

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ARTHA CIPTA SELARAS**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : TEGUH ROZI SYAHPUTRA
NPM : 1805160369
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 16 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **PEGUH ROZILSYAHPUTRA**
NPM : **1805160369**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS**

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

Penguji II

EDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si.

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

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





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : TEGUH ROZI SYAHPUTRA
NPM : 1805160369
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

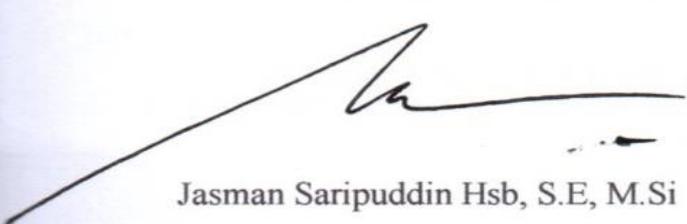
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

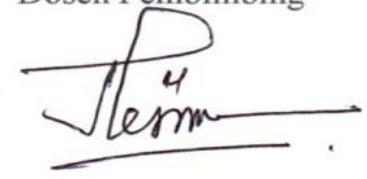
Nama Mahasiswa : Teguh Rozi Syahputra
 NPM : 1805160369
 Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, SP, MM
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Tambah Abstrak, abstract, daftar tabel, daftar gambar, daftar isi & ht. pengantar.	27/08/22	
Bab 2			
Bab 3	- Periksa setiap hasil penelitian per variabel. - Perbaiki gambar uji t & uji F - Perbaiki bab penelitian	27/8/22	
Bab 4	- Perbaiki & tambahkan uji normalitas dgn grafik histogram.		
Bab 5			
Daftar Pustaka	Tambah daftar pustaka.	27/8/22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Sidang Meja Hijau	01/09/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

September
Medan, Agustus 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


 Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si


 M. Taufik Lesmana, SP, MM

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Teguh Rozi Syahputra
NPM : 1805160369
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh *Stressor*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 15 Juni 2022
Pembuat Pernyataan



TEGUH ROZI SYAHPUTRA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTHA CIPTA SELARAS

TEGUH ROZI SYAHPUTRA
1805160369

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : rozip0799@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras. 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 PT. Artha Cipta Selaras dengan populasi sebanyak 40 orang dan sampel sebanyak 40 orang dengan penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian ini adalah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dan Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK STRESS, JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. ARTHA CIPTA SELARAS

TEGUH ROZI SYAHPUTRA
1805160369

Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : rozip0799@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress on employee performance. To find out and analyze job satisfaction on employee performance. To find out and analyze the work environment on employee performance. To find out and analyze the effect of Job Stress, Job Satisfaction and Work Environment on employee performance at PT. Artha Cipta Selaras. In this study using an associative approach to determine the relationship of each variable. The data presented in the form of quantitative data, namely testing and analyzing the data by calculating the numbers and then drawing conclusions and testing them. In this study, the object studied were employees of PT. Artha Cipta Selaras with a population of 40 people and a sample of 40 people with sampling using saturated sampling. The result of this research is that work stress has a significant effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. Work environment has a significant effect on employee performance. And Job Stress, Job Satisfaction and Work Environment have a significant effect on employee performance at PT. Artha Cipta Selaras.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Ciptha Selaras”**

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah 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 pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan proposal ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat

1. Ayahanda tercinta **Rianto** dan Ibunda tercinta **Eka Wati** 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 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 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Taufik Lesmana, SP. MM Selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
9. Bapak Adi Syahputra selaku Direktur Utama Artha Cipta Selaras yang telah meluangkan waktu untuk proses penyusunan Proposal ini.
10. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Terima kasih buat seluruh Karyawan PT. Artha Cipta Selaras yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses penulisan skripsi ini.

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.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, September

2022

Penulis

Teguh Rozi Syahputra

NPM 1805160369

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	6
1.3.Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1.Landasan Teori.....	10
2.1.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.2. Stres Kerja	18
2.1.3. Kepuasan Kerja	27
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	34
2.2.Kerangka Konseptual.....	45
2.3.Hipotesis.....	50
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN	51
3.1.Pendekatan Penelitian.....	51

3.2. Definisi Operasional.....	51
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.4. Populasi dan Sampel	55
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.6. Teknik Analisis Data.....	59
BAB 4 HASIL PENELITIAN	67
4.1. Hasil Penelitian.....	67
4.2. Pembahasan.....	92
BAB 5 PENUTUP	97
5.1. Kesimpulan.....	97
5.2. Saran.....	97
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	51
Tabel 3.2 Indikator Stressor.....	52
Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	52
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	54
Tabel 3.6 Populasi	55
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	57
Tabel 3.8 Uji Validitas Kinerja Karyawan	58
Tabel 3.8 Uji Validitas Stres Kerja	58
Tabel 3.9 Uji Validitas Kepuasan Kerja	59
Tabel 3.10 Uji Validitas Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	67
Tabel 4.2 Umur Responden	68
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	68
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	69
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel kinerja karyawan.....	70
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja	72
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 4.9 Uji Kolmogorov Smirnov	79
Tabel 4.10 Uji Multikoleneritas	81
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi	84
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda	84

Tabel 4.13 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	87
Tabel 4.14 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	90
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	46
Gambar 2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	47
Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	48
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	49
Gambar 3.1 Uji t.....	60
Gambar 3.2 Uji F	62
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	78
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Histogram.....	80
Gambar 4. 3 Uji Heterokedinitas.....	83
Gambar 4. 4 Kriteria Uji Hipotesis t.....	87
Gambar 4. 5 Kriteria Uji Hipotesis t.....	88
Gambar 4. 6 Kriteria Uji Hipotesis t.....	88
Gambar 4. 7 Kriteria Uji Hipotesis F.....	91

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan di seluruh dunia saat ini telah membawa dunia kerja menjadi sangat membutuhkan individu yang terbiasa berpikir ke depan, cerdas, inovatif dan siap bekerja dengan suasana hati yang ceria dengan kondisi zaman. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja semua komponen yang ada dalam perusahaan tersebut untuk bertekad mencapai keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia untuk situasi ini adalah para karyawan sebuah perusahaan dimana setiap karyawan pasti berusaha untuk bekerja dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai kinerja yang ideal.

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya bisa diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam persaingan global saat ini. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). (Bangun, 2012).

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan suatu organisasi. Penilaian kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi secara berkala, karena dengan penilaian kinerja, sebuah organisasi dapat mengetahui seberapa besar seorang karyawan

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

Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. (Wibowo, 2014) 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)

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah stres kerja. Pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan tentu berbeda dengan karyawan 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 karyawan dapat mengalami stres kerja. (Siswadi, Radiman, et al., 2021)

Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan 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 karyawan di suatu perusahaan. Setiap kondisi yang 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 kerja. Stres kerja pada karyawan banyak ragamnya, dapat berasal dari individu, kelompok, organisasi, serta lingkungan. Stres kerjanya tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, karena akan mengganggu kelangsungan hidup seseorang (Buchanan & Huczynski, 2019)

Stres kerja terjadi karena adanya interaksi individu dengan individu yang lain. Dalam kehidupannya manusia selalu mengadakan hubungan timbal balik dengan manusia lain. Untuk itu diperlukan keseimbangan dalam dirinya. Dengan terjadinya stres kerja tentu akan mengakibatkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hal ini berarti stres kerja berperan merusak kepuasan kerja. Secara sederhana, stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres kerja. Kajian terhadap stres kerja jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya, dapat bersifat sementara atau jangka panjang,

ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa lama penyebabnya berlangsung, seberapa besar kekuatan dan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres kerja bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruh burnout (suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa berprestasi rendah. (Nasution, 2017)

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

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. (Sutrisno, 2014)

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong kinerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan merupakan suatu pertimbangan subjektif seorang karyawan 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 karyawannya, karena hal tersebut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan keluhan dan masalah personalia vital lainnya. (Jufrizen & Sitorus, 2021)

Selain stres kerja dan kepuasan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif sehingga mampu memacu para karyawan bekerja dengan produktif. (Siagian, 2016).

