

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI HARIAN
LEPAS PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN
NASIONAL II MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : HERIKA SYAWITRI
NPM : 1905160003
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

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

MEMUTUSKAN

Nama : HERIKA SYAWITRI
NPM : 1905160003
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI HARIAN LEPAS PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL H MEDAN

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

(HAMMAD IRYAN NASUTION, S.E., M.M.)

Penguji II

(EFRI KURNIA, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris



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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : **HERIKA SYAWITRI**
NPM : **1905160003**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI HARIAN LEPAS PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL II MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing

RIMI ASTUTI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Herika Syawitri
NPM : 1905160003
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Rini Astuti, S.E., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Harian Lepas pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional II Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Jelaskan objek penelitian, dan variabel penelitian	27/8-23	fi
Bab 2	Tanggapan kembali reformasi serta perilaku terdilaku dan taktik @ kelompok	5/8-23	fi
Bab 3	Indikator program melalui ke-trekuensi sesuai dgn LOM	12/8-23	fi
Bab 4	Perubahan (hasil perilaku + pendapat perilaku + teori + penelitian terdahulu)	15/8-23	fi
Bab 5	Kesimpulan sesuai dgn hasil perilaku Perilaku Sama Sama permasalahan	18/8-23	fi
Daftar Pustaka	Sebuah referensi tercantum pd daftar Pustaka (pandulaga)	27/8-23	fi
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace sidang Meja hijau	28/8-23	fi

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, 28 Agustus 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

RINI ASTUTI, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Herika Syawitri
NPM : 1905160003
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI HARIAN LEPAS PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL II MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 12 Juli 2023

Yang membuat pernyataan



HERIKA SYAWITRI

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI HARIAN LEPAS PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL II MEDAN

HERIKA SYAWITRI

Program Studi Manajemen

Email : herikasyawitri01okto@gmail.com

Penelitian yang dilakukan penulis bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan yang berjumlah 401 orang dengan sampel sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (Angket) dan Wawancara Interview dan Dokumentasi. Teknik analisis yang dalam penelitian menggunakan SmartPLS (*Partial Least Square*) mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE ON DAILY EMPLOYEES RELEASE ON THE ROAD IMPLEMENTATION CENTER NATIONAL II MEDAN

HERIKA SYAWITRI

Management Study Program

Email : herikasyawitri01okto@gmail.com

The research conducted by the author aims to identify and analyze the effect of work stress, work environment and job satisfaction on employee performance, to identify and analyze the effect of work stress and work environment on job satisfaction, to determine and analyze the effect of work stress on employee performance through job satisfaction and to find out and analyze the effect of the work environment on employee performance through job satisfaction at the Daily Employees of the Implementation Center for National Road II Medan. The population in this study were 401 freelance daily employees at the Medan National Road Implementation Center with a sample of 80 people. Data collection techniques used in this study were questionnaires (questionnaires) and interviews and documentation. The analysis technique used in this research is SmartPLS (Partial Least Square) starting from model measurement (outer model), model structure (inner model) and hypothesis testing. The results showed that work stress, work environment and job satisfaction affect employee performance, work stress and work environment affect job satisfaction, work stress affect employee performance through job satisfaction and work environment affect employee performance through job satisfaction in freelance daily employees Implementation Center for National Road II Medan.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkah dan rahmat nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **" Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Harian Lepas Pada Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan"**. Adapun tujuan dari penulisan penelitian skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga penelitian Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai Pihak selama penyusunan berlangsung. Pada ksesempatan ini Penulis mengucapkan Terima Kasih setulusnya kepada :

1. Kedua Orang tua, Ayahanda Tersayang Alm. Muksin dan Ibunda tercinta Mariani yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada Penulis, Serta besarnya Perhatian, Pengorbanan. Bimbingan serta Doa yang tulus terhadap Penulis, Sehingga Penulis mempunyai semangat dan tanggung jawan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E.,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. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, 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. Ibu Rini Astuti, SE., MM selaku Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
10. Bapak/Ibu Pimpinan Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan beserta seluruh staff yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan riset kepa Penulis.
11. Seluruh Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu penulis hanya bisa berharapp semoga Allah Swt membalas kebaikan kalian semua.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan Skripsi ini. Oleh Sebab itu, Penulis mengharapkan saran dan kritik yang

membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Atas segala bantuan, bimbingan dan semangat yang telah peneliti terima dari berbagai pihak, Peneliti mengucapkan banyak terimakasih. Semoga Allah SWT membalasnya. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti serta dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dalam dunia pendidikan.

Medan, Agustus 2023

Penulis

,

HERIKA SYAWITRI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	17
2.1.2 Stres Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja	18
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	19

2.1.2.3 Sumber Stres Kerja	20
2.1.2.4 Akibat dan dampak Stres	21
2.1.2.5 Indikator Stres Kerja	22
2.1.3 Lingkungan Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	23
2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja	25
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...	25
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	28
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	30
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	30
2.1.4.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja....	31
2.1.4.3 Aspek Kepuasan Kerja.....	32
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	33
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	35
2.3 Hipotesis	40
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6 Teknik Analisa Data.....	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian	53

4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian	53
4.1.1.1	Karakteristik Responden.....	53
4.1.1.2	Analisa Variabel Penelitian	55
4.1.2	Analisis Data.....	62
4.1.2.1	Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	62
4.1.2.2	Analisis Model Struktural (Inner Model)	66
4.2	Pembahasan.....	71
BAB 5	PENUTUP	82
5.1	Kesimpulan	82
5.2	Saran	83
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	43
Tabel 3.2 Indikator Stres Kerja.....	43
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	44
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja	44
Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian	45
Tabel 3.6 Proporsi Sampel Penelitian	47
Tabel 3.7 Skala Likert.....	48
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan.....	54
Tabel 4.4 Skor Angket untuk Variabel Stress Kerja.....	55
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Stress Kerja.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	64
Tabel 4.13 <i>Cronbach Alpha</i>	65
Tabel 4.14 <i>R-Square</i>	66
Tabel 4.15 <i>F-Square</i>	67

Tabel 4.16 <i>Path Coefficients</i>	69
Tabel 4.17 <i>Inderect Effect</i>	71
Tabel 4.18 <i>Total Effect</i>	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 4.1 Efek Mediasi	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap organisasi dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan (Bahagia et al., 2018).

Organisasi sebagai suatu sistem dari aktivitas-aktivitas orang yang terkoordinasikan secara sadar, atau kekuatan-kekuatan yang terdiri dari dua orang atau lebih (Bismala, Arianty, & Farida, 2017). Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya yang dimiliki instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Wijaya, 2017)

Banyak faktor yang menyebabkan perusahaan menang dalam persaingan. Pengelolaan sumber daya perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya keuangan, maupun sumber daya fisik yang lain dapat digunakan sebagai acuan

untuk menilai kemampuan perusahaan sehingga bisa mengantisipasi terjadinya kekalahan dalam persaingan. Beberapa perusahaan pun saat ini banyak yang memberi perhatian lebih pada pegawai atau pegawai yang dirasa berkompeten untuk mengembangkan perusahaan.”

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2017).

