

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH
KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : NURUL AFNITA
NPM : 1805160558
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

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



UMSU

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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 09 Maret 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NURUL AFNITA
NPM : 1805160558
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA 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

Penguji II

(Dr. SITI MUJIATUN, SE, M.M)

(WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si)

Pembimbing

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NURUL AFNITA
N P M : 1805160558
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH
KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2023

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI SE., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Nurul Afnita
N.P.M : 1805160558
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- SPASI PENULISAN - DAFTAR ISI DAN - KUTIPATAN HAMA - RUMUSAN MASALAH - IDENTIFIKASI MASALAH	11/10 - 2022	
Bab 2	- TAMBAH TEORI AHLI SETIAP VARIABEL - TAMBAH FUNGSI YANG MELIBATKAN - TAMBAH INTERAKSI - KEMERANGKON	20/10 - 2022	
Bab 3	- POPULASI DAN SAMPEL - TABEL PENELITIAN - DEFINISI - SPASI PENULISAN OPERASIONAL	5/11 - 2022	
Bab 4	- HASIL PENELITIAN LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG - R. SQUARE - PENJAJARAN/KURVA	25/1 - 2023	
Bab 5	- KESIMPULAN DAN SARAN - SPASI PENULISAN	10/2 - 2023	
Daftar Pustaka	- TAMBAH REFERENSI ARTIKEL DARI UMSU DAN SAMA - GUNAKAN METODE - SPASI PENULISAN	13/2 - 2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIDANG MEJA HIJAU	14/2 - 2023	

Medan, 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si)

(Muhammad Andi Prayogi SE., M.Si)



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NURUL AFNITA
NPM : 1805160558
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI
PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA 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, 2023

Yang membuat pernyataan



NURUL AFNITA

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

NURUL AFNITA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : nurulafnita63@gmail.com

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan yang sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja. Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sesuai dengan sebelumnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Jumlah sampel 57 orang dengan menggunakan rumus *Slovin*. Teknik pengumpulan data melalui angket (kuesioner). Analisa data penelitian ini adalah menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM). Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO THE SERVICE MEDAN CITY RELATIONS

NURUL AFNITA

*Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email : nurulafnita63@gmail.com*

The work environment has a direct influence on employees where the work environment can improve employee performance. Stress is a common aspect of the job experience that is often expressed as job dissatisfaction. Employee performance is an illustration of the level of achievement of the implementation of an activity program or policy in realizing the goals, objectives, vision and mission as outlined through the strategic planning of an organization. Organizational commitment has a positive influence on employee performance in accordance with the previous. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment, work stress, organizational commitment on employee performance at the Medan City Transportation Agency. The method used in this research is to use associative and quantitative methods. The number of samples is 57 people using the Slovin formula. Data collection techniques through questionnaires (questionnaire). Analysis of the research data is using statistical analysis, namely the partial least squares – structural inquiry model (PLSSEM). The results of this study are work environment and work stress have a direct effect on employee performance and organizational commitment, work environment and work stress have a direct effect on employee performance which is mediated by organizational commitment.

Keywords : Work Environment, Work Stress, Employee Performance, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



AssalammualaikumWr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kota Medan”**.

Dalam menyelesaikan proposal Ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan proposal. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terimakasih untuk yang teristimewa ayah dan ibu yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan proposal ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Kepada Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi

yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Proposal ini.