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 karyawan 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 karyawannya. (Lesmana & Ananda, 2021)

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan". (Sedarmayanti, 2018) Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja. Karena, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang sedang bekerja.

PT. Artha Cipta Selaras merupakan anak perusahaan PT Andhika Pratama Jaya Abadi yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh PT. Andhika Pratama Jaya Abadi yang berdiri tanggal 20 Agustus 2021. PT. Artha Cipta Selaras bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi bidang pengadaan, pembuatan dan supplier untuk proses machinery dan pekerjaan civil pembangunan. Pendirian PT. Artha Cipta Selaras merupakan bagian dari komitmen Perusahaan untuk selalu memberikan yang terbaik pada pelayanan jasa konstruksi. PT. Artha Cipta Selaras berupaya menghadirkan kualitas jasa konstruksi yang handal dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level nasional

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

Fenomena yang terjadi mengenai stres kerja adalah karyawan 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 karyawan, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, tegang, gugup, dan mengalami gangguan pencernaan.

Fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerjayaitu masih ditemukannya menempatkan orang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan analisis jabatan atau analisis pekerjaan, pemimpinn yang hanya inginmelihat hasil kerja harus maksimal, sesama rekan kerja sering tidak saling membantu dan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang bekinerja baik, sehingga kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan para karyawan.

Adapun masalah yang menyangkut lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja yang belum mendukung sepenuhnya, disebabkan kantor PT. Artha Cipta Selaras berada di jalan lintas membuat suara kebisingan sering mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan setiap harinya. Hal ini tentunya membuat para karyawan kurang merasa nyaman dan membuat pekerjaan setiap harinya terganggu,

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Ciptha Selaras”**.

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 karyawan memiliki Stres Kerja yang berdampak pada kinerja karyawan

2. Kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan oleh para karyawan dilihat dari pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya, hanya melihat hasil akhirnya saja.
3. Lingkungan Kerja yang berisik karena terletak di Jalan Lintas sehingga membuat kenyamanan terganggu bagi karyawan

1.3 Batasan Masalah

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

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Stres kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras?
4. Apakah Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Stres kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Artha Cipta Selaras.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Karyawan Pada Karyawan PT. Artha Cipta Selaras.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Artha Cipta Selaras.

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 kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras.

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 Pengaruh Pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wibowo 2014 hal 7) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses." Menurut (Fatimah 2017 hal 12), Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut (Mangkunegara 2018 hal 67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Kasmir 2016 hal 182), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Adapun kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut (Mangkunegara, 2017 hal 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Kasmir 2016 hal 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

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

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan 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 atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau 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 secara sungguh-sungguh.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja yang ideal.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Sedangkan menurut (Rivai, 2014) bahwa ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.
2. Keputusan penempatan. Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
3. Pelatihan dan Pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4. Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.
5. Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
6. Evaluasi Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
7. Definisi Proses Karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
8. Kesempatan Kerja yang Adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
9. Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.
10. Posisi Tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa indikator kinerja menurut yaitu sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2. **Kuantitas kerja**

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. **Keandalan**

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehatian-hatian dalam bekerja.

4. **Sikap**

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan menurut (Kasmir 2016 hal 208-209) 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, jumlah unit, 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.

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 (Buchanan & Huczynski, 2019 hal 185) bahwa Setiap orang tentu pernah mengalami stres, termasuk juga karyawan di suatu perusahaan. Setiap kondisi yang 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. Stres pada karyawan banyak ragamnya, dapat berasal dari individu, kelompok, organisasi, serta lingkungan. Stresor ini tidak boleh diabaikan oleh perusahaan, karena akan mengganggu kelangsungan hidup seseorang. Menurut (Rivai, 2014 hal 442) Antecedent Stres, adalah faktor penyebab stres yang memengaruhi karyawan. Penyebabnya berasal

dari luar dan dalam organisasi, dan kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. Stres kerja adalah kejadian atau kondisi lingkungan yang berpotensi menyebabkan stres. Kepribadian individu seringkali menentukan sejauh mana stresor berpotensi menjadi pemicu stres yang nyata. (Johns & Saks, 2019 hal 27). Menurut (Wijaya, 2017 hal 276) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Lazarus & Folkman (2013) stres dapat berwujud atau berbentuk fisik (seperti polusi udara) dan dapat juga berkaitan dengan lingkungan sosial (seperti interaksi sosial). Pikiran dan perasaan individu sendiri yang dianggap sebagai suatu ancaman baik yang nyata maupun imajinasi dapat juga menjadi stressor. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan faktor-faktor penyebab stres yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang.

2.1.2.2 Faktor Faktor Stres Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) faktor penyebab terjadinya stres kerja karyawan 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 karyawan juga dapat disebabkan antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
2. Waktu kerja yang mendesak.
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
4. Iklim kerja yang tidak sehat.
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
6. Konflik kerja.
7. Perbedaan nilai antara karyawan 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 hal 245) 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 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 karyawan. Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Menurut (Margiati, 1999)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 karyawan.

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 antar pribadi adalah stres yang berkaitan dengan tekanan kelompok, gaya kepemimpinan, dan konflik antar kepribadian.

2. *Life Stressors*

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 karyawan, Kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan, serta Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

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 karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan, Disiplin ilmu yang berbeda-beda pada suatu

bidang pekerjaan, Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, Beban pekerjaan yang ditanggung karyawan.

3. Tuntutan Pribadi

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari : Hubungan karyawan dengan supervisi, Hubungan karyawan dengan rekan kerja, Hubungan karyawan dengan keluarga, pengawasan yang dilakukan oleh 18 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 karyawan.

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 karyawan dikejar waktu yang ditetapkan atasan

Menurut (Anoraga, 2013) Indikator atau Instrumen penelitian untuk stres kerja yaitu:

1. Kebingungan peran Karyawan merasa bingung dalam peran yang harus ia lakukan dalam bekerja di perusahaan.
2. Konflik peran Adanya konflik atau pertentangan antara peran yang ada di perusahaan.
3. Ketersediaan waktu Waktu yang tersedia kurang. Karyawan dituntut untuk lembur dalam bekerja.
4. Kelebihan beban kerja Karyawan tidak mampu bekerja dengan beban kerja yang lebih berat dari yang seharusnya ia lakukan.
5. Pengembangan karir Karyawan bercita-cita agar karirnya berkembang namun belum bisa mencapainya sehingga karyawan merasa stres dan tertekan.
6. Tanggung jawab Karyawan dituntut untuk memiliki tanggung jawab yang tinggi

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan selain mencari uang untuk kehidupannya dia juga menginginkan rasa puas berada di perusahaan tersebut. Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. 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 karyawan menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam

organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut (Mangkunegara 2017 hal 117) bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut (Umam 2012 hal 192) mengatakan Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Menurut (Wibowo 2014 hal 132) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi. Menurut (Usman 2013 hal 282) bahwa Kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu. Sedangkan (Hamali 2016 hal 201) mengatakan bahwa Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Sedangkan (Sutrisno 2014 hal 75) menyatakan Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan

menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Dari defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan sangat penting karena akan mengakibatkan penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Selain itu rasa puas yang dimiliki karyawan akan membuat pekerjaan seperti prioritas yang harus dikerjakannya.