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah stres kerja (Handoko, 2016). Pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pegawai tentu berbeda dengan pegawai yang lainnya. Masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan bobot pekerjaan yang berbeda pula. Berat atau ringan suatu pekerjaan selain dapat diukur dari deskripsi pekerjaan itu sendiri dapat pula diukur dari sikap seorang pekerja dalam menanggapi pekerjaannya. Pekerjaan yang dianggap sebagai tuntutan akan menjadikannya berat, sebaliknya bila pekerjaan dianggap sebagai karya maka pekerjaan tersebut akan dikatakan

ringan. Dalam menjalankan pekerjaan seorang pegawai dapat mengalami stres kerja (Y Siswadi, Radiman, Tupti, & Jufrizen, 2021).

Stres adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Dalam kenyataannya jika seseorang mampu melewati masa-masa stress dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stress. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress pada perinsipnya harus dikendalikan bukan membiarkan (Mangkunegara, 2017).

Setiap orang tentu pernah mengalami stres kerja, termasuk juga pegawai 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 pegawai 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).

Selain stres kerja faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif sehingga mampu memacu para pegawai 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 pegawai suatu organisasi haruslah memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik-baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja para pegawainya (Lesmana & Ananda, 2021).

Menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar pegawai yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga pegawai akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya (Rahmawati, Swasto, & Prastya, 2014)

Selain stres kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan pegawai dalam bekerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Mangkunegara, 2017)

Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk menciptakan hasil kerja yang lebih baik. Kinerja yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Seorang pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan senantiasa terpacu dan memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri. Kepuasan

kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2016). Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai rendah akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena kinerja pegawai tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja pegawai akan terganggu.

Kementrian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR) adalah salah satu yang ditugaskan untuk pembangunan infrastruktur salah satunya adalah jalan yang dikelola oleh Direktorat Jendral Bina Marga dengan membentuk Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN), salah satunya Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Medan. Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Medan merupakan bagian dari 26 Balai Pelaksanaan Jalan Nasional di Indonesia yang bertanggung jawab dalam pengadaan maupun pemeliharaan infrastruktur jalan dan jembatan. Balai Pelaksanaan Jalan Nasional dibentuk untuk meningkatkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional melalui percepatan pembangunan dan prasarana jalan dan jembatan yang handal dan guna mewujudkan program pemerintah saat ini.

Balai Pelaksanaan Jalan Nasional adalah unit pelaksana teknis di bidang penanganan jalan nasional yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan teknis pembangunan jalan dan jembatan (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 23/PRT/M/2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Balai Besar dan Balai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Dan Direktorat Jenderal Bina Marga).

Penelitian ini dilakukan pada pegawai harian lepas di Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan, dimana dari riset pendahuluan yang dilakukan terdapat permasalahan yang dilihat dari kinerja pegawai, yang dikaitkan dengan tingkat stres kerja, lingkungan kerja maupun kepuasan kerja, dimana terlihat dari beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu dengan beberapa alasan. Di lihat secara lebih lanjut masih banyak beberapa pegawai yang tidak dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya sesuai pada bidang kerja yang diberikan. Hal ini menjadi persoalan yang harus diselesaikan, karena kemampuan dan pengetahuan pegawai yang terbatas serta kontribusi yang tergolong rendah akan dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan

Selain dari kinerja pegawai, juga terlihat dari tingkat stres kerja yang cukup tinggi yang dirasakan pegawai, dimana pegawai merasakan tingginya volume kerja dan desakan waktu yang berlebihan sehingga membuat stres kerja pada pegawai yang bekerja, selain itu masih kurangnya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang optimal dan juga masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, selain itu juga terlihat dari pegawai yang kurang harmonis antar pegawai, sehingga mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu kurangnya memadai fasilitas penunjang pekerjaan yang sangat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Dari hasil survey yang dilakukan pada pegawai harian lepas, terdapat beberapa kelemahan dalam tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, dimana ditemukannya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan analisis analisis

jabatan atau analisis pekerjaan yang diberikan, pemimpin yang hanya ingin melihat hasil kerja harus maksimal, sesama rekan kerja sering tidak saling membantu dan kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berkinerja baik, sehingga kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan para pegawai.

Melihat akan pentingnya pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka sudah sepatutnya di berikan kepada setiap perusahaan. Sehingga pemberian stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang perlu diperhatikan untuk mendorong pegawai dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

Berdasarkan dari uraian diatas sangat penting stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Harian Lepas Pada Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, hal ini terlihat dari pegawai yang tidak dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya sesuai pada bidang kerja yang diberikan

2. Pegawai merasakan adanya desakan waktu yang berlebihan sehingga membuat stres kerja pada pegawai yang bekerja
3. Pegawai yang kurang harmonis antar pegawai, sehingga mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Kondisi fasilitas penunjang yang kurang memadai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai
5. Kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan oleh para pegawai dilihat dari pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya, hanya melihat hasil akhirnya saja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, stres kerja komitmen dan disiplin kerja. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan?
6. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan yang diharapkan dari adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Peneliti,

Sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, seperti masalah mengenai kinerja pegawai.

2. Manfaat Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan,

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai.

3. Manfaat Peneliti Selanjutnya,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai kinerja pegawai

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing pegawai. Kinerja pegawai sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Menurut (Fattah, 2017) kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh pegawai, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka. Menurut (Fahmi, Siswanto, Faris, & Arijulmanan, 2014) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut (Moehariono, 2016) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mellany & Ibrahim, 2015) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sedangkan menurut (Robbins, 2015) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang pegawai.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2017) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan,

gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Faktor faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah stres kerja (Handoko, 2016). Pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan tentu berbeda dengan karyawan yang lainnya.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai. (Elbadiansyah, 2019) mengemukakan tujuan penilaian kinerja secara umum yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan peninjauan terhadap kinerja pegawai dimasa lalu.
2. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
3. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
4. Manganalisa kemampuan pegawai secara individual.
5. Menyusun sasaran dimasa mendatang.
6. Melihat prestasi dari kinerja pegawai secara realistis.
7. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan didalam organisasi.
8. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
9. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.

10. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan pegawai.
11. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
12. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan pegawai sesuai dengan prinsip organisasi.
13. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas pegawai.
14. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja didalam organisasi. Hal tersebut jika dilakukan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi terutama untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.
15. Meminimalisir keluhan pegawai yang berakibat banyaknya pegawai yang resign. Dengan adanya penilaian kinerja pegawai maka pegawai akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
16. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
17. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh pegawai

Sedangkan tujuan penilaian kinerja menurut Simamora dalam (Fauzi & Nugroho, 2020) secara umum adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sahih berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Sedangkan tujuan penilaian kinerja secara khusus dapat digolongkan kepada dua bagian besar, yaitu: Evaluasi (*evaluation*); dan Pengembangan (*development*). Menurut (Riniwati, 2016) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Penyesuaian penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan Kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Menurut (Elbadiansyah, 2019) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti promosi, transfer/mutasi, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2019) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan secara kerjasama.

Menurut (Busro, 2018) ada beberapa dimensi dan indicator dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja indikatornya kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja indikatornya disiplin kerja, inisiatif, ketelitian.
3. Sifat pribadi indikatornya kejujuran, kreativitas.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2019) adalah Perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi

pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut (Hasibuan, 2017) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Menurut (Rivai & Sagala, 2015) stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Dari beberapa pengertian tentang stress, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa stress merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala, atau tuntutan, yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2019) Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Menurut (Handoko, 2016) terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para pegawai, diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Kemenduaan peranan
7. Frustrasi
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai
10. Berbagai bentuk perusahaan

Menurut (Karambut & Noormijati, 2012) salah satu yang mempengaruhi stres kerja adalah kecerdasan emosional, dimana kecerdasan emosional yang semakin tinggi maka stres kerja semakin menurun. Dan jika tingkat kecerdasan emosional yang semakin rendah, maka tingkat stres kerja akan semakin meningkat. Selain itu, faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Kemampuan seseorang tersebut berkaitan dengan salah satu karakteristik kepribadian yakni aspek keyakinan akan kemampuan diri, yang disebut efikasi diri (Wangmuba, 2012).