10. Kepada teman-teman terdekat saya, Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr. Wb.

Medan, Juni 2022

Penulis

Nurul Afnita
1805160558

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1. Uraian Teoritis	9
2.1.1. Kinerja Pegawai	9
2.1.2. Lingkungan Kerja	14
2.1.3. Stres Kerja	18
2.1.4. Kinerja Pegawai	20
2.1.5. Komitmen Organisasi	25
2.2. Kerangka Konseptual	28
2.3. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Pendekatan Penelitian	35
3.2. Defenisi Operasional	35
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.4. Populasi dan Sampel	38
3.5. Teknik Pengumpulan Data	39
3.6. Teknik Analisis Data	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	47
4.1. Hasil Penelitian	47
4.2. Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 3.2	Rencana Waktu Penelitian	37
Tabel 3.3	Instrument Skala <i>Likert</i>	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)	49
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Stres Kerja (X2)	50
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	51
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Z)	52
Tabel 4.8	Cross Loading	55
Tabel 4.9	<i>Average Varianed Extracted (AVE)</i>	56
Tabel 4.10	<i>Composite Reliability</i>	57
Tabel 4.11	<i>Cronbach's Alpha</i>	58
Tabel 4.12	<i>Estimation Weight</i>	58
Tabel 4.13	<i>R-Square</i>	59
Tabel 4.14	<i>T-Statistics</i> dan <i>P-Values</i>	60
Tabel 4.15	<i>Intervening T-Statistics</i> dan <i>P-Values</i>	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
Gambar 2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
Gambar 2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	29
Gambar 2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	30
Gambar 2.5 Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar 2.6 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi	31
Gambar 2.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi	32
Gambar 2.8 Paradigma Penelitian	33
Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu komponen penting dalam setiap manajemen organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya. Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu instansi/perusahaan. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan kinerja SDM perusahaan. Kinerja SDM dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaan yang dilakukan, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Kinerja yang buruk akan berdampak pada citra perusahaan/instansi dan tentunya memperlambat proses dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan suatu aktivitas yang dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib instansi jaga. Dalam usaha maksimal dan meminimalisir kerugian. (Darmawati et al., 2022) mengatakan, sudah merupakan suatu kewajiban bagi instansi untuk mengelola SDM demi berkembangnya suatu perusahaan/instansi. Untuk meningkatkan lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk di perhatikan manajemen meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang pegawai tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Dapat disimpulkan dalam bekerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik pegawai sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologi pegawai.

Menurut (Mahajaya & Subudi, 2016) Peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting dalam perubahan kebijakan pemerintah dalam mengembangkan semangat reformasi untuk memberi ruang gerak serta peran serta masyarakat dalam pemerintahan sedangkan pemerintah hanya sebagai fasilitator. Hal tersebut merupakan suatu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi setiap pegawai. Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan yang sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat serta stres kerja juga mempengaruhi lingkungan kerja. Sedangkan Menurut (Asih et al., 2018) stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis,

yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Masalah hubungan sosial dan tuntutan lingkungan seiring harapan untuk meningkatkan pencapaian diri ketidaksanggupan pribadi untuk memenuhi tuntutan tersebut bisa menimbulkan stres dalam diri seseorang.

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apabila pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Menurut (Marayasa & Faradila, 2019) Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu

persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Siahaan & Bahri, 2019) Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompoten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sesuai dengan sebelumnya. Dengan kata lain, pegawai dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik.

Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekda. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dinas Perhubungan dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan Bidang Lalu Lintas Jalan, Angkutan Jalan, Jaringan Transportasi dan Perkeretaapian, dan Pelayaran.
2. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Lalu Lintas Jalan, Angkutan Jalan, Jaringan Transportasi dan Perkeretaapian, dan Pelayaran.
3. Pelaksanaan pembinaan administrasi dan kesekretariatan kepada seluruh unit kerja dilingkungan Dinas
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai tugas dan fungsinya.

Adapun fungsi dari Dinas Perhubungan adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Melalui kantor ini juga aturan terkait transportasi dimusim-musim padat seperti mudik hari raya diatur oleh Dinas Perhubungan. Sumatera Utara merupakan provinsi yang cepat berkembang dalam perdagangan, maka arus perhubungan di Sumatera Utara tentu sangat padat. Kantor Dinas perhubungan provinsi Sumatera Utara berada di Jalan Imam Bonjol Nomor 61 Kecamatan Medan Polonia Sumatera Utara.

Dinas Perhubungan memiliki wewenang untuk memberikan izin persuratan terkait transportasi dan perhubungan seperti :

1. Urus izin usaha angkutan,
2. Izin angkutan penumpang umum,
3. Izin angkutan barang,
4. Penerbitan izin trayek angkutan antar jemput,
5. Izin operasi angkutan pariwisata,
6. Surat persetujuan izin trayek (SPIT),
7. Izin operasi (SPIO) Angkutan taksi antar kota dalam provinsi (AKDP).

Menurut hasil survey penulis, Dinas Perhubungan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beban kerja yang meningkat, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat para pegawai tidak leluasa dan kurang fokus dalam bekerja. Dinas perhubungan berhubungan langsung dengan masyarakat, baik dalam pelayanan administrasi maupun pelayanan teknis. Hal

yang menjadi kesenjangan dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja pegawai terlihat dari diri, sikap, serta tata cara pegawai dalam pelayanan sehari-hari terhadap masyarakat. Kinerja yang buruk akan berdampak pada citra instansi dan memperlambat proses dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka saya ingin melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai kinerja pegawai di lingkungan kerja di Dinas Perhubungan. Maka dari itu judul yang saya pilih yaitu: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara “.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul, yaitu:

