemampuan untuk berperilaku dengan cara tertentu, kemampuan ini hanya terwujud pada saat-saat tertentu. Setiap organisasi menginginkan personelnnya mampu menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi. Ini sangat sulit dicapai jika pegawai yang bekerja di sana tidak produktif..

Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Menurut (Nasution & Hadi, 2021) Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja.

Menurut (Farisi et al., 2021) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Arda, 2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan banyak alternatif, seperti standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut (Gultom & Arif, 2017) Kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang melalui hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan seorang pengurus yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi.

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Pegawai

Menurut (Gultom, 2015) bahwa ada beberapa faktor kinerja yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang

menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin Secara umum

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup.

2. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas kerja

Seperti ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2. Kuantitas kerja

Seperti output, dan seberapa cepat bisa menyelesaikan kerjaan extra.

3. Sikap

Seperti sikap terhadap perusahaan, sikap terhadap pegawai lain dan pekerjaan, dan kerja sama.

4. Dapat atau tidaknya diandalkan

Seperti mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut eustress sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress.

Menurut (Handayani & Daulay, 2021) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tersebut dapat

terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut (Prayogi et al., 2019) stres kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut (Lesmana & Ananda, 2021) stres kerja dipenelitian ini adalah stres kerja akibat tekanan target perusahaan juga sering dialami oleh pegawai sehingga mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya kurang dan ada beberapa pegawai yang kurang mahir dalam pekerjaan membuat dia tidak tahu apa yang mau dikerjakan yang membuat tekanan akan dirinya meningkat.

Menurut (Farisi & Utari, 2020) stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Menurut (Buchanan & Huczynski, 2019) bahwa Setiap orang tentu pernah mengalami stres, termasuk juga pegawai di suatu perusahaan. Setiap kondisi yang membutuhkan respons adaptif dikenal dengan stresor. Dengan kata lain stresor merupakan penyebab dari stres, yang mana di suatu perusahaan banyak sekali faktor yang akan menyebabkan stres.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan pegawai sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

2.1.2.2 Faktor Faktor Stres Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) faktor penyebab terjadinya stres kerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor penyebab stres kerja pegawai juga dapat disebabkan antara lain:

Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.

1. Waktu kerja yang mendesak.
2. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
3. Iklim kerja yang tidak sehat.
4. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
5. Konflik kerja.
6. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja

2.1.2.3 Dampak Stres Kerja

Stres muncul dalam sejumlah cara dan mempunyai dampak yang negatif maupun positif bagi orang yang mengalami. Pada umumnya para ahli membagi kedalam tiga area dampak stres yang negatif yaitu, stres yang berdampak pada gejala fisiologis, psikologis dan perilaku.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) membagi dampak stres ke dalam tiga kategori sebagai berikut :

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Riset memandu kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain seperti : ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktifitas, absensi, dan tingkat pengeluaran pegawai. Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Menurut (Daniel, 2019) Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain

1. Bekerja melewati batas kemampuan
2. Keterlambatan masuk kerja yang sering
3. Ketidakhadiran pekerjaan

4. Kesulitan membuat keputusan
5. Kesalahan yang sembrono
6. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
7. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain
9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat
10. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

2.1.2.3 Penyebab Stres Kerja

Banyak hal yang dapat menyebabkan stres, kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut dengan Stressors. Menurut (Wibowo, 2014) mengatakan ada 2 kelompok penyebab stres yaitu Organizational Stressor dan Life Stressor.

1. Organizational Stressor

Pendorong stres pada tingkat organisasional, dapat dikelompokkan menjadi:

a. Task Demands

Tuntutan tugas adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan spesifik yang harus diwujudkan pegawai.

b. Physical Demands

Tuntutan fisik adalah stres yang berkaitan dengan pengaturan fisik pekerjaan, seperti penerangan serta kebutuhan fisik saat bekerja.

c. Role Demands

Tuntutan peran adalah stres yang berkaitan dengan peran yang diharapkan dilakukan oleh pekerja.

d. *Interpersonal demands*

Tuntutan hubungan antarpribadi adalah stres yang berkaitan dengan tekanan kelompok, gaya kepemimpinan, dan konflik antar kepribadian.

2. Life Stressors Stres

Dalam organisasi dapat pula dipengaruhi oleh kejadian diluar organisasi.

Life stressor dapat dikelompokkan menjadi :

a. Life Change

Sesuatu perubahan yang berarti dalam situasi personal atau pekerjaan orang. Terlalu banyaknya perubahan kehidupan selama periode waktu pendek dapat menimbulkan masalah kesehatan.

b. Life Trauma

Sesuatu pergolakan dalam kehidupan individu yang mengubah sikap, perilaku, dan emosi. Trauma kehidupan utama yang dapat menyebabkan stres termasuk masalah perkawinan, masalah kesulitan keuangan, dan masalah kesehatan yang pada awalnya tidak berhubungan dengan stres.

Sedangkan penyebab stres menurut (Wibowo, 2014) terdapat 4 macam tingkatan, yaitu:

1. Tingkat individual yang mencakup :

- a. Konflik peran
- b. Kelebihan peran
- c. Ambiguitas peran
- d. Tanggungjawab terhadap orang
- e. Gangguan
- f. Langkah perubahan.

2. Tingkat kelompok yang mencakup :
 - a. Perilaku manajerial
 - b. Kurangnya kekompakan
 - c. Konflik antar kelompok
 - d. Ketidaksesuaian status.
3. Tingkat organisasional yang mencakup
 - a. Budaya
 - b. Teknologi
 - c. Struktur
 - d. Politik
 - e. Kurangnya peluang karir
 - f. Defisiensi umpan balik.
4. Tidak berkaitan dengan dengan pekerjaan mencakup :
 - a. Perawatan orang tua dan anak
 - b. Ekonomi
 - c. Kurangnya mobilitas
 - d. Pekerjaan sukarela
 - e. Kualitas kehidupan.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2017) Indikator Stres Kerja yang digunakan adalah :

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan Tugas yaitu stres kerja yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan.