2.1.3.2 Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno 2014 hal 80) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

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

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017 hal 120) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri karyawan, 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 hal 124) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

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

2. Komunikasi.

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

3. Meningkatkan sikap kerja

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

4. Kebutuhan pelatihan

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

Menurut (Hamali, 2016 hal 202) 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 dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

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

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara 2017 hal 118) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Turn over.

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

2. Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

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

3. Umur

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

4. Tingkat Pekerjaan.

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang mencukupi tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan 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 karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan

Sedangkan Menurut (Robbins & Judge, 2017) Adapun indikator kepuasan kerja yaitu: : Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas dan Rekan Kerja, dimana penjelasan dari setiap item itu adalah :

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 karyawan merasa terpuaskan dengan jabatannya
4. Pengawas. Seseorang senantiasa memerikan perintah dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

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. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut (Nitisemito, 2019) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut (Kasmir, 2016 hal 192) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja . lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2013 hal 21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Rahman, 2017, hal 47) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut (Afandi, 2018 hal 65) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitasnya dalam menjalankan tugas dan akan mempengaruhi pekerjaannya secara optimal guna menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.4.2 Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat di]jadffnyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi menurut (Nitisemito, 2019 hal 38) yakni :

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan, menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya. Jika hubungan antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam diri karyawan yang bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2. 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 karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

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

4. Penerangan Dalam hal ini,

Penerangan bukanlah sebatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi pekerja yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja..

5. Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau perputaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup besar terutama pada ruangan-ruang yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

Menurut (Sedarmayanti, 2018 hal 22) ada dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018 hal 163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat Visual Pripacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah halhal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah :

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang b uruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tid ak sesuai dengan harapan pegawai, apanbila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d. Perubahan

Perubahan Dalam Segala Bentuk Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan manfaat yang sangat besar baik bagi seluruh pegawai maupun bagi organisasi, Karena lingkungan tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Afandi, 2017 hal 71) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Manfaat lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan tempat kerja yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan di tempat kerja

Menurut (Busro, 2018 hal 101) menyatakan bahwa manfaat Lingkungan Kerja adalah:

1. Kesehatan Fisik dan Psikis
2. Kenyamanan Kerja
3. Ketenangan Kerja
4. Ketekunan kerja
5. Kedalaman konsentrasi kerja

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para pegawai. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan (Mangkunegara, 2017 hal 139), yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan pegawai yang dalam melaksanakan tugas tugasnya.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian.

6. Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan pegawai dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri pegawai yang bekerja

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang

pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM)

Menurut (Afandi, 2018 hal 57) indikator dari lingkungan kerja yakni

1. Penerangan

- a. Lampu penerangan tempat kerja
- b. Jendela tempat kerja

2. Warna

- a. Tata warna
- b. Dekorasi

3. Dimensi suara

- a. Bunyi musik
- b. Bunyi mesin pabrik, bengkel

4. Udara

- a. Suhu udara
- b. Kelembapan udara

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

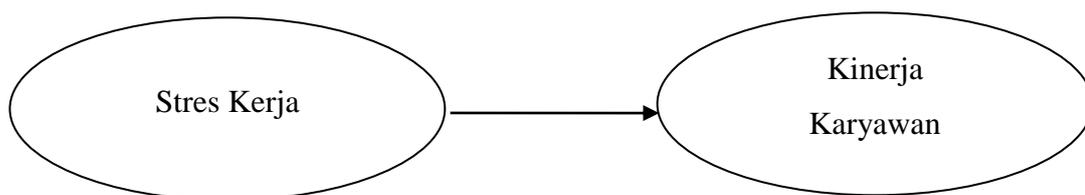
Menurut (Nasution, 2017) stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses

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,

Stres Kerja tidak selamanya berpengaruh negatif terhadap perusahaan dan karyawan. Banyaknya perusahaan yang membuat kriteria dalam pemilihan karyawan sebelum karyawan diterima di perusahaan yang salah satunya sering disebutkan yakni dapat bekerja dibawah tekanan. Hal ini dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan dapat diharapkan menghasilkan yang terbaik. Dan bagi karyawan jika tidak mengalami stres kerja atau tekanan didalam perusahaan maka karyawan banyak yang berleha-leha atau terlena dengan kondisi lingkungan perusahaan. Namun jika karyawan tidak mampu atau tidak tahan dengan kondisi beban kerja yang banyak maka karyawan tersebut bisa saja mengalami stres sehingga berdampak pada kesehatannya yang menjadikan kinerja juga rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh (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.



Gambar 2.1 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

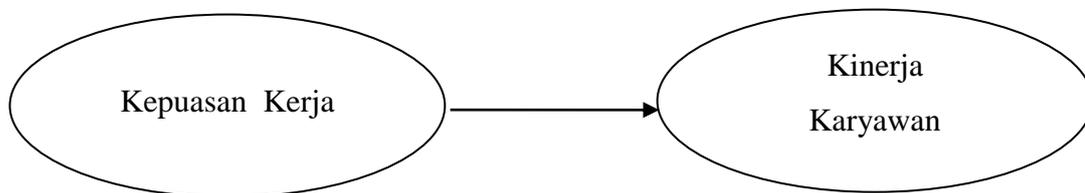
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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 karyawan itu sendiri. (Daulay & Handayani, 2021). Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Adhan et al., 2020) yang berjudul maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini mendukung penelitian yang lain yakni

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 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.



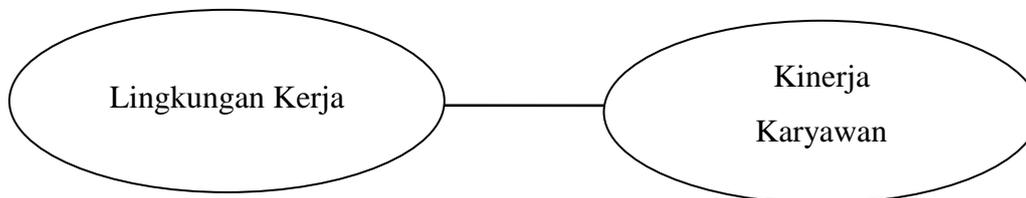
Gambar 2.2 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018 hal 51) Lingkungan Kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Farisi & Lesmana, 2021) , (Siswadi et al., 2021) , (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) (Nabawi, 2020), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Lestari, 2021) (Sinambela & Tanjung, 2018) (Julita & Arianty, 2018), (Munasip, 2019), (Yusnandar, 2019), (Bahagia et al., 2018)

,(Julita & Arianty, 2018) , dan (Hasibuan, 2015) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