2.1.2.3 Sumber Stres Kerja

Menurut (Robbins, 2015) terdapat tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres kerja di kalangan para pegawai dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi mengerut, orang menjadi makin mencemaskan keamanan.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

3. Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat melebihi dari pekerjaan. Dengan demikian, kategori ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi pegawai, seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan kateristik kepribadian bawaan.

2.1.2.4 Akibat dan dampak Stres

Akibat stres kerja menurut (Robbins, 2015) dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu :

1. Gejala Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topik stres pertama kali diteliti oleh ahli ilmu kesehatan dan medis.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja, kenyataannya, adalah “efek psikologis paling sederhana dan paling nyata” dari stres.

3. Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran pegawai, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

2.1.2.5 Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator dari stress kerja menurut (Robbins, 2015) yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi.
5. Kepemimpinan organisasi.

Indikator stress kerja menurut (Rivai & Sagala, 2015) antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi:
 - a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
 - b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif
 - c. Jadwal bekerja
2. Stress karena peran
 - a. Ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal
 - a. Kerjasama antar teman
 - b. Hubungan dengan pimpinan
4. Perkembangan karier
 - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 - c. Keamanan pekerjaannya.
- 3 Struktur organisasi
 - a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
 - b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang

c. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan

4 Tampilan rumah-pekerjaan

4.1 Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi

4.2 Konflik pernikahan

4.3 Stress karena memiliki dua pekerjaan

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah tempat pegawai melakukan aktivitas bekerja didalam perusahaan. Lingkungan kerja mampu membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bisa bekerja.

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2020) adalah “sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang di bebankan”. Sedangkan menurut pendapat (Elizar & Tanjung, 2018) lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai . Adapun (Siagian & Khair, 2018) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman,

nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain (Siagian & Khair, 2018).

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) manfaat lingkungan kerja yaitu

1. Meningkatkan produktifitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
2. Meningkatnya efisien kualitas kerja
3. Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi
4. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar

Sedangkan menurut pendapat (Siagian & Khair, 2018) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang dapat termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang dihadapi pegawai di tempat kerja yang mencakup bahan yang dihadapi, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun dalam tim serta sarana dan prasarana yang memadai menjadi kondisi kerja yang kondusif, (Pranata, 2021) Sedangkan menurut (Handayani & Daulay, 2020) mengemukakan faktor lingkungan kerja adalah:

1. Suhu

Suhu dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Karena suhu dapat sesuai ruangan dan kenyamanan pegawai.

2. Kebisingan

Kebisingan bukti dari telah tentang suara yang menunjukkan suara yang konstanta atau dapat diramalkan pada umumnya tidak dapat menurunkan prestasi kerja sebaliknya dari efek suara yang tidak diramalkan

3. Penerangan

Penerangan bekerja pada penerangan yang sama akan membuat penglihatan pegawai menjadi terganggu.

Menurut (Pranata, 2021) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

Tidak

kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan

kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kabisingan yang serius

dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-baun di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Pemakai “*air conditioner*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja. Dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menjjadi tempat pegawai menghabiskan waktu selama bekerja sehingga harus diatur sebaik mungkin karena lingkungan kerja

akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalani beban yang dikerjakan Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi dan lingkungan yang ada dalam perusahaan baik diluar maupun didalam ruangan sehingga pegawai dapat merasa nyaman dan aman ketika bekerja. (Siagian & Khair, 2018)

Indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Suasana kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

2. Hubungan pegawai

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang pegawai harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3. Tersedianya fasilitas bagi pegawai

Dalam hal ini tentu saja berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik.

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) indikator lingkungan kerja fisik yaitu

:

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para pegawai, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja pegawai, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak pegawai juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai tanpa adanya keamanan kerja bagi pegawai tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan hal yang penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada pegawai akan mempengaruhi kinerja pribadi pegawai, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi. Suatu perusahaan yang berjalan dengan baik tidak lah jauh dari suatu fenomena kepuasan kerja terhadap para pegawai. Menurut (Sutrisno, 2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar

pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan fisik psikologis.

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal mendasarinya, dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitasnya pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Nasution et al., 2018)

Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Menurut (Wibowo, 2015) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, apabila kepuasan pegawai yang berupa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan pegawai tersebut terpenuhi, maka akan meningkatnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Demikian juga sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak sesuai maka tingkat kinerja pegawai pun akan menurun.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu sikap yang menggambarkan perasaan seseorang dari suatu pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan antara teman kerja, kompensasi, hingga kepuasan pada aspek promosi. Jadi semakin tinggi perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya, maka akan semakin baik pegawai tersebut dalam bekerja nantinya.

2.1.4.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan yang dirasakan pegawai tentunya dilatar belakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-

keputusan yang memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.4.3 Aspek Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2015) lima aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang.

2. Ganjaran yang pantas

Para pegawai menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat

keterampilan individu, dan standar upah pegawai. Tentunya, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Intinya, besarnya upah bukan jaminan untuk mencapai kepuasan. Hal yang lebih penting adalah persepsi keadilan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa pegawai lebih menyukai Kepuasan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja .

4. Rekan kerja yang mendukung

Pegawai akan mendapatkan lebih daripada sekadar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya pegawai mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar

kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja digunakan untuk menyajikan bahwa kepuasan kerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Menurut (Wibowo, 2015) Indikator yang turut mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, perlibatan kerja, perilaku kerja, komitmen organisasi, kemangkiran, perputaran kerja, prestasi kerja. Sementara menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan variabel-variabel berikut ini :

1. Turnover

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

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

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

3. Umur

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

yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

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

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

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

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins, 2015). Kehadiran stres dalam pekerjaan tidak dapat dihindarkan dalam berbagai jenis pekerjaan. Individu memberikan reaksi yang berbeda-beda dalam menghadapi stres. Jika pegawai mengalami stres yang ringan maka akan berdampak positif pada pekerjaannya, hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik lagi. Stres merupakan dampak penting dari interaksi antara pekerjaan dalam organisasi dan individu.

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

Penelitian yang dilakukan oleh (Handayani & Daulay, 2021), (Lesmana & Ananda, 2021), (Y Siswadi, Radiman, et al., 2021), (Ratnasari & Rahmawati, 2021), (S Farisi & Utari, 2020), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Tanjung &

Putri, 2021), (Nasution, 2017) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Dengan lingkungan kerja yang memadai serta mendukung dalam bekerja tentu akan menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

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

2.2.3 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam sebuah organisasi atau

perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat menangani stres yang dialami pegawai, para manajer dituntut memiliki pemahaman yang baik mengenai stress kerja, sumber-sumber stress dan hubungan stres dengan produktivitas.