Pengukuran variabel tuntutan tugas terdiri dari : Ketersediaan sistem

informasi yang bisa diperoleh oleh pegawai, Kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan, serta Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai.

2. Tuntutan Peran

Tuntutan peran yaitu stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari : Kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, Perbedaan antara atasan dengan pegawai berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan, Disiplin ilmu yang berbeda-beda pada suatu bidang pekerjaan, Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, Beban pekerjaan yang ditanggung pegawai.

3. Tuntutan Pribadi

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari : Hubungan pegawai dengan supervisi, Hubungan pegawai dengan rekan kerja, Hubungan pegawai dengan keluarga, pengawasan yang dilakukan oleh supervisi (atasan), Keahlian yang dimiliki oleh supervisi.

Menurut (Handoko, 2015) Indikator Stres Kerja sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang berlebihan yaitu adanya tugas terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stress bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi pegawai.

2. Tekanan atau desakan waktu

Tekanan atau desakan waktu yaitu terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Pegawai biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya kemampuan berksitan dengan keahlian, dan waktu yang dimiliki: dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya pegawai dikejar waktu yang ditetapkan atasan

Menurut (Prayogi et al., 2019) adapun indikator stres kerja adalah:

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a. Cepat tersinggung
 - b. Tidak komunikatif
 - c. Banyak melamun
 - d. Lelah mental
2. Indikator pada fisik, meliputi :
 - a. Meningkatnya detak jantung
 - b. Meningkatnya tekanan darah
 - c. Mudah lelah secara fisik
 - d. Pusing
 - e. Sulit tidur
3. Indikator pada prilaku, meliputi :
 - a. Merokok berlebihan
 - b. Menunda pekerjaan
 - c. Perilaku sabotase
 - d. Pola makan tidak teratur.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

Menurut (Sinambela & Tanjung, 2018) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

Menurut (Saksono & Sunyoto, 2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja.

Menurut (Hasibuan, 2015) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.

Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagaikelompok.

Menurut (Nitisemito, 2019) lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.

Bedasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Beberapa faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang diinginkan pegawai agar kinerja pegawai semakin meningkat diantaranya adalah (Afandi, 2018):

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Adanya penerangan tetapi tidak menyilaukan merupakan tujuan dari pekerjaan itu di capai. Manfaat nya sangat besar bagi pegawai demi keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja,

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah bercampur dengan gas yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah tersedia tanaman di sekitar tempat kerja.

3. Kebisingan ditempat kerja

Bunyi yang tidak bisa diterima oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Musik ditempat kerja,

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan ditempat kerja agar dapat bekerja dengan nyaman.

5. Keamanan ditempat kerja,

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Menurut (Nitisemito, 2019) faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan pegawai dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4. Pertukaran udara

Kesegaran fisik pegawai akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan pegawai akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan terhadap keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap pegawai cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi pegawai akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7. Tata ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Selanjutnya menurut (Siagian, 2016), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah

1. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas pegawai dapat meningkat.
2. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
5. Membuat suasana hati pegawai bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
7. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018) juga menyebutkan indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Hubungan pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika

hubungan pegawai dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seorang pegawai akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

b. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk mengembangkan karir diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut pegawai akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat mengusahakan.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Suhu udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suarasuara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak

dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai.

5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan selain mencari uang untuk kehidupannya dia juga menginginkan rasa puas berada diperusahaan tersebut. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada

umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja pegawai menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut (Adhan et al., 2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut (Jufrizen & Intan, 2021) Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi dan ingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut (Nurhasanah et al., 2022) kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan.

Menurut (Sembiring et al., 2021) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, mungkin kepuasan kerja inilah yang membuat motivasi dan kemampuan kerja para bawahan menjadi menurun.

Dari defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya

ganjaran yang diterima seseorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima

2.1.3.2 Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

Menurut (Triatna, 2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu

1. Pemenuhan kebutuhan

Tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaannya memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan adalah hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan (jarak) antara yang harapan dan kenyataan yang diperoleh dalam pekerjaan

3. Pencapaian nilai;

Kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memberikan pemenuhan nilai yang penting bagi individu.

4. Keadilan

Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan gambaran sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu dapat memberi dampak pada penilaian seseorang tentang kepuasan kerja

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

5. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai diperusahaan.

6. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin.

7. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

8. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

4. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup.

5. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.

6. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara 2017) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Turn over.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Pegawai- pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiranya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

4. Tingkat Pekerjaan.

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang mencucuki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai

Sedangkan Menurut (Robbins & Judge, 2021) Adapun indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan.

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap pegawai merasa terpuaskan dengan jabatannya

4. Pengawas.

Seseorang senantiasa memberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja.

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja (Nasution, 2017)

Apabila seseorang mengalami stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada pegawai yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya. Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan dapat memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan (Farisi & Pane, 2020).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2021), (Kurnia & Sari, 2023), (Prayogi & Siregar, 2018), (Saragih & Prayogi, 2019),

(Azhar & Afriyani, 2021), (Handayani & Daulay, 2021) (Lesmana & Ananda, 2021), (Siswadi, et al., 2021), (Ratnasari & Rahmawati, 2021), (Farisi & Utari, 2020), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Tanjung & Putri, 2021), (Nasution, 2017), (Takahindangen, 2020) (Firdaus et al., 2021) dan (Kurnain, 2019) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja merupakan adalah suatu kondisi yang ada disekitar pegawai dapat mempengaruhi suatu kinerja baik itu baik maupun buruk. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Andriany, 2019) . Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Hasibuan, 2018)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Jufrizen & Lubis, 2020).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maghfira & Nasution, 2022), (Suhanta et al., 2022), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Julita & Arianty, 2018), (Handayani & Daulay, 2021), (Farisi & Lesmana, 2021), (Handayani & Daulay, 2021), (Siswadi, Yusnandar, et al., 2021) (Nabawi, 2020), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Lestari, 2021), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Yusnandar, 2019) dan (Julita & Arianty, 2018) (Daulay et al.,

2021) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian dari pekerjaan, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pegawai itu sendiri. (Daulay & Handayani, 2021).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasaan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasaan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (turn over) pegawai dari organisasi (Jufrizen, 2017).