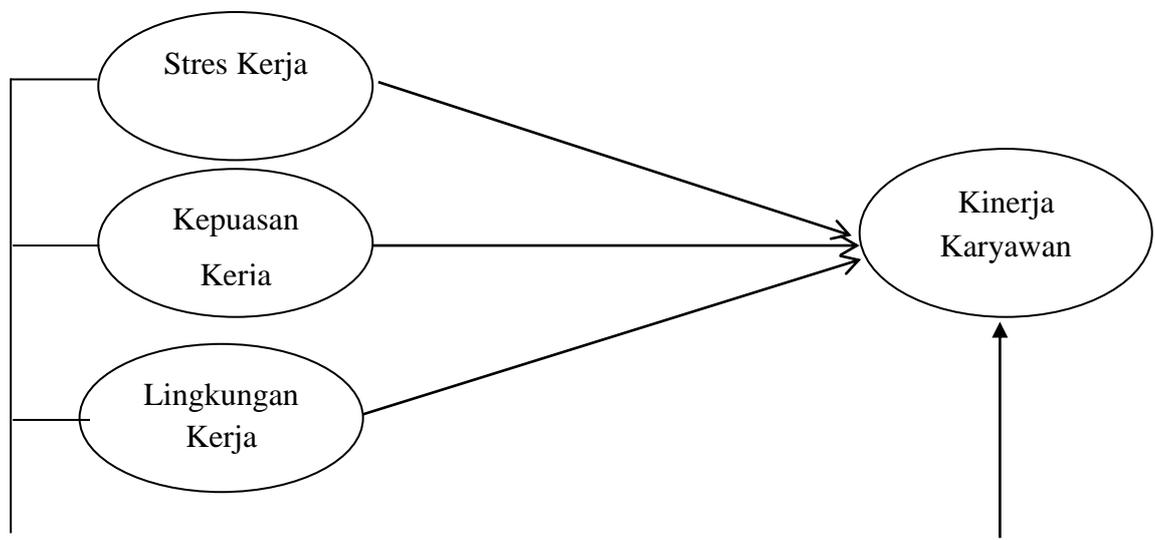
Hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model (hubungan U-Terbalik). Pola U tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dengan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung menaik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Meningkatnya stres akan menyebabkan peningkatan kinerja, namun setelah melewati titik tertentu (titik optimum), meningkatnya stres justru akan menurunkan kinerja.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Handoko, 2016 hal 196). Oleh karena

itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan 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 karyawan, sehingga kinerja (Aniversari & Sanjaya, 2022) , (Silviani & Pangestu, 2019), (Difayoga & Yuniawan, 2015) dan (Hertanto, 2011)

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, hal 98)

1. Ada pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras.
2. Ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras.
3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras.
4. Ada pengaruh *Stressor*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Cipta Selaras.

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 hal 36) 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 adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. (Wibowo 2014 hal 7).

Tabel 3.1.
Indikator kinerja karyawan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	2
2	Kuantitas	2
3	Keandalan	2
4	Sikap	2

Sumber : (A. P. Mangkunegara, 2017)

3.2.2 Variabel stres kerja (X1)

Stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. (Wijaya, 2017 hal 276)

Tabel 3.2. Indikator stres kerja

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

Sumber :

& Judge, 2017)

(Robbins

3.2.3 Variable kepuasan kerja kerja (X2)

Kepuasan kerja kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi. (Robbins & Judge, 2017).

Tabel 3.3. Indikator kepuasan kerja 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)

3.2.4 Variabel lingkungan kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Afandi, 2018 hal 65)

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 hal 139)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Artha Cipta Selaras yang beralamat di Jalan Medan-Tanjung Morawa KM 17 No A-5 Suzuya Plaza, Tanjung Morawa-Medan. Sumatera Utara..

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei 2022 sampai dengan bulan September 2022.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2021 dan Tahun 2022																				
		Mei				Juni				Juli				Agust				Septembe				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Penelitian Pendahuluan																					
2.	Pengajuan Judul																					
3.	Penyusunan Proposal																					
4.	Seminar Proposal																					
5	Riset																					
6	Pengolahan Data																					
7	Sidang Skripsi																					

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 kesimpulanya. (Sugiyono, 2019 hal 148)

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Artha Cipta Selaras di Jalan Medan-Tanjung Morawa KM 17 No A-5 Suzuya Plaza, Tanjung Morawa-Medan. Sumatera Utara yang berjumlah 40 orang.

Tabel 3.6.
Jumlah Populasi di PT Artha Cipta Selaras

Bagian	Jumlah Karyawan
Bagian Keuangan	4 Orang
Bagian Administrasi	8 Orang
Bagian Teknik	15 Orang
Bagian Gudang	4 Orang
Estimator	3 Orang
Arsitek	2 Orang
Security	4 Orang
Jumlah Karyawan	40 Orang

Sumber Data : Bagian Administrasi PT. Artha Cipta Selaras

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 & Hendrayani, 2015, hal 192). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Artha Cipta Selaras yang berjumlah 40

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 & Hendrayani, 2015, hal 203)

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 40 karyawan, 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 karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Artha Cipta Selaras.

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
Ragu Ragu	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, hal 248)

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 Kinerja Karyawan

No Butir	N	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y	0.537	0.3120	Valid
2	Y	0.544	0.3120	Valid
3	Y	0.693	0.3120	Valid
4	Y	0.795	0.3120	Valid
5	Y	0.656	0.3120	Valid
6	Y	0.611	0.3120	Valid
7	Y	0.557	0.3120	Valid
8	Y	0.548	0.3120	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 24

Dari tabel di atas maka nilai validitas untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,3120 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid

Tabel 3.9
Uji Validitas Stress Kerja

No Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.599	0.3120	Valid
X1.2	0.583	0.3120	Valid
X1.3	0.574	0.3120	Valid
X1.4	0.678	0.3120	Valid
X1.5	0.617	0.3120	Valid
X1.6	0.550	0.3120	Valid
X1.7	0.524	0.3120	Valid
X1.8	0.413	0.3120	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 24

Dari tabel di atas maka nilai validitas untuk variabel Stres Kerja lebih besar dari 0,3120 maka semua indikator pada variabel Stres Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3.10
Uji Validitas Kepuasan Kerja

No Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.600	0.3120	Valid
X2.2	0.456	0.3120	Valid
X2.3	0.701	0.3120	Valid
X2.4	0.622	0.3120	Valid
X2.5	0.778	0.3120	Valid
X2.6	0.688	0.3120	Valid
X2.7	0.537	0.3120	Valid
X2.8	0.430	0.3120	Valid
X2.9	0.705	0.3120	Valid
X2.10	0.571	0.3120	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 24

Dari tabel di atas maka nilai validitas untuk variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,3120 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid

Tabel 3.11
Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0.774	0.3120	Valid
X3.2	0.613	0.3120	Valid
X3.3	0.786	0.3120	Valid

X3.4	0.609	0.3120	Valid
X3.5	0.723	0.3120	Valid
X3.6	0.670	0.3120	Valid
X3.7	0.476	0.3120	Valid
X3.8	0.517	0.3120	Valid
X3.9	0.569	0.3120	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 24

Dari tabel di atas maka nilai validitas untuk variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari 0,3120 maka semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

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 hal 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018 hal 174). 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 3.9
Hasil Uji Realibilitas

	Variabel	Nilai	Status
o		Alpha	

	Kinerja Karyawan	0,748	Realibilitas Baik
	Stres Kerja	0,706	Realibilitas Baik
	Kepuasan kerja	0,796	Realibilitas Baik
	Lingkungan kerja	0,811	Realibilitas Baik

Sumber : Data diolah SPSS 24

1. Kinerja karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,748 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
2. Stres Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,706 > 0,600$ maka variabel Stres Kerja adalah reliabel
3. Kepuasan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,796 > 0,600$ maka variabel Kepuasan kerja adalah reliabel
4. Lingkungan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,811 > 0,600$ maka variabel Lingkungan 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 : Kepuasan kerja Kerja
 X_3 : Lingkungan 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 multikolinieritas, 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 multikolinieritas 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 hal 184)

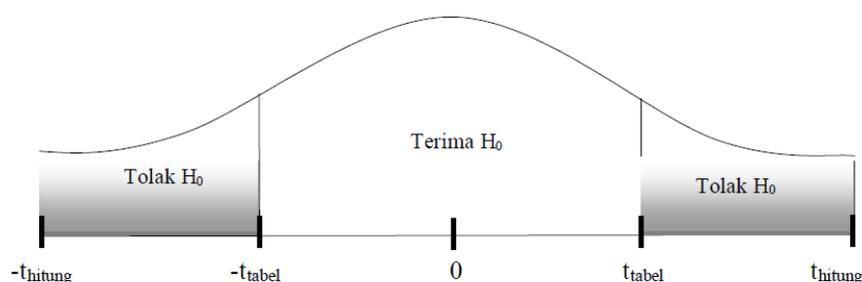
Dimana :