1. Kinerja pegawai menurun yang di akibatkan kurangnya fasilitas dan dorongan semangat yang diberikan organisasi dan pimpinan.
2. Keadaan lingkungan kerja yang kurang kondusif yang mengakibatkan para pegawai tidak konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. Sebagian pegawai tidak mengerjakan pekerjaannya tepat waktu. Di karenakan beban kerja yang semakin meningkat

1.3 Batasan Masalah

Dalam perusahaan/ instansi sering dijumpai banyak macam masalah yang sering terjadi, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya faktor lingkungan kerja sekitar. Dengan itu penulis membatasi masalah pada

variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota medan ?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi Dinas Perhubungan kota Medan?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan?
5. Apakah ada pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan?
6. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan?
7. Apakah ada pengaruh Stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi Dinas Perhubungan Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Medan?
6. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kota Medan?
7. Untuk menganalisis pengaruh kinerja pegawai terhadap stres kerja pada Dinas Perhubungan Kota Medan?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini secara praktis, dapat dimanfaatkan dan sebagai bahan masukan pada pihak organisasi untuk mengevaluasi kinerja pegawai.
2. Manfaat penelitian ini secara teoritis, dapat diharapkan sebagai motivasi dan dampak lingkungan pada kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan bagi saya sendiri sebagai penulis.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Ainanur et al., 2018) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Murti & Srimulyani, 2013) Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut (Farisi & Utari, 2017) Kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia merupakan suatu aset bagi manusia. Untuk itu, perusahaan yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara baik. Menurut (Wulan, 2019) Dengan adanya sumber daya manusia yang berpotensi baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga

sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut (Arda, 2017) Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut (Jufrizen, 2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Tujuan Penilaian kinerja pegawai, menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018) Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian kinerja digunakan sebagai alat pengambilan keputusan bagi pekerja, sehingga penilaian kinerja sangat berharga bagi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi secara umum. Organisasi dapat memperoleh manfaat dari penilaian kinerja dalam berbagai cara. Menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018) Seorang karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi dapat diketahui dan dinilai melalui instrument penilaian kinerja. Menurut (Angraini et al., 2021) Kinerja pegawai pada kenyataannya sering kali menjadi acuan untuk melihat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan visi dan misi organisasi, kinerja yang baik dan buruk juga ditentukan dari komitmen organisasi. Cara membandingkan

penampilan kerja individu dengan standar baku penampilan merupakan salah satu hakikat evaluasi penilaian kinerja. Menurut (Akbar, 2018) penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukakan, karena dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap setiap pegawai. Sedangkan Menurut (gultom, 2017) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018) Kita juga akan melihat, beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu :

1. Penilaian kinerja dapat menetapkan standar kerja pegawai.
2. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai kinerja aktual pegawai sesuai dengan standar-standar kerja pegawai.
3. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun pegawai untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini baik yang positif dan negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh kembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
4. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Akbar, 2018) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor kemampuan (*Ability*)
2. Faktor motivasi (*Motivation*)

Berikut penjelasan dari kutipan tersebut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang dimaksud adalah kombinasi dari potensi (IQ) dan realitas Pengetahuan + keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan atau pimpinan yang sesuai dengan kriteria tersebut di atas memiliki peluang yang tinggi untuk melebihi harapan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi di sini diartikan sebagai motivasi. Karyawan dengan sikap yang baik terhadap lingkungan kerja mereka memiliki motivasi kerja yang kuat, sedangkan mereka yang memiliki sikap negatif terhadap kondisi kerja mereka menunjukkan motivasi kerja yang buruk.

Menurut (Khoerunnisa et al., 2019) faktor-faktor kinerja karyawan dikumpulkan menjadi 13 variabel berikut klarifikasi dari kutipan variabel tersebut:

1. Kapasitas dan keterampilan

Bakat atau kecakapan seseorang dalam melakukan suatu tugas. Semakin banyak bakat keahlian yang dimiliki, semakin besar kemungkinan untuk melakukan tugas dengan benar dan sesuai dengan spesifikasi.

2. Pengetahuan

Tujuannya agar seseorang dengan pemahaman yang menyeluruh tentang

pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rencana kerja

Merupakan rencana kerja yang akan membantu karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yang dimaksud dengan kepribadian atau watak seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda dari yang berikutnya.

5. Motivasi kerja

Kerja insentif bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan disebut sebagai motivasi kerja.