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen & Pratiwi, 2021), (Jufrizen & Kandhita, 2021), (Azhar & Afriyani, 2021), (Sembiring et al., 2021) (Sembiring et al., 2021), (Astuti & Iverizkinawati, 2019), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Harahap &

Tirtayasa, 2020), (Jufrizen & Intan, 2021), (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Yusnandar & Muslih, 2021) (Nasution, 2018) dan (Rosita & Yuniati, 2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.4. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Jufrizen, 2018).

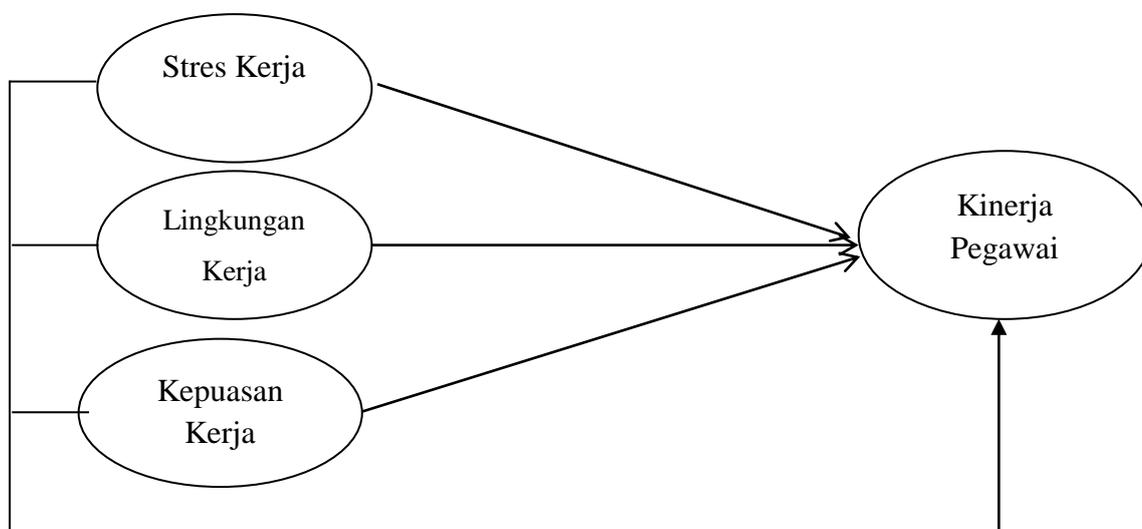
Faktor kenyamanan bagi pegawai perlu juga diperhatikan yang akan menciptakan kinerja yang baik. Kinerja pegawai menentukan kinerja perusahaan maka diperlukan upaya untuk menghindari terjadinya stres kerja bagi pegawai karena kinerja dan bebannya, stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan

serikat pegawai dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja . Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan (Khair & Hakim, 2020)

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai (Iskandar & Yusnandar, 2021).

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya

sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu.
4. Ada pengaruh stres, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel kinerja karyawan (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen, 2018).

Tabel 3.1. Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	2
2	Kuantitas	2
3	Waktu	2
4	Penekanan Biaya	2
5	Pengawasan	2
6	Hubungan Antar Pegawai	2

Sumber : (Kasmir, 2016)

3.2.2 Variabel stres kerja (X1)

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Farisi & Utari, 2020).

Tabel 3.2. Indikator Stres Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Tuntutan Tugas	3
2	Tuntutan Peran	3
3	Tuntutan Pribadi	3

Sumber : (Robbins & Judge, 2017)

3.2.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan (Hasibuan, 2015).

Tabel 3.4 Indikator lingkungan kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Penerangan / Cahaya	1
2	Temperatur/ Suhu	1
3	Kelembapan	1
4	Sirkulasi Udara	1
5	Kebisingan	1
6	Hubungan Karyawan	1
7	Dekorasi	1
8	Musik	1
9	Kemanan	1

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

3.2.4 Variable kepuasan kerja (X3)

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Nurhasanah et al., 2022).

Tabel 3.3.
Indikator kepuasan kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pekerjaan	2
2	Upah	2
3	Promosi	2
4	Pengawas	2
5	Rekan Kerja	2

Sumber : Menurut (Robbins & Judge, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Ngalengko No 1, Perintis Medan Timur Kota Medan Medan, Sumatera Utara 20233.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan April 2023 sampai dengan bulan September 2023.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2023																											
		April				Mei				Juni			Juli				Agustus				September								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian	■																											
3	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■																				
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■	■														
5	Seminar Proposal															■													
6	Revisi Proposal																■	■											
7	Penyusunan Skripsi																		■	■									
8	Bimbingan Skripsi																					■							
9	Sidang Meja Hijau																											■	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019) Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Ngalengko No 1, Perintis Medan Timur Kota Medan Medan, Sumatera Utara 20233 yang berjumlah 82 Orang.

Tabel 3.6.
Jumlah Populasi di BPSDM Provsu

Bagian	Jumlah Pegawai
Bagian Sekertariat	19 Orang
Bagian Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional	9 Orang
Bagian Pengembangan Kompetensi Teknis Inti	8 Orang
Bagian Sertifikasi Kompetensi Dan Pengelolaan Kelembagaan	7 Orang
Bagian Pengembangan Kompetensi Manajerial	12 Orang
Bagian Widyaiswara	27 Orang
Jumlah Pegawai	82 Orang

Sumber Data : Sub Bagian Kepegawaian BPSDM Provsu

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendryadi, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara yaitu sejumlah 82 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendryadi, 2015).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 82 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur

2. (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial Untuk menguji apakah instrument yang diukur

cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018 hal 76). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Tabel 3.8

Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kinerja Pegawai	Y1	0.830	0,2172	Valid
	Y2	0.821	0,2172	Valid
	Y3	0.808	0,2172	Valid
	Y4	0.822	0,2172	Valid
	Y5	0.710	0,2172	Valid
	Y6	0.763	0,2172	Valid
	Y7	0.809	0,2172	Valid
	Y8	0.500	0,2172	Valid
	Y.9	0.275	0,2172	Valid
	Y.10	0.618	0,2172	Valid
	Y.11	0.710	0,2172	Valid
	Y.12	0.240	0,2172	Valid

Stres Kerja	X1.1	0.833	0,2172	Valid
	X1.2	0.819	0,2172	Valid
	X1.3	0.856	0,2172	Valid
	X1.4	0.850	0,2172	Valid
	X1.5	0.924	0,2172	Valid
	X1.6	0.850	0,2172	Valid
	X1.7	0.786	0,2172	Valid
	X1.8	0.699	0,2172	Valid
	X1.9	0.759	0,2172	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.806	0,2172	Valid
	X2.2	0.821	0,2172	Valid
	X2.3	0.818	0,2172	Valid
	X2.4	0.898	0,2172	Valid
	X2.5	0.884	0,2172	Valid
	X2.6	0.870	0,2172	Valid
	X2.7	0.780	0,2172	Valid
	X2.8	0.863	0,2172	Valid
	X2.9	0.843	0,2172	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0.603	0,2172	Valid
	X3.2	0.752	0,2172	Valid
	X3.3	0.581	0,2172	Valid
	X3.4	0.697	0,2172	Valid
	X3.5	0.686	0,2172	Valid
	X3.6	0.751	0,2172	Valid
	X3.7	0.645	0,2172	Valid
	X3.8	0.672	0,2172	Valid
	X3.9	0.802	0,2172	Valid
	X3.10	0.758	0,2172	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,2172 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.
2. Nilai validitas Stres Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0,2172 maka semua indikator pada variabel Stres Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai validitas Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0,2172 maka semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.
4. Nilai validitas Kepuasan Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0,2172 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

M,Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Pegawai	0,886	Realibilitas Baik
2	Stres Kerja	0.937	Realibilitas Baik
3	Lingkungan Kerja	0.949	Realibilitas Baik
4	Kepuasan Kerja	0.881	Realibilitas Baik

1. Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,886 > 0,600$ maka variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel
2. Stres Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,937 > 0,600$ maka variabel Stres Kerja adalah reliabel
3. Lingkungan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,949 > 0,600$ maka variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel.

4. Kepuasan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,881 > 0,600$ maka variabel Kepuasan Kerja adalah reliable

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Stres Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Kepuasan Kerja

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

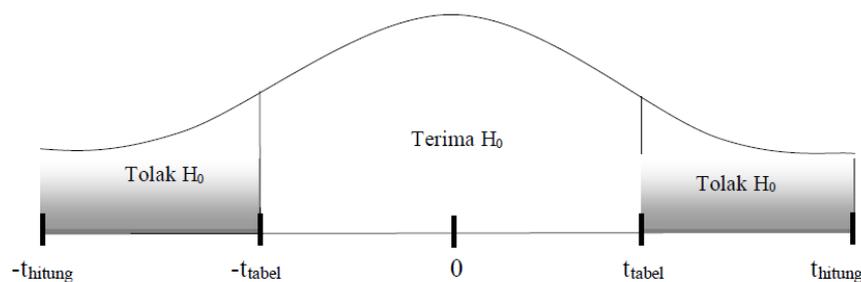
Dimana :

- t : nilai t hitung
- r : koefisien korelasi
- n : jumlah sampel

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber :(Sugiyono, 2019)

Dimana:

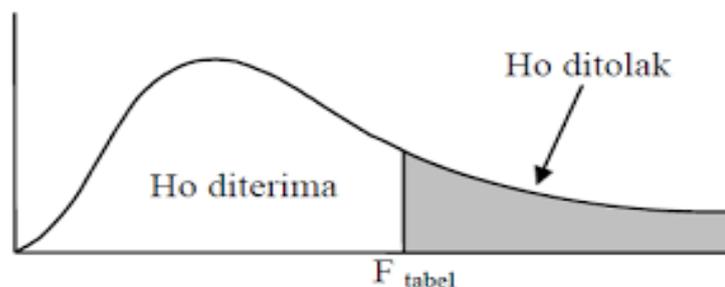
R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

$F = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

- Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memebrikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2019)

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
R : Nilai Korelasi Berganda
100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 9 pernyataan untuk Stres Kerja (X1), 9 pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk Kepuasan Kerja (X3). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 82 orang responden pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	51	62,20 %
2	Perempuan	31	37,80 %
TOTAL		82	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 52 (63,20%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 31 (37,80%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	16	19,51 %
2	31 – 40 Tahun	24	29,27 %
3	41 - 50 Tahun	30	36,58 %
4	51 - 60 Tahun	12	14,64 %
TOTAL		82	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 16 orang (19,51 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 24 orang (29,27 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 30 orang (36,58 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 12 orang (14,64 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	16	19,51 %
2	S1	44	53,66 %
3	S2	17	20,73 %
4	S3	5	6,10 %
TOTAL		82	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 16 orang (19,51%), pendidikan S1 sebanyak 44 orang (53,66 %), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 17 orang (20,73 %) dan pendidikan Strata-3 yaitu sebanyak 5 orang (6,10%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	21	25,61 %
2	11 - 20 Tahun	36	43,90 %
3	> 20 Tahun	25	30,49 %
TOTAL		82	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 21 orang (25,61 %), lama bekerja 11 - 20 tahun sebanyak 36 orang (43,90 %), lama bekerja lebih 20 tahun yaitu sebanyak 25 orang (30,49 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 11 sampai 20 tahun pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Jawaban Kinerja Pegawai (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	57.32	20	24.39	8	9.76	4	4.88	3	3.66	82	100
2	43	52.44	27	32.93	7	8.54	2	2.44	3	3.66	82	100
3	37	45.12	28	34.15	12	14.63	2	2.44	3	3.66	82	100
4	51	62.20	20	24.39	6	7.32	2	2.44	3	3.66	82	100
5	34	41.46	28	34.15	13	15.85	4	4.88	3	3.66	82	100
6	45	54.88	20	24.39	11	13.41	3	3.66	3	3.66	82	100
7	28	34.15	36	43.9	10	12.20	4	4.88	4	4.88	82	100
8	27	32.93	27	32.93	21	25.61	5	6.1	2	2.44	82	100
9	27	32.93	41	50	11	13.41	3	3.66	0	0.00	82	100
10	22	26.83	19	23.17	15	18.29	21	25.6	5	6.10	82	100
11	36	43.90	17	20.73	12	14.63	13	15.9	4	4.88	82	100
12	31	37.80	27	32.93	21	25.61	3	3.66	0	0.00	82	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47orang (57,32%).
2. Jawaban responden Saya selalu bisa menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43orang (52,44%).
3. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37orang (45,12%).