- 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 :

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

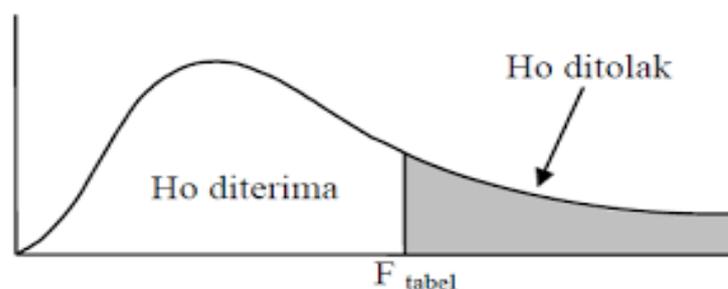
Sumber :(Sugiyono 2019 hal 257)

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 hal 277)

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 mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 9 pernyataan untuk Stres Kerja (X1), 10 pernyataan untuk Kepuasan Kerja (X2), dan 9 pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X3). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 orang responden Karyawan PT. Artha Cipta Selaras 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	29	72,5 %
2	Perempuan	11	27,5 %
TOTAL		40	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 29 (72,5 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 11 (27,5%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada Karyawan PT. Artha Cipta Selaras

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2.
Pendidikan Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	SMA	15	37,5 %
2	D3	2	5 %
3	S1	23	57,5 %
TOTAL		40	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang tamatan SMA sebanyak 15 orang (37,5%), tamatan D3 sebanyak 2 orang (5%), tamatan S1 sebanyak 23 orang 57,5%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan Strata 1 pada Karyawan PT. Artha Cipta Selaras.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18 - 30 Tahun	7	17, %
2	31 – 40 Tahun	20	50 %
3	41 – 50 Tahun	10	25 %
3	51 – 60 Tahun	3	7,5 %
TOTAL		40	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 18-30 tahun sebanyak 7 orang (17,5 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 20 orang (50 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 10 orang (25%). berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 3 orang (7,5 %). Dengan demikian yang

menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada Karyawan PT. Artha Cipta Selaras

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 2 Tahun	12	30 %
2	2 – 4 Tahun	25	62,5 %
3	> 4 Tahun	3	7,5 %
TOTAL		40	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang bekerja < 2 tahun sebanyak 12 orang (30 %), bekerja 2 - 4 tahun sebanyak 25 orang (62,5 %), bekerja > 4 tahun yaitu sebanyak 3 orang (7,5 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang lama bekerja 2 sampai 4 tahun pada Karyawan PT. Artha Cipta Selaras.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Artha Cipta Selaras diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	50.00	16	40.00	3	7.50	0	0	1	2.5	40	100
2	21	52.50	14	35.00	4	10.00	0	0	1	2.5	40	100
3	10	25.00	25	62.50	5	12.50	0	0	0	0	40	100
4	21	52.50	11	27.50	6	15.00	1	2.5	1	2.5	40	100
5	16	40.00	13	32.50	11	27.50	0	0	0	0	40	100
6	15	37.50	13	32.50	10	25.00	1	2.5	1	2.5	40	100
7	14	35.00	11	27.50	10	25.00	4	10	1	2.5	40	100
8	10	25.00	9	22.50	13	32.50	5	12.5	3	7.5	40	100

Data Penelitian Diolah (2022)

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

1. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab dengan arahan dari seorang pemimpin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (50%).
2. Jawaban responden Pemimpin senantiasa mengayomi dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (52,50%)
3. Jawaban responden Saya selalu menerima dengan ikhlas walaupun pekerjaan yang dibebankan kepada saya bertambah dari biasanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (62,50%)
4. Jawaban responden Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (52,50%).
5. Jawaban responden Perusahaan Saya menyelesaikan pekerjaan dengan

tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (40%)

6. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan oleh Pimpinan PT. Artha Cipta Selaras, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (37,5%)
7. Jawaban responden Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, mingguan, atau bulanan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (35%)
8. Jawaban responden Teman kerja selalu ada yang mau membantu pekerjaan yang belum saya mengerti, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (32,50%).

Berdasarkan kuisioner yang berkaitan kinerja karyawan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa setiap karyawan harus memberikan kinerja yang terbaik untuk kemajuan PT. Artha Cipta Selaras. Karena kemajuan dari PT. Artha Cipta Selaras juga akan membuat para karyawan kedepannya menjadi lebih sejahtera.

4.1.3.2 Variabel Stres Kerja(X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Artha Cipta Selaras diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja sebagai berikut :

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

Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	65	3	7.50	5	12.50	1	2.5	5	12.5	40	100
2	22	55	10	25.00	3	7.50	1	2.5	4	10	40	100
3	23	57.5	10	25.00	3	7.50	0	0	4	10	40	100
4	17	42.5	14	35.00	5	12.50	2	5	2	5	40	100
5	16	40	13	32.50	8	20.00	0	0	3	7.5	40	100
6	23	57.5	10	25.00	6	15.00	0	0	1	2.5	40	100
7	19	47.5	7	17.50	9	22.50	3	7.5	2	5	40	100
8	17	42.5	11	27.50	6	15.00	4	10	2	5	40	100
9	13	32.5	9	22.50	5	12.50	9	22.5	4	10	40	100

Data Penelitian Diolah (2022)

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 26 orang (65%).
2. Jawaban responden Saya diberikan target yang cukup tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (55%).
3. Jawaban responden Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (57,5%).
4. Jawaban responden Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas. mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (42,5%).
5. Jawaban responden Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (40%).
6. Jawaban responden Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman, mayoritas responden

menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (57,5%).

7. Jawaban responden Saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (47,5%).
8. Jawaban responden Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (42,5%).
9. Jawaban responden Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (32,5%)

Berdasarkan kuisioner yang berkaitan stres kerja di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden sangat setuju stress kerja yang berlebihan akan mengganggu kinerja yang ada, oleh karenanya para karyawan sebaiknya memiliki waktu untuk istirahat dan refreshing sehingga dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari tidak ada lagi stres yang tinggi.

4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Artha Cipta Selaras diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	45.00	17	42.50	4	10.00	0	0.00	1	2.50	40	100
2	17	42.50	14	35.00	7	17.50	1	2.50	1	2.50	40	100
3	9	22.50	26	65.00	4	10.00	0	0.00	1	2.50	40	100
4	17	42.50	12	30.00	11	27.50	0	0.00	0	0.00	40	100
5	14	35.00	14	35.00	10	25.00	1	2.50	1	2.50	40	100
6	12	30.00	13	32.50	11	27.50	1	2.50	3	7.50	40	100
7	8	20.00	8	20.00	13	32.50	7	17.50	4	10.00	40	100
8	5	12.5	6	15	14	35	8	20	7	17.5	40	100
9	9	22.5	15	37.5	12	30	0	0	4	10	40	100
10	16	40	11	27.5	8	20	2	5	3	7.5	40	100

Data Penelitian Diolah (2022)

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

1. Jawaban responden Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membedakan seseorang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (45%).
2. Jawaban responden Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (42,50%)
3. Jawaban responden Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (65%).
4. Jawaban responden Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (42,5%)
5. Jawaban responden Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, mayoritas responden

- menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 14 orang (35%).
6. Jawaban responden Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang (32,5%).
 7. Jawaban responden Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (32,5%)..
 8. Jawaban responden Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (35%)..
 9. Jawaban responden Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (37,5%).
 10. Jawaban responden Motivasi yang ada sangat memuaskan saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (40%).