Stres kerja menjadi salah satu faktor dalam kepuasan kerja pegawai. Disimpulkan bahwa stres kerja adalah proses tanggapan psikologi dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan aspek – aspek pekerjaannya, baik secara fisik maupun secara psikologis. Dikemukakan oleh (Setiawan, 2018) berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Adapun penelitian terdahulu (Fardah & Ayuningtias, 2020) menyatakan stres kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Kualitas Lingkungan Kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi segeran dan semangat kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja memadai maka pegawai akan merasa puas dan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja

antarbawahan dan atasan serta lingkungan tempat pegawai bekerja (Arianty & Julita, 2019)

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja dengan ditandai signifikannya hasil penelitian pengaruh yang ditimbulkan dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja dimana hasil ini dipicu dari penilaian mengenai fasilitas yang diberikan, kenyamanan ruang kerja, dan juga keamanan pada saat bekerja

Menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar pegawai yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga pegawai akan lebih semangat dalam meningkatkan hasil kerjanya. lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Prakoso, Astuti, & Ruhana, 2014).

Adapun penelitian terdahulu (Nasution, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Astuti & Iverizkinawati, 2018), (Siswadi, 2015), (Hasibuan & Bahri, 2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja..

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena kepuasan kerja mengandung makna sangat penting bagi pegawai. Kepuasan kerja mendorong pegawai untuk berprestasi sehingga kinerja melaksanakan pekerjaannya meningkat (Daulay, Christianaf, & Handayani, 2022). Menurut (Rivai & Sagala, 2015) kepuasan kerja adalah karakteristik dasar dari seseorang

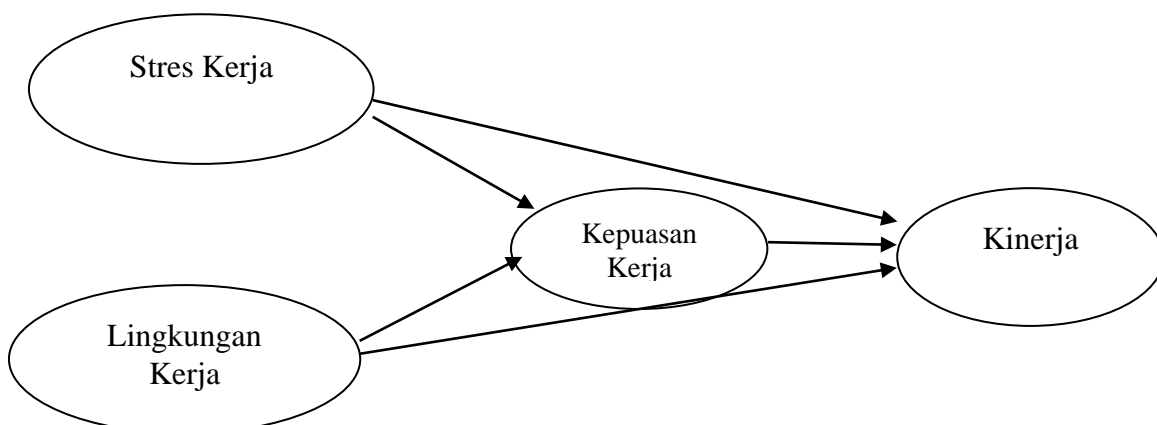
yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2015) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja menimbulkan sikap atau tingkah laku negatif. Sebaliknya, pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Jufrizen & Sitorus, 2021); (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020); (Daulay & Marlina, 2019) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai

2.2.6 Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017) Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Harian Lepas
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Harian Lepas
3. Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas
5. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Harian Lepas
6. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Harian Lepas

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2017) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2017). Adapun definisi dari variabel di atas adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator kinerja adalah :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Dapat tidaknya diandalkan
4.	Sikap

Sumber : (Mangkunegara, 2019)

3.2.2 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Stress Kerja (X₁)

Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Indikator Stress Kerja adalah :

Tabel 3.2
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator
1.	Tuntutan tugas
2.	Tuntutan peran
3.	Tuntutan antar pribadi
4.	Struktur organisasi
5.	Kepemimpinan organisasi

Sumber : (Robbins, 2015)

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Indikator-indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Suasana Kerja
2.	Hubungan Pegawai
3.	Tersedianya Fasilitas

Sumber : (Siagian & Khair, 2018)

3.2.3 Variabel Intervening (Z)

a. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah sesuatu sikap yang menggambarkan perasaan seseorang dari suatu pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan antara teman kerja, kompensasi, hingga kepuasan pada aspek promosi. Jadi semakin tinggi perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya, maka akan semakin baik pegawai tersebut dalam bekerja nantinya. Adapun indikator digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah :

Tabel 3.4
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator
1.	Motivasi
2.	Perlibatan Kerja
3.	Prilaku Kerja
4.	Komitmen Organisasi
5.	Kemangkiran

Sumber : (Wibowo, 2015)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan yang berjumlah 401 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017) *accidental sampling* adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 200 Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan tetap. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Standar Error (10 %)

Jumlah pegawai tetap terdaftar tahun 2022 = 401

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{401}{1 + 401 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{401}{5,01}$$

$$n = 80$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 401 pegawai tetap dan $e^2 = 10\%$, maka dapat di ukur sampel menjadi 80 Pegawai.

Tabel 3.6
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel	Sampel
1	Bagian umum & tata usaha	25 Orang	$N = \frac{25}{401} \times 80$	5
2	Bagian keterpaduan pembangunan infrastruktur jalan	11 Orang	$N = \frac{11}{401} \times 80$	2
3	Bidang pembangunan & pengujian	1 Orang	$N = \frac{1}{401} \times 80$	0
4	Bidang pembangunan jalan & jembatan	16 Orang	$N = \frac{16}{401} \times 80$	3
5	Bidang preservasi I	7 Orang	$N = \frac{7}{401} \times 80$	1
6	Bidang preservasi II	7 Orang	$N = \frac{7}{401} \times 80$	1
7	Satker P2JN wilayah I provinsi Sumatera Utara	65 Orang	$N = \frac{65}{401} \times 80$	14
8	Satker P2JN wilayah II provinsi Sumatera Utara	94 Orang	$N = \frac{94}{401} \times 80$	19
9	Satker P2JN wilayah III provinsi Sumatera Utara	67 Orang	$N = \frac{67}{401} \times 80$	14
10	Satker P2JN wilayah IV provinsi Sumatera Utara	76 Orang	$N = \frac{76}{401} \times 80$	15
11	Satker P2JN provinsi Sumatera Utara	32 Orang	$N = \frac{32}{401} \times 80$	6
Jumlah Sampel				80

Sumber: Harian Lepas Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari Harian Lepas Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di Harian Lepas Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan dengan jumlah 80 pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat mengenai pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun dalam penyebaran kuesioner yang dapat dilakukan peneliti dengan menggunakan jenis skala likert, dimana pengukuran skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.7

Skala Likert

Item	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Wawancara Interview

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, adapun pihak yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah pada Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum Pegawai Harian Lepas Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan dan data-data lain yang mendukung.

3.6 Teknik Analisis Data

Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS yaitu antara lain:

1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis Model Pengukuran (Outer Model) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang sedang diterliti, yakni validitas (ketepatan) dan reabilitas (kehandalan) dari suatu variabel, antara lain : (1) Konsistensi Internal (*Internal Consistency / Composite Reliability*) , (2) Validitas Konvergen (*Convergent Validity / Average Varianced Extracted /*

AVE), dan (3) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) (J Hair dkk., 2014).

a. Konsistensi Internal

Pengujian konsistensi internal adalah dalam bentuk reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Ini akan menentukan apakah item mengukur suatu konstruk yang sama dalam skor mereka (yaitu, jika korelasi antara item adalah besar). Pengujian ini menggunakan nilai *Composite Reliability*, suatu variabel konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* $> 0,60$ (J Hair dkk., 2014).

b. Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak adalah dilihat dari nilai outer loading. Jika nilai outer loading $> 0,7$ maka suatu indikator adalah valid (J Hair dkk., 2014).

c. Validitas Diskriminan

Tujuan pengujian validitas diskriminan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak dilihat dari kriteria Fornell-Larcker, yakni jika nilai-nilai akar kuadrat dari nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi tertinggi suatu variabel dengan variabel lainnya, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik/ valid. (J Hair dkk., 2014).