4. Jawaban responden Saya selalu dapat mengerjakan pekerjaan yang banyak diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (62,20%).
5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (41,46%).
6. Jawaban responden Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (54,88%).
7. Jawaban responden Saya mengerjakan secepatnya pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (43,9%).
8. Jawaban responden Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 27 orang (32,93%).
9. Jawaban Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (50%).
10. Jawaban responden Saya tetap melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi dari pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 22 orang (26,83%).
11. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 36 orang (43,90%).

12. Jawaban responden Saya menjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 31 orang (37,80%).

4.1.3.2 Variabel Stres Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Stres Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1)

No	Jawaban Stres Kerja (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	46.34	35	42.68	4	4.878	2	2.44	3	3.66	82	100
2	31	37.80	38	46.34	8	9.756	1	1.22	4	4.88	82	100
3	34	41.46	34	41.46	9	10.98	1	1.22	4	4.88	82	100
4	34	41.46	37	45.12	6	7.317	1	1.22	4	4.88	82	100
5	35	42.68	37	45.12	6	7.317	1	1.22	3	3.66	82	100
6	39	47.56	33	40.24	6	7.317	1	1.22	3	3.66	82	100
7	34	41.46	34	41.46	8	9.756	1	1.22	5	6.10	82	100
8	35	42.68	29	35.37	11	13.41	3	3.66	4	4.88	82	100
9	32	39.02	37	45.12	9	10.98	1	1.22	3	3.66	82	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Stres Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (46,34%).
2. Jawaban responden Saya diberikan Target yang cukup tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (46,34%).

3. Jawaban responden Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 34 orang (41,46%).
4. Jawaban responden Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Dinas terbatas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (45,12%).
5. Jawaban responden Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (45,12%).
6. Jawaban responden Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (47,56%).
7. Jawaban responden Saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 34 orang (41,46%).
8. Jawaban responden Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (42,68%).
9. Jawaban responden Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (45,12%).

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Jawaban Lingkungan Kerja (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	43.90	26	31.71	13	15.85	1	1.22	6	7.32	82	100
2	36	43.90	27	32.93	12	14.63	1	1.22	6	7.32	82	100
3	39	47.56	23	28.05	14	17.07	1	1.22	5	6.10	82	100
4	34	41.46	23	28.05	17	20.73	2	2.44	6	7.32	82	100
5	33	40.24	23	28.05	19	23.17	1	1.22	6	7.32	82	100
6	30	36.59	29	35.37	15	18.29	2	2.44	6	7.32	82	100
7	29	35.37	26	31.71	15	18.29	6	7.32	6	7.32	82	100
8	34	41.46	23	28.05	16	19.51	4	4.88	5	6.10	82	100
9	31	37.80	25	30.49	19	23.17	1	1.22	6	7.32	82	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja Kerja adalah:

1. Jawaban responden Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas, Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (43,90%).
2. Jawaban responden Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja, Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (43,90%).
3. Jawaban responden Pihak perusahaan sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang di gunakan pegawai dalam bekerja, Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (47,56%).
4. Jawaban responden Sirkulasi Udara yang ada di ruangan kantor sangat terjaga sehingga tidak menimbulkan kebauan, Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (41,46%).

5. Jawaban responden Tidak ada kebisingan di tempat kerja sehingga membayarkan konsentrasi dalam bekerja, Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (40,24%).
6. Jawaban responden Lingkungan kerja bersama para pegawai yang lain sangat terjaga, Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (36,59%).
7. Jawaban responden Tata ruangan di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja, Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (35,37%).
8. Jawaban responden Di tempat kerja, sering di didengarkan musik untuk membuat para pegawai lebih semangat dalam bekerja, Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (41,46%).
9. Jawaban responden Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja, Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (37,80%).

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan penyebaran angket pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	Jawaban Kepuasan Kerja (X3)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	53.66	26	31.71	6	7.32	4	4.88	2	2.44	82	100
2	45	54.88	23	28.05	10	12.20	1	1.22	3	3.66	82	100
3	60	73.17	14	17.07	6	7.32	1	1.22	1	1.22	82	100
4	41	50.00	26	31.71	11	13.41	3	3.66	1	1.22	82	100
5	38	46.34	25	30.49	13	15.85	4	4.88	2	2.44	82	100
6	44	53.66	21	25.61	12	14.63	2	2.44	3	3.66	82	100
7	32	39.02	19	23.17	21	25.61	8	9.76	2	2.44	82	100
8	42	51.22	18	21.95	17	20.73	3	3.66	2	2.44	82	100
9	41	50.00	24	29.27	11	13.41	1	1.22	5	6.10	82	100
10	44	53.66	18	21.95	11	13.41	5	6.10	4	4.88	82	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (53,66%).
2. Jawaban responden Saya puas dengan kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (54,88%).
3. Jawaban responden Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang (73,17%).
4. Jawaban responden Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (50,00%).

5. Jawaban responden Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (46,34%).
6. Jawaban responden Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (53,66%).
7. Jawaban responden Saya puas dengan kerjaan saya yang diawasi oleh pimpinan, mayoritas responden mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (39,02%).
8. Jawaban responden Motivasi dari pimpinan yang ada sangat memuaskan saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (51,22%).
9. Jawaban responden Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (50,00%).
10. Jawaban responden Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (53,66%).