Berdasarkan kuisioner yang berkaitan kepuasan kerja di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden sangat setuju kepuasan kerja karyawan PT. Artha Cipta Selaras banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti rekan kerja, gaji, promosi jabatan aturan yang di tetapkan oleh perusahaan dan motivasi yang diberikan.

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Artha Cipta Selaras diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Jawaban Lingkungan Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	45	10	25.00	9	22.50	2	5.00	1	2.50	40	100
2	9	22.5	12	30.00	12	30.00	6	15.00	1	2.50	40	100
3	14	35	18	45.00	5	12.50	2	5.00	1	2.50	40	100
4	6	15	4	10.00	18	45.00	10	25.00	2	5.00	40	100
5	14	35	15	37.50	8	20.00	2	5.00	1	2.50	40	100
6	2	5	20	50.00	15	37.50	2	5.00	1	2.50	40	100
7	18	45	12	30.00	5	12.50	4	10.00	1	2.50	40	100
8	19	47.5	13	32.5	3	7.5	4	10	1	2.5	40	100
9	9	22.5	25	62.5	2	5	3	7.5	1	2.5	40	100

Data Penelitian Diolah (2022)

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

1. Jawaban responden Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (45%).
2. Jawaban responden Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas, mayoritas responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 12 orang (31,43%)
3. Jawaban responden Pihak perusahaan sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang di gunakan pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (45%)

4. Jawaban responden Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (45%)
5. Jawaban responden Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (37,5%)
6. Jawaban responden Lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan umum, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (50%).
7. Jawaban responden Tidak ada kebisingan di tempat kerja sehingga membuyarkan konsentrasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (45%).
8. Jawaban responden Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (47,5%)..
9. Jawaban responden Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (62,5%).

Berdasarkan kuisisioner yang berkaitan lingkungan kerja di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden sangat setuju lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan PT. Artha Cipta Selaras lebih baik dalam bekerja. Karena lingkungan yang nyaman dan baik membuat para karyawan akan lebih bisa memberikan kinerja yang maksimal karena keamanan kehidupannya sudah terjamin.

4.1.4 Uji Asumsi

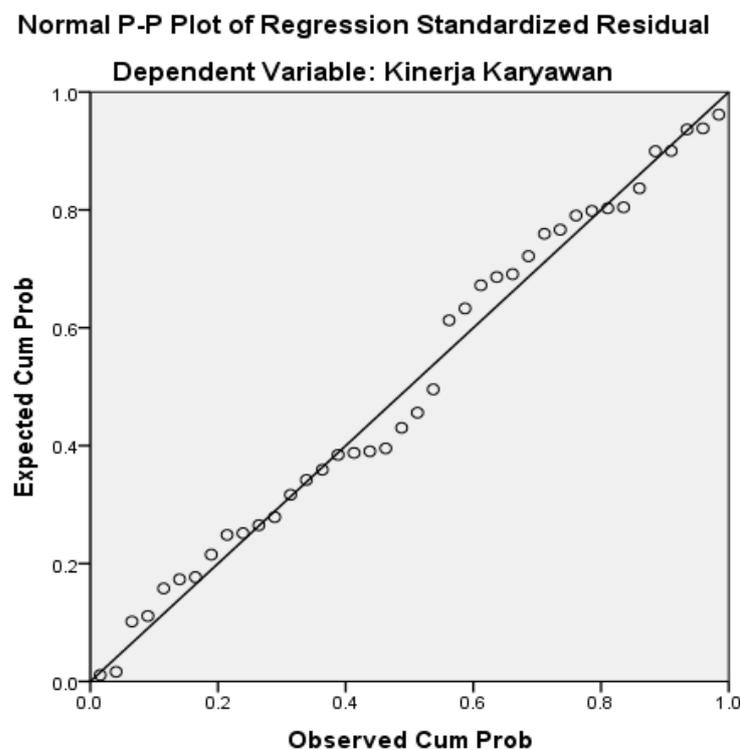
4.1.4.1. Uji Normalitas

a. 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



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

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.

b. 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 4.9
Uji Smirnov Kolgomorov

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64866472
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.079
Test Statistic		.084
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

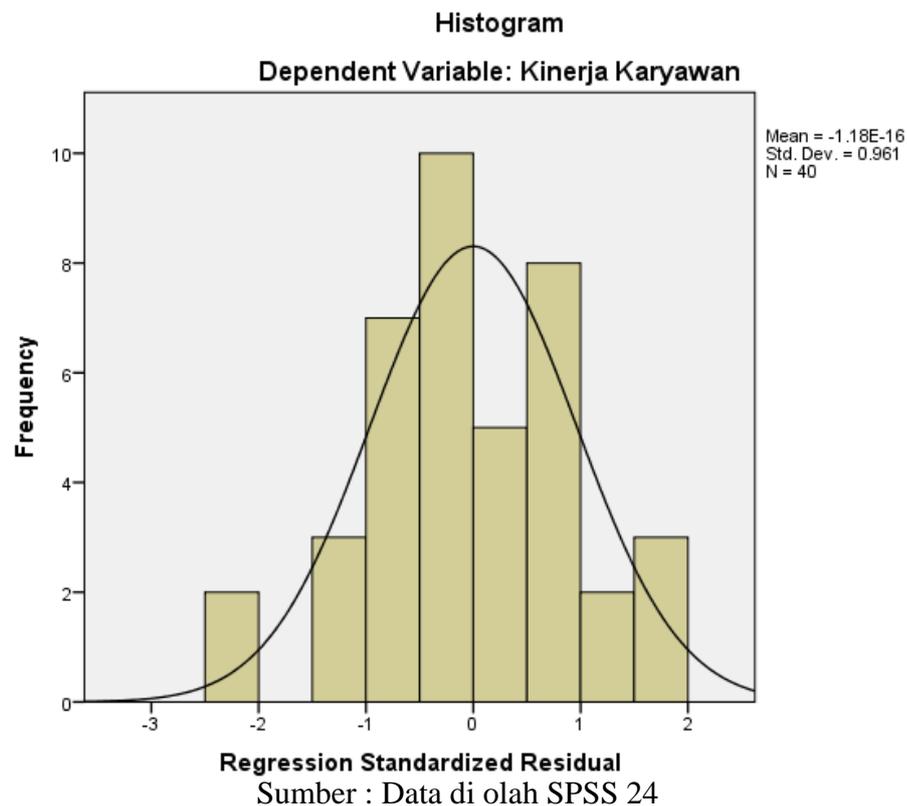
Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya

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.

c. Uji Normalitas Histogram

Pegujian normalitas dengan historgram adalah pengujian normalitas dengan memperhatikan bentuk grafik, jika bentuk grafik tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal. Sebaliknya, jik bentuk grafik melenceng ke kiri atau ke kanan menunjukkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal.

Gambar. 4.2 Uji Normalitas Histogram



Pada Gambar 4.2 terlihat mayoritas diagram berada pada dalam garis lonceng namun lonceng melenceng ke sebelah kiri, hal ini menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal.

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 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.988	1.012
	Kepuasan Kerja	.897	1.115
	Lingkungan Kerja	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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 Kerjasebesar $0,988 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,012 < 10$, maka variable Stres Kerjadinyatakan bebas dari multikolinieritas.