2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian, Minimal ada tiga bagian yang perlu di analisis pada model struktural ini yaitu :

a. Kolinearitas (Colinearity Variance Inflation Factor/VIF)

Pengujian kolinearitas untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/ konstruk apakah kuat atau tidak. Model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis jika terdapat korelasi yang kuat karena memiliki dampak pada estimasi signifikansi statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas dan nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor / VIF. Jika Nilai $VIF > 5,00$ artinya terjadi masalah kolinearitas dan sebaliknya jika $VIF < 5,00$ (J Hair dkk., 2014).

b. Pengujian signifikansi koefisien jalur model struktural (Structural Model Path Coefficient)

Pengujian signifikansi koefisien jalur model struktural tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Adapun pengujian ini dibagi menjadi beberapa bagian yaitu :

1) Pengujian pengaruh langsung (Direct Effect)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung. Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Nilai koefisien jalur (pada original sampel). Jika nilai koefisien jalur positif mengindikasikan kenaikan nilai suatu variabel diikuti dengan kenaikan nilai variabel lainnya, demikian sebaliknya.

- b) Probabilitas (pada P-Value) yang dibandingkan dengan alpha (α) sebesar 0,05. Jika $P\text{-Value} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak (artinya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tidak signifikan).

2) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan pengujian ini untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara tidak langsung (melalui perantara).

Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung menghasilkan probabilitas yang signifikan yakni $P\text{-values} < 0,05$, maka kesimpulan pengaruh yang sesungguhnya terjadi adalah langsung.
- b) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung menghasilkan probabilitas yang tidak signifikan yakni $P\text{-values} > 0,05$, maka kesimpulannya pengaruh yang sesungguhnya terjadi adalah tidak langsung.

3) Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Tujuan analisis *R-Square* adalah untuk mengevaluasi kekuatan prediksi suatu model. Mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin baik suatu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat (J Hair dkk., 2014). Nilai *R-Square* sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat, *RSquare* sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat dan nilai *R-Square* sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali dan Latan, 2015)



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 6 pertanyaan untuk variabel (X_2), 10 pertanyaan untuk variabel (Z) dan 8 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah stres kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel Z adalah kepuasan kerja dan variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarikan ini diberikan kepada 80 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	50 orang	63 %
2	Wanita	30 orang	37 %
	Jumlah	80 orang	100%

ber : data yang diolah(2023)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan terdiri dari 50 orang pria

(63%) dan wanita sebanyak 30 orang (37%) sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan adalah pria, hal ini menunjukkan bahwa pertanggung jawaban atas pekerjaan dibebankan kepada pria

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, kurang 25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun dan usia di atas 46 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kurang 25 tahun	10 orang	12%
2.	26– 35 tahun	50 orang	63%
3.	36 – 45 tahun	17 orang	21%
4.	Di atas 46 tahun	3 orang	4%
Jumlah		80 orang	100%

Sumber : data yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 26– 35 tahun yakni sebanyak 50 orang (63%), kemudian disusul responden yang berusia kurang dari 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 17 orang (21%), dimana pegawai yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

c. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	8 orang	10%
2.	D-3	12 orang	15%
3.	S1(Starat 1)	45 orang	56%
4.	S2 (Strata 2)	15 orang	19%
Jumlah		80 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir responden adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 45 orang atau 56%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai bekerja adalah Sarjana, hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik pada pendidikan Sarjana.

4.1.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai stress kerja.

Tabel 4.4
Skor Angket untuk Variabel Stress Kerja (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	34	42	53	7	9	3	4	1	1	80	100
2	20	25	49	61	7	9	2	3	2	3	80	100
3	20	25	38	48	15	19	4	5	3	4	80	100
4	22	28	40	50	14	18	4	5	0	0	80	100
5	23	29	44	55	11	14	2	3	0	0	80	100
6	26	33	45	56	6	8	2	3	1	1	80	100
7	27	34	38	48	13	16	2	3	0	0	80	100
8	20	25	44	55	14	18	2	3	0	0	80	100
9	20	25	47	59	9	11	4	9	0	0	80	100
10	31	39	39	49	9	11	1	1	0	0	80	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2023)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai sering menemui kesulitan pada saat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53%
2. Dari jawaban kedua mengenai diberikan Target yang cukup tinggi, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 61%
3. Dari jawaban ketiga mengenai merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 48%
4. Dari jawaban keempat mengenai diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50%
5. Dari jawaban kelima mengenai merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 55%
6. Dari jawaban keenam mengenai sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 56%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai merasa Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 48%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 55%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika pegawai melakukan kesalahan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju persentase sebesar 59%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 49%

Berdasarkan hasil angket yg disebarakan kepada 80 responden untuk variabel stres kerja memperoleh jawaban setuju yang paling besar dengan persentase sebesar 61%.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai lingkungan kerja.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	21	42	53	20	25	1	1	0	0	80	100
2	15	19	43	54	20	25	2	3	0	0	80	100
3	18	23	45	56	16	20	1	1	0	0	80	100
4	23	29	37	46	18	23	2	3	0	0	80	100
5	16	20	51	64	13	16	0	0	0	0	80	100
6	16	20	47	59	14	18	3	4	0	0	80	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2023)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53%
2. Dari jawaban kedua mengenai penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54%
3. Dari jawaban ketiga mengenai terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 56%
4. Dari jawaban keempat mengenai saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 46%
5. Dari jawaban kelima mengenai fasilitas kerja yang disediakan di lingkungan kerja cukup lengkap dalam mendukung aktivitas kerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 64%
6. Dari jawaban keenam mengenai ketersediaan toilet yang bersih dan tempat istirahat dapat menambah kenyamanan saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 59%

Berdasarkan hasil angket yg disebarakan kepada 80 responden untuk variabel lingkungan kerja memperoleh jawaban setuju yang paling besar dengan persentase sebesar 64%.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel intervening mengenai kepuasan kerja.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	29	43	54	10	13	2	3	2	3	80	100
2	15	19	41	51	23	29	1	1	0	0	80	100
3	14	18	53	66	11	14	2	3	0	0	80	100
4	13	16	49	61	17	21	1	1	0	0	80	100
5	14	18	48	60	17	21	1	1	0	0	80	100
6	15	19	53	66	10	13	2	3	0	0	80	100
7	14	18	55	69	10	13	1	1	0	0	80	100
8	13	16	54	68	12	15	1	1	0	0	80	100
9	15	19	48	60	16	20	1	1	0	0	80	100
10	17	21	52	65	10	13	1	1	0	0	80	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2023)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54%
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51%
3. Dari jawaban ketiga mengenai memiliki kemauan untuk mengembangkan gagasan pada setiap waktu, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 66%

4. Dari jawaban keempat mengenai mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 61%
5. Dari jawaban kelima mengenai kondisi pekerjaan yang baik mampu membuat karyawan nyaman melakukan aktifitasnya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60%
6. Dari jawaban keenam mengenai menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 66%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai tetap bekerja di perusahaan karena saya membutuhkan pekerjaan ini, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 69%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai merasa berat jika meninggalkan perusahaan karena sudah lama bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 68%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai tidak pernah mangkir dalam setiap pertemuan dalam pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai selalu datang bekerja dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 65%

Berdasarkan hasil angket yg disebarakan kepada 80 responden untuk variabel kepuasan kerja memperoleh jawaban setuju yang paling besar dengan persentase sebesar 69%.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kinerja pegawai.