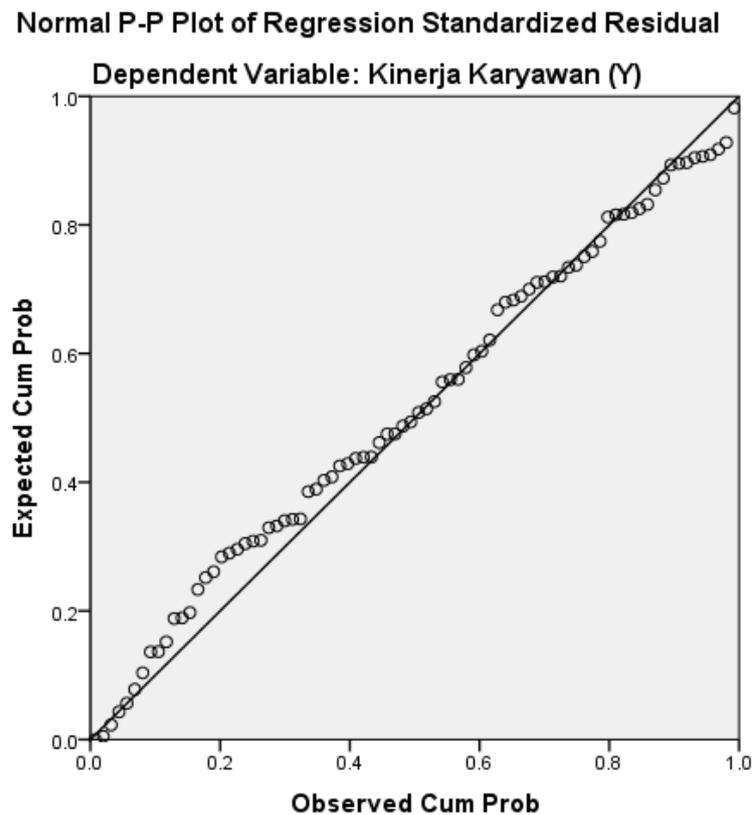
4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1. Uji Normalitas

1. Uji Normalitas P. Plot

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1

Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas

2. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Kolgomorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.49018594
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.056
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,200 $>$ 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila Tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila Tolerance $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja (X1)	.516	1.939
	Lingkungan Kerja (X2)	.576	1.738
	Kepuasan Kerja (X3)	.773	1.294

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Nilai tolerance Stres Kerja sebesar $0,516 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,939 < 10$, maka variable Stres Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Lingkungan Kerja sebesar $0,576 > 0,10$ dan nilai VIF $1,738 < 10$, maka variabel Lingkungan Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

3. Nilai tolerance Kepuasan Kerja $0,773 > 0,10$ dan nilai VIF $1,294 < 10$, maka variable Kepuasan Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

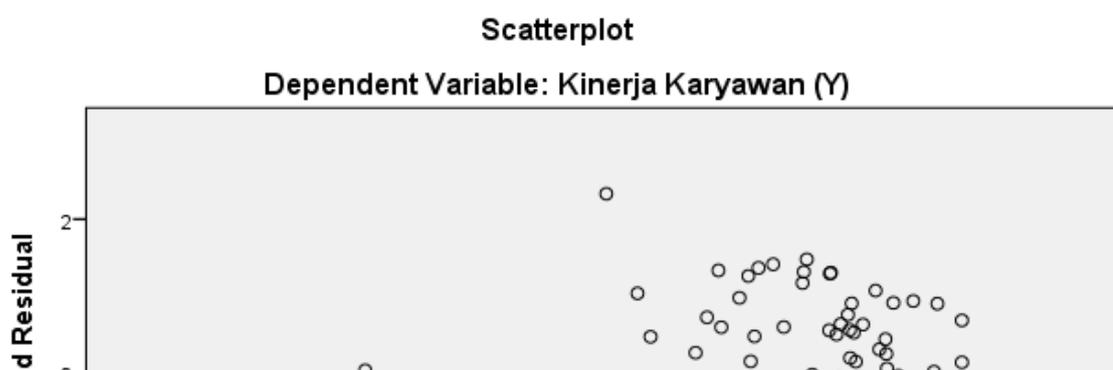
4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of	Durbin-Watson

			Square	the Estimate	
1	.755 ^a	.571	.554	5.59477	1.980
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,980 diantara -2 sampai +2 ($-2 < 1,980 < + 2$). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.982	4.128	
	Stres Kerja (X1)	.382	.120	.328
	Lingkungan Kerja (X2)	.272	.093	.285
	Kepuasan Kerja (X3)	.371	.100	.314
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 8,982
2. Stres Kerja = 0,382
3. Lingkungan Kerja = 0,272

$$4. \text{ Kepuasan Kerja} = 0,371$$

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 8,982 + 0,382 X_1 + 0,272 X_2 + 0,371 X_3$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 8,982 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Stres Kerja , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 8,982.
2. Stres Kerja sebesar 0,382 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Stres Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,382 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Lingkungan Kerja sebesar 0,272 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,272 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Kepuasan Kerja sebesar 0,371 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kepuasan Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,371 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k ,$$

$$df= 82-4 = 78$$

$$t_{table} = 1,99085$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.176	.033
	Stres Kerja (X1)	3.179	.002
	Lingkungan Kerja (X2)	2.913	.005
	Kepuasan Kerja (X3)	3.715	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber : Data di olah SPSS 24.

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Stres Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 3,179$ dan $t_{tabel} = 1,99085$. Didalam hal ini $t_{hitung} 3,179 > t_{tabel} 1,99085$ Ini berarti H_a ditolak berarti Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 2,913$ dan $t_{tabel} = 1,99085$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,913 > t_{tabel} 1,99085$ Ini berarti H_a ditolak berarti antara Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,005 < 0,05$, sehingga H_0

di tolak, ini berarti antara Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 3,715$ dan $t_{tabel} = 1,99085$. Didalam hal ini $t_{hitung} 3,715 > t_{tabel} 1,99085$ ini berarti H_a ditolak berarti Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0.000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0.000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara .

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).

- b. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
- a. Jika nilai $sig. < 0,05$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $sig. > 0,05$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.16
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3243.999	3	1081.333	34.546	.000 ^b
	Residual	2441.513	78	31.301		
	Total	5685.512	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)						

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 34,546, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df=n-k$ dan $k-1$

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 34,546 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k = 82-4 = 78 \text{ dan } k-1 = 4-1=3$$

$$F_{tabel} = 2,72$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 34,546 > F_{tabel} 2,72$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a dan H_o di tolak

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres Kerja , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara .

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 ^a	.571	.554	5.59477	1.980
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,571 menunjukkan 57,1 % variabel Kinerja

Pegawai dipengaruhi Stres Kerja , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 3,179 > t_{tabel} 1,99085$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja (Nasution, 2017)

Apabila seseorang mengalami stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada pegawai yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya. Pengendalian terhadap stres yang disfungsional akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan dapat memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang

potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan (Farisi & Pane, 2020).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Firdaus et al., 2021) dan (Kurnain, 2019) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2,913 > t_{tabel} 1,99085$ dan nilai sig $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan kerja merupakan adalah suatu kondisi yang ada disekitar pegawai dapat mempengaruhi suatu kinerja baik itu baik maupun buruk. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Andriany, 2019) . Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Hasibuan, 2018)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Julita & Arianty, 2018) (Daulay et al., 2021) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

4.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 3,715 > t_{tabel} 1,99085$ dan nilai sig $0.000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara .

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian dari pekerjaan, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pegawai itu sendiri. (Daulay & Handayani, 2021).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasannya. Kepuasan kerja akan berhubungan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (turn over) pegawai dari organisasi (Jufrizen, 2017).

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018) dan (Rosita & Yuniati, 2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

4.2.4. Pengaruh Stres Kerja , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} 34,546 > F_{tabel} 2,72$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres Kerja , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Jufrizen, 2018).

Faktor kenyamanan bagi pegawai perlu juga diperhatikan yang akan menciptakan kinerja yang baik. Kinerja pegawai menentukan kinerja perusahaan maka diperlukan upaya untuk menghindari terjadinya stres kerja bagi pegawai karena kinerja dan bebannya, stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat pegawai dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan (Khair & Hakim, 2020)

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai (Iskandar & Yusnandar, 2021)

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
4. Secara simultan Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara .

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara agar memperhatikan kinerja yang diberikan kepada pegawai agar pegawai tidak merasa stres

2. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara agar lebih memperhatikan lingkungan kerja, sehingga para pegawai jadi lebih nyaman
3. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara agar lebih memperhatikan kinerja pegawainya.
4. Penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah variabel yang lain pada Kinerja Pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian yang dilakukan ada beberapa hambatan yang terjadi yang membuat penelitian ini tidak maksimal seperti :

1. Susahnya bertemu responden disebabkan responden yang bekerja sehingga sulit di minta untuk mengisi kuisisionernya.
2. Peneliti menjelaskan pernyataan yang diajukan kepada responden
3. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengelohan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik.
4. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat mencari tempat riset dengan sampel responden yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., & Afriyani, M. (2021). Determinants Of Work Conflict, Work Environment, And Job Stress On Employee Job Satisfaction. *International Proceeding of Law and Economic*, 200–207.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). *Organizational behaviour*. Pearson UK.
- Daniel, C. O. (2019). Effects Of Job Stress On Employee’s Performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375–382.
- Daulay, R., Hafni, R., Nasution, S. M. A., & Jufrizen, J. (2021). The Determinant Model of Passenger Satisfaction with Low-Cost Carrier Airlines in Indonesia During the Covid-19 Pandemic. *7th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference (SEABC 2021)*, 197–203.

- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi dan Workshop Kewirausahaan*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31–42.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.
- Firdaus, M., Prathivi, S. B., & Salim, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Petugas Administrasi Di Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau. *Journal of Hospital Administration and Management*, 2(1), 13–21.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Hamdani, S., & Jufrizen., J. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1256–1274.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi*

Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 547–551.

Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Edisi 2). BPFE.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 201–212.

Hasibuan, J. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–23.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.

Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas(Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.

Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.

Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–17.

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.

Jufrizen, J., & Pratiwi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction with Work Ethics as A Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), 217–231.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *INA-Rxiv Papers*, 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>

Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ManajemenJ*, 3(1), 120–135.

Kurnain, D. F. (2019). Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kediri. *SKETSA BISNIS*, 6(2), 87–98.

Kurnia, E., & Sari, R. M. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(1), 474–481.

Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan: Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630.

- Lestari, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02), 1–23.
- Maghfira, I., & Nasution, A. E. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 6(2), 283–297.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1046–1054.
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558.

- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2018). The Influence Of Work Stress And Overtime Work On The Performance Of The Employees. In *The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology* (pp. 622–627).
- Prayogi, M. A., Asmuni, A., & Nasution, Y. S. J. (2021). Effect of Work Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment Sharia Banking Employees in The City of Medan. *Proceedings IHTIFAZ: Islamic Economics, Finance, and Banking*, 33–40. <http://seminar.uad.ac.id/index.php/ihatifaz/article/view/6051><http://seminar.uad.ac.id/index.php/ihatifaz/article/download/6051/1305>
- Ratnasari, S. D., & Rahmawati, R. (2021). Pengaruh narsisme dan job stressor terhadap workplace deviance dan kinerja karyawan (studi pada karyawan bank panin cabang malang). *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 6(1), 141–153.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (Global Edition)*. Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Salemba Empat.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1), 1–20.
- Saksono, Y., & Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan*

Konsep Dasar). Eureka Media Aksara.