2. Nilai tolerance Kepuasan Kerjasebesar $0,897 > 0,10$ dan nilai VIF $1,115 < 10$, maka variabel Kepuasan Kerjadinyatakan bebas dari multikolinieritas.
3. Nilai tolerance Lingkungan Kerja $0,905 > 0,10$ dan nilai VIF $1,105 < 10$, maka variable Lingkungan Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

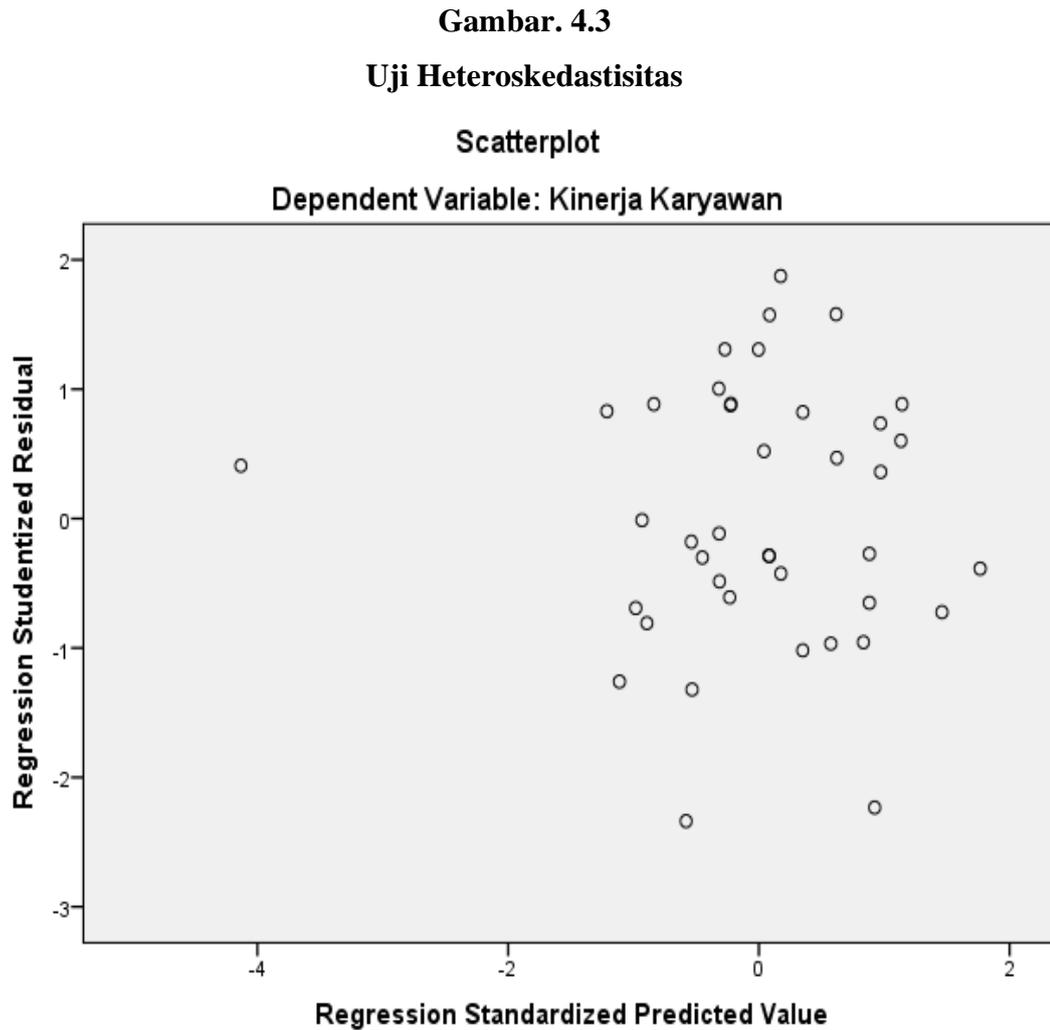
4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

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.



Sumber : Data di olah SPSS 24

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 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.661	.632	2.75682	1.354
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,354 diantara -2 sampai +2 ($-2 < 1,354 < + 2$). 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 4.12
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.313	4.142	
	Stres Kerja	.162	.074	.216
	Kepuasan Kerja	.491	.074	.675
	Lingkungan Kerja	.166	.081	.210
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 2,313
2. Stres Kerja = 0,162

$$3. \text{ Kepuasan Kerja} = 0,491$$

$$4. \text{ Lingkungan Kerja} = 0,166$$

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

$$Y = 2,313 + 0,162 X_1 + 0,491 X_2 + 0,166 X_3$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 2,313 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,313.
2. Stres kerja sebesar 0,162 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila stres kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,162 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Kepuasan kerja sebesar 0,491 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,491 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Lingkungan kerja sebesar 0,166 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,166 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

$$df=n-k ,$$

$$df= 40-4 = 36$$

$$t_{table} = 2.02809$$

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 4.13
Uji Secara Parsial (Uji-t)

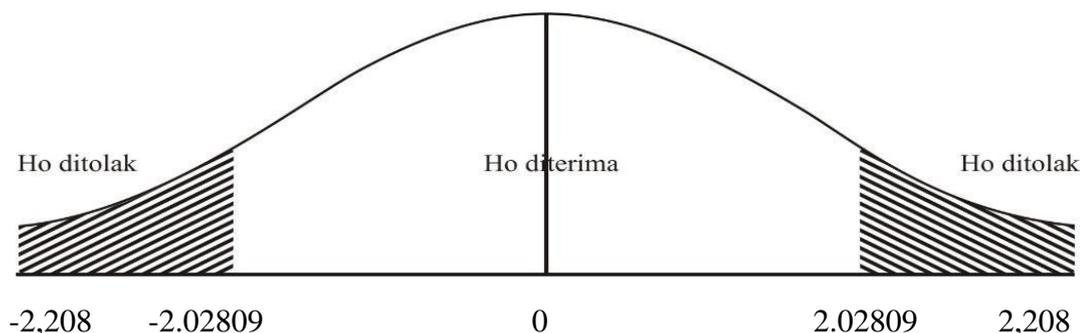
Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.558	.580
	Stres Kerja	2.208	.034
	Kepuasan Kerja	6.586	.000
	Lingkungan Kerja	2.061	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah SPSS 24.

1. Pengaruh Stres Kerjaterhadap Kinerja Karyawan

Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Hipotesis t

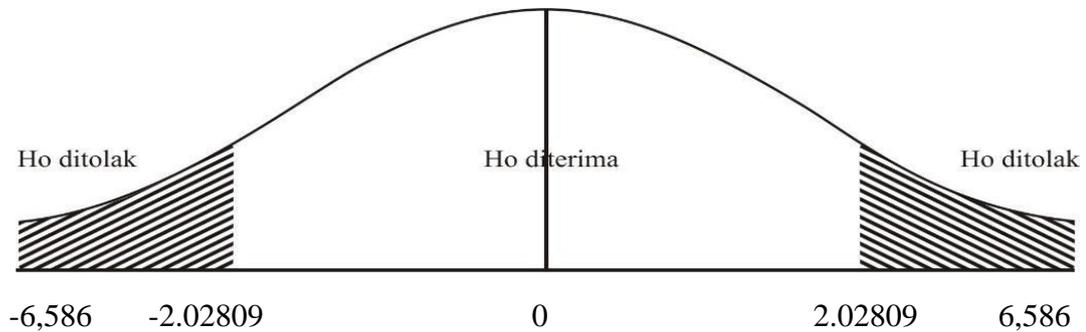


Uji t digunakan untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 2,208$ dan $t_{tabel} = 2.02809$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,208 > t_{tabel} 2.02809$ Ini berarti H_a ditolak berarti stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,034 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,034 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Artha Cipta Selaras

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 4.5
Kriteria Pengujian Hipotesis t