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	25	47	59	11	14	2	3	0	0	80	100
2	16	20	52	65	11	14	1	1	0	0	80	100
3	22	28	43	54	13	16	0	0	2	3	80	100
4	17	21	50	63	10	13	3	4	0	0	80	100
5	27	34	40	50	13	16	0	0	0	0	80	100
6	30	38	42	53	5	6	3	4	0	0	80	100
7	18	23	47	59	9	11	3	4	3	4	80	100
8	23	29	46	58	9	11	2	3	0	0	80	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2023)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 59%
2. Dari jawaban kedua mengenai teratur dalam menggunakan peralatan kantor dapat mengukur tingkat hasil kerja, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 65%
3. Dari jawaban ketiga mengenai dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54%
4. Dari jawaban keempat mengenai pencapaian kerja saya mampu melebihi target, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%

5. Dari jawaban kelima mengenai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
6. Dari jawaban keenam mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
7. Dari jawaban kesembilan mengenai siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59%
8. Dari jawaban kesepuluh mengenai selalu melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 58%

Berdasarkan hasil angket yg disebarakan kepada 80 responden untuk variabel kinerja pegawai memperoleh jawaban setuju yang paling besar dengan persentase sebesar 65%.

4.1.2 Analisis Data

4.1.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* atau *loading factor* $> 0,5$. Hasil *convergent validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X_1)

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,719	0,500	Valid
2.	0,816	0,500	Valid
3.	0,616	0,500	Valid
4.	0,744	0,500	Valid
5.	0,748	0,500	Valid
6.	0,764	0,500	Valid
7.	0,719	0,500	Valid
8.	0,687	0,500	Valid
9.	0,790	0,500	Valid
10.	0,735	0,500	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_2)

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,678	0,500	Valid
2.	0,708	0,500	Valid
3.	0,736	0,500	Valid
4.	0,737	0,500	Valid
5.	0,701	0,500	Valid
6.	0,739	0,500	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Z)

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,708	0,500	Valid
2.	0,732	0,500	Valid
3.	0,725	0,500	Valid
4.	0,701	0,500	Valid
5.	0,714	0,500	Valid
6.	0,695	0,500	Valid
7.	0,666	0,500	Valid
8.	0,748	0,500	Valid
9.	0,770	0,500	Valid
10.	0,711	0,500	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,757	0,500	Valid
2.	0,644	0,500	Valid
3.	0,762	0,500	Valid
4.	0,691	0,500	Valid
5.	0,736	0,500	Valid
6.	0,826	0,500	Valid
7.	0,654	0,500	Valid
8.	0,637	0,500	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* atau *loading factor* $> 0,5$. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* atau *loading factor* $< 0,5$. Nilai *outer loading* atau *loading factor* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* (Imam Ghozali, 2018). Hal tersebut berarti semua indikator layak atau *valid* untuk digunakan dalam penelitian.

b. Construct Reliability and Validity

Construct reliability and validity (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *construct reliability and validity* yang baik dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability*. Apabila nilai *Composite Reliability* > 0.6 (Juliandi, 2018). Hasil nilai *Composite Reliability* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Stress Kerja (X_1)	0,922
Lingkungan Kerja (X_2)	0,864
Kepuasan Kerja (Z)	0,914
Kinerja Pegawai (Y)	0,893

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel 4.12, maka nilai *Composite Reliability* yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel stress kerja (X_1) sebesar $0,922 > 0.6$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
2. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,864 > 0.6$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
3. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel kepuasan kerja (Z) sebesar $0,914 > 0.6$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
4. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0.893 > 0.6$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

Selain mengamati nilai *Composite Reliability*, *construct reliability* and *validity* juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat

nilai *Cronbach Alpha*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *construct reliability and validity* apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.7 (Juliandi, 2018).

Hasil nilai *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Stress Kerja (X_1)	0,905
Lingkungan Kerja (X_2)	0,812
Kepuasan Kerja (Z)	0,895
Kinerja Pegawai (Y)	0,863

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13, maka nilai *Cronbach Alpha* yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel stress kerja (X_1) sebesar $0.905 > 0.7$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
2. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $0.812 > 0.7$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
3. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel kepuasan kerja (Z) sebesar $0.895 > 0.7$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
4. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0.863 > 0.7$,

dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

4.1.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen) (Juliandi, 2018, Hal 79). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $R^2 = 0.75$ -> model adalah substansi (kuat)
- b. Jika nilai $R^2 = 0.50$ -> model adalah moderate (sedang)
- c. Jika nilai $R^2 = 0.25$ -> model adalah lemah (buruk)

Tabel 4.14

R-Square

Keterangan	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.752	0.742
Kepuasan Kerja (Z)	0.656	0.647

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Kesimpulan pada pengujian nilai *R-Square* adalah sebagai berikut :

- 1) *R-Square* model jalur 1 = 0.752 artinya stres kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 75,2% yang dimana model tergolong dalam katagori kuat.

- 2) *R-Square* model jalur 2 = 0.656 artinya stres kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah 65,6% yang dimana model tergolong dalam katagori sedang.

2. *F-Square*

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi.

Kriteria *F-square* menurut cohen (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) :

- Jika nilai *f-squar* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

Tabel 4.15
F-Square

	X ₁	X ₂	Z	Y
X ₁			0.278	0.137
X ₂			0.721	0.438
Z				0.089
Y				

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan table *F-square* di atas maka berikut adalah kesimpulan dari nilai table *F-square* :

- a. Variable X_1 yaitu stress kerja memberikan dampak yang sedang terhadap variable Z yaitu kepuasan kerja
- b. Variable X_2 yaitu lingkungan kerja memberikan dampak yang besar terhadap variable Z yaitu kepuasan kerja
- c. Variable X_1 yaitu stress kerja memberikan dampak yang kecil terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai
- d. Variable X_2 yaitu lingkungan kerja memberikan dampak yang besar terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai
- e. Variable Z yaitu kepuasan kerja memberikan dampak yang kecil terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai

3. *Mediation Effect*

Analisis efek mediasi mengandung 3 sub analisis : Dirrect effect, Indirrect effects, dan Total effects.

a. *Dirrect effect*

Analisis *dirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Juliandi et al., 2014) Kriteria pengukuran *dirrect effect* antara lain :

- 1) Koefisien jalur, jika nilai koefision jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan

arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.