- Saragih, F. H., & Prayogi, M. A. (2019). Influence Of Organizational Culture And Work Stress On Employee Satisfaction. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 1(1), 1114–1123.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y., Tupti, Z., Jufrizen, J., & Radiman, R. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja Dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–16.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Takahindangen, H. (2020). Pengaruh Stressor Individu Dan Stressor Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 342–350.
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 891–901.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference On Global Education*, 1575–1583.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3018/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/1/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 30/1/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rahmayani Batubara
NPM : 1905160601
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : pegawai/staff

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Rahmayani Batubara)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3018/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/1/2023

Nama Mahasiswa : Rahmayani Batubara
NPM : 1905160601
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 30/1/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Rahmad Bahagia, SE., M.Si *4/2/2023*

Judul Disetujui**) : *pengaruh stress kerja,
lingkungan kerja dan
kepuasan kerja terhadap kinerja
karyawan pada kantor badan pengem-
bangan sumber daya manusia PROVSU*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *29* - *Maret* - 2023

Dosen Pembimbing


(*Rahmad Bahagia SE, M.Si*)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan langgananya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 982 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 14 Ramadhan 1444 H
05 April 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BPSDM Provsu
Ngalengko No.1 Perintis
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Rahmayani Batubara
Npm : 1905160601
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal



Agensi Kelayakan Malaysia
Malaysian Qualifications Agency





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](https://www.facebook.com/umsu)

[umsu](https://www.instagram.com/umsu)

[umsu](https://www.tiktok.com/@umsu)

[umsu](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 982 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen

Pada Tanggal : 4/5/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Rahmayani Batubara

N P M : 1905160601

Semester : VIII (Delapan)

Program Studi : Manajemen

Judul Proposal / Skripsi : PPengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu

Dosen Pembimbing : Assoc. Prof.H.Rahmad Bahagia, SE., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 05 April 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 14 Ramadhan 1444 H
05 April 2023 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Ngalengko No. 1 Telp. (061) 4525430, 4531066, 4555173, Fax. (061) 4525430
e-mail : bpsdm_provusu@sumutprov.go.id; website : <http://www.bpsdm.sumutprov.go.id>
MEDAN - 20236

Medan, 21 Juni 2023

Nomor : 800/1.0/1092/BPSDM/2023
Sifat : B
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset

Yth. **Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Medan

Memenuhi surat Saudara nomor 982/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 5-April 2023 hal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat memberikan izin Kepada mahasiswa :

Nama : Rahmayani Batubara
NPM : 1905160601
Jurusan : Manajemen

Untuk melakukan Riset di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara guna penyusunan Skripsi dengan judul Skripsi "**Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu** "

Demikian hal ini disampaikan, Atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.



KEPALA BPSDM,

LA H. SIREGAR, SH, MH
KEBINA UTAMA MUDA
NIP. 196904211990032003



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rahmayani Batubara
NPM : 1905160601
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. H. Rahmad Bahagia, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Definisi penelitian di sesuaikan di buku panduan PER LPM dibuat otomatis dan diteliti di Umicad y.		
Bab 2	Tambah tem tentang faktor yg memengaruhi kinerja		
Bab 3	Definisi Operasional di perbaiki dan di sesuaikan di pelaksanaan faculty		
Daftar Pustaka	Daftar pustaka sesuaikan di buku dan jurnal yg digunakan		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ace dan mememilih forum untuk konferensi		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Juni 2023

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. H. Rahmad Bahagia, SE, M.Si

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 13 Juli 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

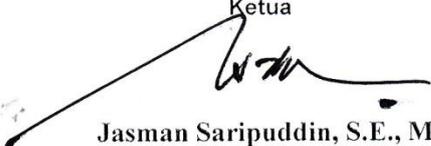
Nama : Rahmayani Batubara
 N .P.M. : 1905160601
 Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 18 November 2001
 Alamat Rumah : Jalan Tambak Rejo Dusun I
 JudulProposal : Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	IBM. Disarankan (tema sibel II)
Bab II
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 13 Juli 2023

TIM SEMINAR

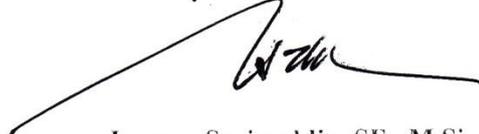
Ketua

 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

 Assoc. Prof.H.Rahmad Bahagia, SE., M.Si

Sekretaris

 Assoc.Prof.Dr. Julrizen,SE.,M.Si.
 Pembanding


 Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 13 Juli 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Rahmayani Batubara
N .P.M. : 1905160601
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 18 November 2001
Alamat Rumah : Jalan Tambak Rejo Dusun I
JudulProposal :Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Assoc. Prof.H.Rahmad Bahagia, SE., M.Si*

Medan, Kamis, 13 Juli 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembimbing

Assoc. Prof.H.Rahmad Bahagia, SE., M.Si

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menandatangani surat ini agar disertakan nomor surat pengantar

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2269 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 05 Shafar 1445 H
21 Agustus 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BPSDM Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Rahmayani Batubara**
N P M : **1905160601**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Ngallengko No. 1, Medan, Kode Pos 20236
Telepon. (061) 4525430, 4531066, 4555173, Faksimile. (061) 4525430
Pos-el bpsdm.provsu@sumutprov.go.id, Laman bpsdm.sumutprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor 800/1.0/2379 /BPSDM/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aprilla H. Siregar, SH, MH
NIP : 19690421 199003 2 003
Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda (IV/c)
Jabatan : Kepala BPSDM Provsu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rahmayani Batubara
NPM : 1905160601
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan Riset untuk keperluan dalam penyusunan Skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul Skripsi "**Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provsu**".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 30 Agustus 2023

Kepala BPSDM,



APRILLA H. SIREGAR, SH, MH

Pembina Utama Muda

196904211990032003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Rahmayani Batubara
NPM : 1905160601
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 18 November 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara
Alamat : Jalan Tambak Rejo Dusun I
No. Telephone : 082174935751
Email : rahmayanibatubara2k01@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Amsaruddin Batubara
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Rahmayani Batubara
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jalan Tambak Rejo Dusun I
No. Telephone : 081397503729

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 106813 Desa Amplas 2007-2013
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan 2013-2016
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 8 Medan 2016-2019
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2019-2023

Medan, Agustus 2023

Hormat Saya,



Rahmayani Batubara