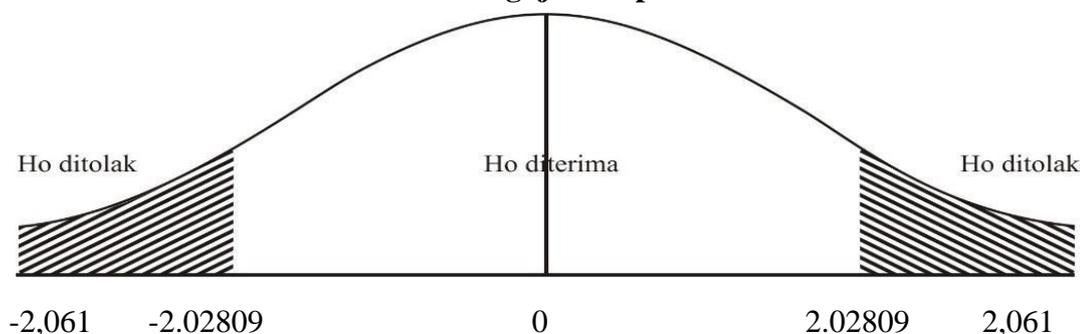


Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 6,586$ dan $t_{tabel} = 2.02809$. Didalam hal ini $t_{hitung} 6,586 > t_{tabel} 2.02809$ Ini berarti H_a ditolak berarti antara kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

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 antara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Artha Cipta Selaras.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 4.6
Kriteria Pengujian Hipotesis t



Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 2,061$ dan $t_{tabel} = 2.02809$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,061 > t_{tabel} 2.02809$ ini berarti H_a ditolak berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,047 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,047 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pada karyawan PT. Artha Cipta Selaras .

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 4.14
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532.373	3	177.458	23.350	.000 ^b
	Residual	273.602	36	7.600		
	Total	805.975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja						

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 23.350, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df = n - k$ dan $k - 1$

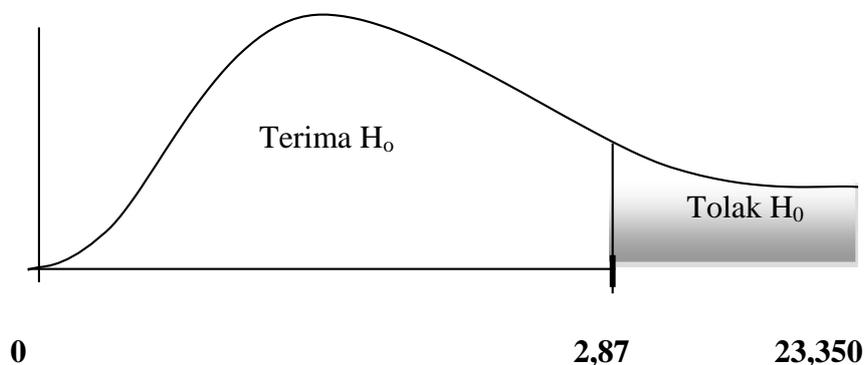
Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 23.350 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n - k = 40 - 4 = 36 \text{ dan } k - 1 = 3$$

$$F_{tabel} = 2,87$$

Gambar 4.7

Kriteria Pengujian Hipotesis F



Didalam hal ini $F_{hitung} 23,350 > F_{tabel} 2,87$ 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_0 di tolak

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Artha Cipta Selaras .

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 4.15
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.632	2.75682
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

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 0,661 menunjukkan 66,10 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sisanya 33,9 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji hipotesis stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 2,208 > t_{tabel} 2.02809$ dan nilai sig $0,034 < 0,05$, sehingga ini berarti antara stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Artha Cipta Selaras.

Menurut (Nasution, 2017) 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,

Stres Kerja tidak selamanya berpengaruh negatif terhadap perusahaan dan karyawan. Banyaknya perusahaan yang membuat kriteria dalam pemilihan karyawan sebelum karyawan diterima di perusahaan yang salah satunya sering disebutkan yakni dapat bekerja dibawah tekanan. Hal ini dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan dapat diharapkan menghasilkan yang terbaik. Dan bagi karyawan jika tidak mengalami stres kerja atau tekanan didalam perusahaan maka karyawan banyak yang berleha-leha atau terlena dengan kondisi lingkungan perusahaan. Namun jika karyawan tidak mampu atau tidak tahan dengan kondisi beban kerja yang banyak maka karyawan tersebut bisa saja mengalami stres sehingga berdampak pada kesehatannya yang menjadikan kinerja juga rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh (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.

4.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 6,586 > t_{tabel} 2.02809$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Artha Cipta Selaras.

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 karyawan itu sendiri. (Daulay & Handayani, 2021). Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Adhan et al., 2020) (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.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 2,061 > t_{tabel} 2,02809$ dan nilai sig $0,047 < 0,05$, ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pada karyawan PT. Artha Cipta Selaras.

Menurut (Afandi, 2018 hal 51) Lingkungan Kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar

para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Farisi & Lesmana, 2021) , (Siswadi et al., 2021) , (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) (Nabawi, 2020), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Lestari, 2021) (Sinambela & Tanjung, 2018) (Julita & Arianty, 2018), (Munasip, 2019), (Yusnandar, 2019), (Bahagia et al., 2018) ,(Julita & Arianty, 2018) , dan (Hasibuan, 2015) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Hasil Uji Hipotesis secara simultan antara stres kerja, kepuasan kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $F_{hitung} 23,350 > F_{tabel} 2,87$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a dan H_o di tolak . Artinya Stres kerja, kepuasan kerjadan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Artha Cipta Selaras.

Hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model (hubungan U-Terbalik). Pola U tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dengan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada

dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung menaik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Meningkatnya stres akan menyebabkan peningkatan kinerja, namun setelah melewati titik tertentu (titik optimum), meningkatnya stres justru akan menurunkan kinerja.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Handoko, 2016 hal 196). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan 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 karyawan, sehingga kinerja (Aniversari & Sanjaya, 2022) , (Silviani & Pangestu, 2019), (Difayoga & Yuniawan, 2015) dan (Hertanto, 2011).

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 karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras
2. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras.
3. Secara parsial antara Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras
4. Secara simultan stres kerja, kepuasan kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Cipta Selaras .

5.2. Saran

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

1. PT. Artha Cipta Selaras agar lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja sehingga para karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat mencari tempat riset dengan sampel responden yang lebih banyak.
3. Penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah variabel yang lain pada kinerja karyawan.

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 terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengelohan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik.
3. Jauhnya lokasi tempat riset yakni di Tanjung Morawa membuat peneliti harus bolak balik dari medan ke tanjung morawa.

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.
- 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.
- Anoraga, P. (2013). *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- 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.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). *Organizational behaviour*. Pearson UK.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- 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.
- Difayoga, R., & Yuniawan, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 250–259.

- 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., & 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.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- 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.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- 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). BPFEE.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *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), 211–212.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hertanto, E. (2011). *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur*. UPN" VETERAN" YOGYAKARTA.
- Johns, G., & Saks, A. (2019). *Revel for Organizational Behaviour: Understanding*

and Managing Life at Work. Pearson Education Canada.

- 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., & 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. (2016). *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.
- 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.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *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.
- Margiati, L. (1999). Stres kerja: Penyebab dan alternatif pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, Dan Politik*, 3(1), 71–80.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- 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. *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.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. CV Sah Media.
- 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.

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *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.

Sedarmayanti, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

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. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Silviani, A., & Pangestu, E. R. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pantura MA Sentot Patrol Indramayu*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.

Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (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.

Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.

- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwatno & Priansa. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- 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.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Edisi 4). Bumi aksara.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- 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.