- 2) Nilai profitabilitas/Signifikan atau *P-value* , jika nilai *P-value* <0,05 maka signifikan. Dan jika nilai *P-value* >0,05 maka tidak signifikan

Tabel 4.16
Path Coefficients

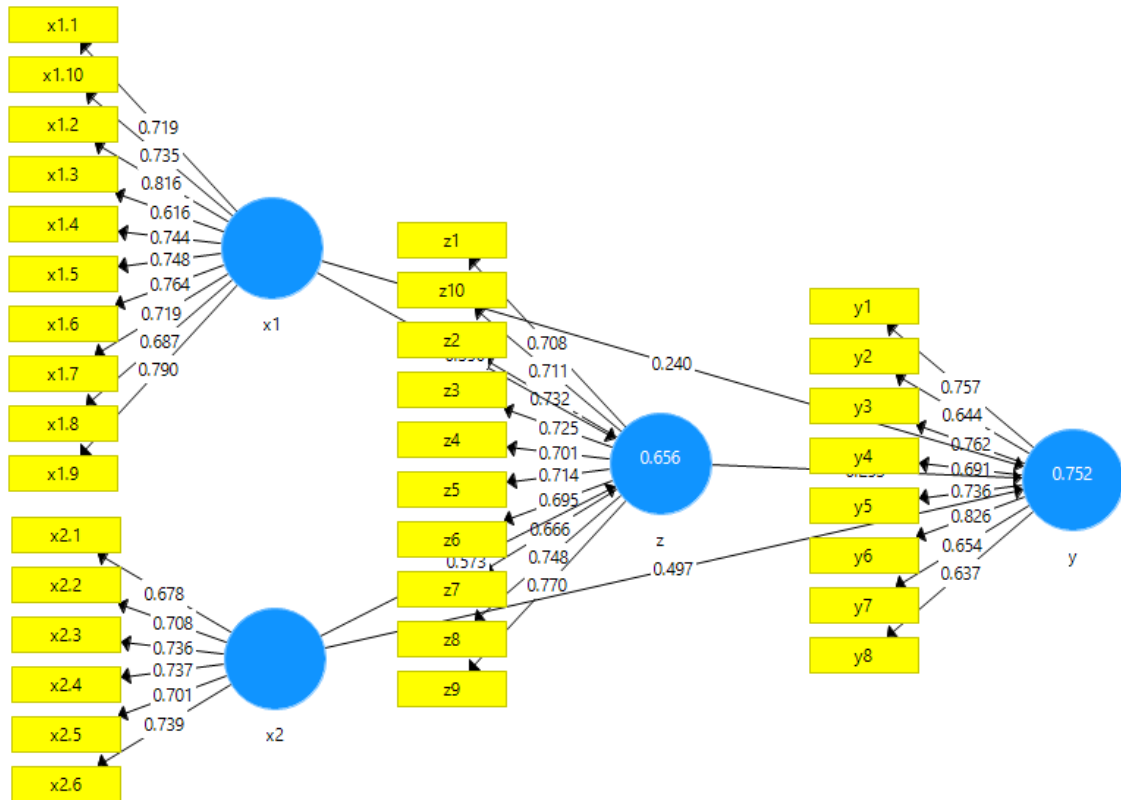
	Original Sample	P-Values
$X_1 \rightarrow Y$	0.240	0.003
$X_1 \rightarrow Z$	0.356	0.000
$X_2 \rightarrow Y$	0.497	0.000
$X_2 \rightarrow Z$	0.573	0.000
$Z \rightarrow Y$	0.253	0.003

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan pada table path coefficients maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

- 1) Variable X_1 yaitu stress kerja terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai memperoleh *P-value* sebesar $0,003 < 0,05$ maka hubungannya signifikan.
- 2) Variable X_1 yaitu stress kerja terhadap variable Z yaitu kepuasan kerja memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan.
- 3) Variable X_2 yaitu lingkungan kerja terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan.
- 4) Variable X_2 yaitu lingkungan kerja terhadap variable Z yaitu kepuasan kerja memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan.

- 5) Variable Z yaitu kepuasan kerja terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai memperoleh $P\text{-value}$ sebesar $0,003 < 0,05$ maka hubungannya signifikan.



Gambar 4.1
Efek Mediasi

b. Indirect Effect

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel moderating. Menurut (Juliandi et al., 2014) Kriteria penilaian *indirect effect* adalah:

- 1) Jika nilai $P\text{-values} < 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya tidak langsung.

- 2) Jika nilai $P\text{-values} > 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung

Tabel 4.17
Indirect Effect

	Original Sample	P-Values
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.090	0.010
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.145	0.008

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Dari tabel *indirect effect* diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Variable X_1 yaitu stres kerja terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai melalui variabel Z yaitu kepuasan kerja memperoleh $P\text{-value}$ sebesar $0,010 < 0,05$ maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator mampu memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi.
 - b. Variable X_2 yaitu lingkungan kerja terhadap variable Y yaitu kinerja pegawai melalui variabel Z yaitu kepuasan kerja memperoleh $P\text{-value}$ sebesar $0,008 < 0,05$ maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator mampu memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi.
- c. Total Effect**

Total effect merupakan penjumlahan antara *direct effect* dan *indirect effect* (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.18
Total Effect

	Original Sample	P-Values
$X_1 \rightarrow Y$	0.330	0.000
$X_1 \rightarrow Z$	0.356	0.000
$X_2 \rightarrow Y$	0.642	0.000
$X_2 \rightarrow Z$	0.573	0.000
$Z \rightarrow Y$	0.253	0.003

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan pada total effect maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

- a. Total effect variabel X_1 yaitu stres kerja terhadap Y yaitu kinerja pegawai memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan
- b. Total effect variabel X_1 yaitu stres kerja terhadap Z yaitu kepuasan kerja memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan
- c. Total effect variabel X_2 yaitu lingkungan kerja terhadap Y yaitu kinerja pegawai memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan
- d. Total effect variabel X_2 yaitu lingkungan kerja terhadap Z yaitu kepuasan kerja memperoleh *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka hubungannya signifikan
- e. Total effect variabel Z yaitu kepuasan kerja terhadap Y yaitu kinerja pegawai memperoleh *P-value* sebesar $0,003 < 0,05$ maka hubungannya signifikan

4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian

ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.330, dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan. Hal ini menunjukkan dengan tingkat stress kerja yang dimiliki pegawai maka akan menurunkan kinerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan, dimana pegawai merasakan tingginya volume kerja dan desakan waktu yang berlebihan sehingga membuat stres kerja pada pegawai yang bekerja dengan demikian maka pegawai akan stress dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Akan tetapi tidak selalu pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan memperoleh tingkat stress kerja yang menyebabkan pekerjaan kurang optimal hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan tekanan dalam pekerjaan masih banyak pegawai yang menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa masih

terdapat karyawan yang mengalami stress akibat dari penambahan beban kerja dan tuntutan pekerjaan, untuk mengatasi tingkat stres kerja maka dalam hal ini pimpinan diharapkan dapat memotivasi pegawainya dengan memberikan kesempatan untuk pegawai mengembangkan diri dengan adanya *training* dan *konseling* dari perusahaan serta dengan sistem kompensasi dan benefit lainnya, program pensiun, training, perencanaan karir, dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih sehingga memperkuat rasa kepemilikan terhadap organisasi.

Perasaan stres seringkali di alami oleh pegawai dikarenakan banyak hal yang dialami dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja pegawai. Stres kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya

Menurut (Buulolo, Dakhi, & Zagolo, 2021) hubungan antara variabel stress kerja terhadap kinerja berpengaruh atau signifikan. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja pegawai cenderung meningkat karena stres membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Dengan stres kerja pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Handayani & Daulay, 2021), (Lesmana & Ananda, 2021), (Y Siswadi, Radiman, Tupti, & Jufrizen, 2021), (Ratnasari & Rahmawati, 2021), (S Farisi & Utari, 2020), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020),

(Tanjung & Putri, 2021), (Nasution, 2017) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.642, dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan. Hal ini menunjukkan dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka akan meningkatkan kinerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Dengan lingkungan kerja yang memadai serta mendukung dalam bekerja tentu akan menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Salman Farisi & Lesmana, 2021), (Y Siswadi, Yusnandar, & Larasati, 2021), (J Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Arianty & Julita, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), dan (Bahagia et al., 2018) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.356, dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan. Hal ini menunjukkan dengan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena kepuasan kerja mengandung makna sangat penting bagi pegawai. Kepuasan kerja mendorong pegawai untuk berprestasi sehingga kinerja melaksanakan pekerjaannya meningkat (Daulay, Christianaf, & Handayani, 2022). Menurut (Rivai & Sagala, 2015) kepuasan kerja adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2015) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja menimbulkan sikap atau tingkah laku negatif. Sebaliknya,

pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Jufrizen & Sitorus, 2021); (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020); (Daulay & Marlina, 2019) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai

4.2.4 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.356, dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan. Hal ini menunjukkan dengan tingkat stress kerja yang dimiliki karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai pada harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan, dimana pegawai selalu dibebankan pekerjaan yang terkadang berlebihan yang membuat pegawai tidak puas dalam menjalankan pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat menangani stres yang dialami pegawai, para manajer dituntut memiliki pemahaman yang

baik mengenai stress kerja, sumber-sumber stress dan hubungan stres dengan produktivitas.

Stres kerja menjadi salah satu faktor dalam kepuasan kerja pegawai. Disimpulkan bahwa stres kerja adalah proses tanggapan psikologi dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan aspek – aspek pekerjaannya, baik secara fisik maupun secara psikologis. Dikemukakan oleh (Setiawan, 2018) berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Adapun penelitian terdahulu (Polopadang, Tewal, & Walangitan, 2019), (Rifai, 2017), (Kusuma, 2017) menyatakan stres kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.573, dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan. Hal ini menunjukkan dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka akan membuat pegawai puas dalam menjalankan pekerjaannya pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Kualitas Lingkungan Kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi segerakan dan semangat kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja memadai maka pegawai akan merasa puas dan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan tempat pegawai bekerja (Arianty & Julita, 2019)

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja dengan ditandai signifikan nya hasil penelitian pengaruh yang ditimbulkan dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja dimana hasil ini dipicu dari penilaian mengenai fasilitas yang diberikan,kenyamanan ruang kerja, dan juga keamanan pada saat bekerja

Menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar pegawai yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga pegawai akan lebih semangat dalam meningkatkan hasil kerjanya. lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Prakoso, Astuti, & Ruhana, 2014).

Adapun penelitian terdahulu (Nasution, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Astuti & Iverizkinawati, 2018), (Siswadi, 2015), (Hasibuan & Bahri, 2018)

menyatakan lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

4.2.6 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.090, dengan nilai signifikan sebesar $0.010 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan, Karena dengan stres seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdayasumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja..

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan yang sesuai dengan rasa puas kerja pegawai maka tingkat stress karyawan akan semakin rendah dimana dengan penambahan pekerjaan yang diberikan dengan rasa puas tersebut, maka akan lebih sungguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi.

Semakin rendah tingkat stress kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai yang ada di organisasi, apabila stress kerja meningkat maka menurun pula kepuasan kerja para pegawainya, namung semakin rendah tingkat stress kerja semakin meningkat kepuasan kerjanya pula. Apabila stress kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, stress kerja yang ada diorganisasi menurun maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Adapun penelitian terdahulu (Diputra & Surya, 2018); (Prawira & Suwandana, 2019) menyatakan stres kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.145, dengan nilai signifikan sebesar $0.008 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan.

Hal ini terjadi karena pegawai merasa setiap ada perubahan lingkungan kerja fisik itu secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan dan berdampak pada kinerja. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya menyatakan kepuasan kerja memediasi parsial pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian terdahulu (Purwaningsih, Wahyudi, & Widajanti, 2020); (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja



BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang **Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Harian Lepas Pada Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan** dapat disimpulkan sebagai berikut :

8. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan
9. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan
10. Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan
11. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan
12. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan
13. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan
14. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan jalan Nasional II Medan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai harian lepas pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan adalah:

1. Sebaiknya pihak kantor memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai, sehingga pegawai tidak merasa tertekan dan stress dalam melakukan pekerjaannya. Dimana pimpinan harus mampu mempertahankan ketersediannya untuk mendengar inspirasi dari pegawainya. Dengan begitu, pegawai akan merasa diperhatikan dan lebih giat lagi dalam bekerja..
2. Diharapkan setiap pegawai dapat mematuhi jadwal kehadiran, dan diharapkan pimpinan terus mengingatkan pegawai untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal, dan juga Pimpinan harus mempertimbangkan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi maupun yang loyal kepada lembaga, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja pegawai.
3. Sebaiknya instansi selalu memperhatikan lingkungan kerja pegawainya sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja pegawai meningkat yang akan berdampak baik pada instansi.
4. Sebaiknya pimpinan atau atasan yang ada dalam instansi agar lebih memperhatikan stres kerja kepada pegawainya sehingga kinerja pegawai tidak menurun yang akan berdampak buruk pada instansi.
5. Bagi instansi hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja para pegawainya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif, yang berarti jika Lingkungan Kerja dan Kepuasan

Kerja ditingkatkan lagi maka kinerja juga akan meningkat. Sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan ini untuk memperhatikan kembali Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja agar nantinya kinerja yang diharapkan bisa tercapai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan satu variabel independan yaitu Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan satu variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja dan menggunakan pengukuran Kinerja Pegawai.
2. Penelitian ini menggunakan sampel yang terbatas yaitu 80 orang
3. Objek penelitiannya hanya berfokus pada pegawai Pegawai Harian Lepas Pada Balai pelaksanaan Jalan Nasional II Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arianty, N., & Julita, J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(5), 195–205.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah 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.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Prilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan AQLI.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). *Organizational Behaviour*. United states: Pearson UK.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zagolo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Daulay, R., Christianaf, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *INSIS International Seminar Of Islamic Studies*, 3(2).
- Daulay, R., & Marlina, D. (2019). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies Medan*, 10(11), 1–9.
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahmi, A., Siswanto, A., Faris, M. F., & Arijulmanan. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31–42.
- Farisi, Salman, & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Jakarta: Elmatara.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: SAGE Publications.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- 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. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- 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, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hasibuan, Siti Maisarah, & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Karambut, C. A., & Noormijati, E. . (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 655–668.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, N. A. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Puskesmas Kedungadem Kecamatan Kedungadem Kabupaten Bojonegoro). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(4), 1–5.
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan: Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630.
- Mangkunegara, A. . A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- 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.

- Mellany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 1–11.
- Moeheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- Nugraheni, R. D. (2018). Pengaruh Kelas Sosial Terhadap Perilaku Konsumen (Studi Pada Pembelian Rumah di PERUM PERUMNAS Cabang Mojokerto Lokasi Madiun), 6(1).
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 1–10.
- Pranata, S. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pada PT . Mahkota Group Tbk Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 275–283.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prastya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *JAB: Jurnal Admimistrasi Bisnis*, 8(2), 1–9.
- 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.
- Rifai, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderator pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 5(3), 1–8.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Setiawan, M. N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 7(1), 1–11.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- 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.
- Siswadi, Yudi. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 1–11.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ke.). Jakarta: Kencana.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- 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.
- Wangmuba, J. K. (2012). *Sumber Dukungan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.