6. Kepemimpinan

Adalah kegiatan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengawasi, dan memerintahkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

7. Gaya administrasi

Ini adalah pendekatan pemimpin untuk berinteraksi dengan atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Organisasi mengacu pada kebiasaan dan kovensi yang berlaku di anut oleh suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Sebelum dan sesudah melaksanakan suatu pekerjaan itu adalah sensasi kesenangan atau kegembiraan, atau perasaan seperti seseorang.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau lingkungan sekitar tempat kerja disebut sebagai lingkungan kerja. Kamar, tata letak, fasilitas, dan insfratuktur, serta hubungan kerja dengan rekat kerja, semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan tugas karyawan untuk terus bekerja dan melindungi perusahaan tempat mereka bekerja.

12. Komitmen

Kepatuhan di tempat kerja mengacu pada kesediaan karyawan untuk mengikuti kebijakan dan peraturan bisnis.

13. Disiplin kerja

Upaya seorang karyawan untuk serius dalam bekerja di kenal dengan disiplin kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator menurut (Chairunnisah et al., 2021) Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Burhannudin et al., 2019) Lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas dimana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pencapaian. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan di lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk di perhatikan manajemen meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Menurut (Sofyan, 2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Adapun menurut (Junaidi, 2021) Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Ghonyah & Masurip, 2011) Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Menurut (Wulan, 2019) Lingkungan mengalami perubahan yang menyebabkan organisasi atau perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan tersebut adalah organisasi atau perusahaan yang

dapat bertahan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Junaidi, 2021) Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat menjadi dua kategori yaitu: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.
2. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) bahwa aspek-aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai

berikut:

1. Penerangan/cahaya, penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan.
2. Pertukaran udara, temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan sehingga dapat menjadikan kesalahan dalam melakukan proses produksi.
3. Kebisingan, karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja.
4. Kebersihan, kebersihan yang ada di lingkungan dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan.
5. Keamanan kerja, merupakan aspek yang sangat penting yang di perhatikan oleh perusahaan. Kondisi yang aman membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas kerja yang baik.
6. Warna, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan kerja.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) Lingkungan kerja mempunyai 5 aspek sebagai berikut:

1. Penerangan
Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam melancarkan aktivitas kerjanya.
2. Keamanan kerja
Persentase keamanan di tempat kerja dapat membuat karyawan nyaman

dalam bekerja.

3. Kondisi kerja

Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.

4. Hubungan antar karyawan dan pimpinan

Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik di tempat kerja.

5. Penggunaan warna

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi lebih betah.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut (Asih et al., 2018) Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Menurut (Johartono & Widuri, 2014) Stres adalah kondisi dinamik dimana individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi individu yang merasa gelisah atau tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Nurmalasari, 2015) Kondisi kerja yang menyebabkan stress bagi

para pegawai, diantara kondisi-kondisi kerja (*on-the-job*) tersebut adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas super visi yang buruk
4. Iklim politisi yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan
8. Frustrasi
9. konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. perbedaaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. dan berbagai bentuk perubahan

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut (Aldi & Susanti, 2019) Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stres yang dialami pegawai pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi. Sedangkan Menurut (Suwandana, 2019) Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi

pekerjaan dan stress kerja dapat diukur melalui empat indikator, yakni:

1. Beban kerja,
2. Waktu kerja,
3. Umpan balik yang didapatkan,
4. Tanggung jawab.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Ainanur et al., 2018) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Murti & Srimulyani, 2013) Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut (Farisi & Utari, 2017) Kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia merupakan suatu aset bagi manusia. Untuk itu, perusahaan yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara baik. Menurut (Wulan, 2019) Dengan adanya sumber daya manusia yang berpotensi baik maka kinerja yang

dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Tujuan Penilaian kinerja pegawai, menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018) Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian kinerja digunakan sebagai alat pengambilan keputusan bagi pekerja, sehingga penilaian kinerja sangat berharga bagi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi secara umum. Organisasi dapat memperoleh manfaat dari penilaian kinerja dalam berbagai cara. Menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018) Seorang karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi dapat diketahui dan dinilai melalui instrument penilaian kinerja. Cara membandingkan penampilan kerja individu dengan standar baku penampilan merupakan salah satu hakikat evaluasi penilaian kinerja. Menurut (Akbar, 2018) penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukakan, karena dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap setiap pegawai. Sedangkan Menurut (Arda, 2017) Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018) Kita juga akan melihat, beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu :

5. Penilaian kinerja dapat menetapkan standar kerja pegawai.
6. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai kinerja aktual pegawai sesuai dengan standar-standar kerja pegawai.
7. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun pegawai untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini baik yang positif dan negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh kembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
8. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Akbar, 2018) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor kemampuan (*Ability*)
2. Faktor motivasi (*Motivation*)

Berikut penjelasan dari kutipan tersebut:

3. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang dimaksud adalah kombinasi dari potensi (IQ) dan realitas Pengetahuan + keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan atau pimpinan yang sesuai dengan kriteria tersebut di atas memiliki peluang yang tinggi untuk melebihi harapan.

4. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan

organisasi di sini diartikan sebagai motivasi. Karyawan dengan sikap yang baik terhadap lingkungan kerja mereka memiliki motivasi kerja yang kuat, sedangkan mereka yang memiliki sikap negatif terhadap kondisi kerja mereka menunjukkan motivasi kerja yang buruk.

Menurut (Khoerunnisa et al., 2019) faktor-faktor kinerja karyawan dikumpulkan menjadi 13 variabel berikut klarifikasi dari kutipan variabel tersebut:

14. Kapasitas dan keterampilan

Bakat atau kecakapan seseorang dalam melakukan suatu tugas. Semakin banyak bakat keahlian yang dimiliki, semakin besar kemungkinan untuk melakukan tugas dengan benar dan sesuai dengan spesifikasi.

15. Pengetahuan

Tujuannya agar seseorang dengan pemahaman yang menyeluruh tentang pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

16. Rencana kerja

Merupakan rencana kerja yang akan membantu karyawan dalam mencapai tujuannya.

17. Kepribadian

Yang dimaksud dengan kepribadian atau watak seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda dari yang berikutnya.

18. Motivasi kerja

Kerja insentif bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan disebut sebagai motivasi kerja.

19. Kepemimpinan

Adalah kegiatan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengawasi, dan memerintahkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

20. Gaya administrasi

Ini adalah pendekatan pemimpin untuk berinteraksi dengan atau memerintah bawahannya.

21. Budaya organisasi

Organisasi mengacu pada kebiasaan dan kovenensi yang berlaku di anut oleh suatu perusahaan atau organisasi.

22. Kepuasan kerja

Sebelum dan sesudah melaksanakan suatu pekerjaan itu adalah sensasi kesenangan atau kegembiraan, atau perasaan seperti seseorang.

23. Lingkungan kerja

Suasana atau lingkungan sekitar tempat kerja disebut sebagai lingkungan kerja. Kamar, tata letak, fasilitas, dan insfratuktur, serta hubungan kerja dengan rekat kerja, semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja.

24. Loyalitas

Merupakan tugas karyawan untuk terus bekerja dan melindungi perusahaan tempat mereka bekerja.

25. Komitmen

Kepatuhan di tempat kerja mengacu pada kesediaan karyawan untuk mengikuti kebijakan dan peraturan bisnis.

26. Disiplin kerja

Upaya seorang karyawan untuk serius dalam bekerja di kenal dengan disiplin kerja.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator menurut (Chairunnisah et al., 2021) Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Muis et al., 2018) Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Sementara itu menurut (Ginancar & Berliana, 2021) Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang adadi dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Menurut (Jufrizen, 2015) definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Aktivitas tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi. Sedangkan Menurut (Handoko

& Rambe, 2018) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk berkerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Sedangkan menurut (Saputri, 2021) Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen Organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut (Lubis & Jaya, 2019) Komitmen merupakan kesadaran yang tinggi dan kompleks dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan meningkatkan kesadaran dan mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Menurut (Diana Sulianti K. L. Tobing, 2009) Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Menurut (Adhan et al., 2019) Komitmen organisasional yaitu komitmen teman sejawat ke atas namun bukan hanya menjadi loyalitas pasif, tetapi untuk berpartisipasi hubungan aktif dengan organisasi. Menurut (Handoko & Rambe, 2018) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk berkerja demi organisasi dan

tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor komitmen organisasi

Menurut (Lubis & Jaya, 2019) Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Sedangkan menurut (Apriliana et al., 2021) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya adalah:

1. stress kerja.

Stres kerja terjadi ketika karyawan dihadapkan dengan tugas kerja dan tanggung jawab kerja melebihi batas kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya sehingga karyawan merasa tertekan.

2. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap emosional pegawai.

2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator komitmen organisasional dalam penelitian ini di dasarkan pada (Ghonyah & Masurip, 2011) yaitu:

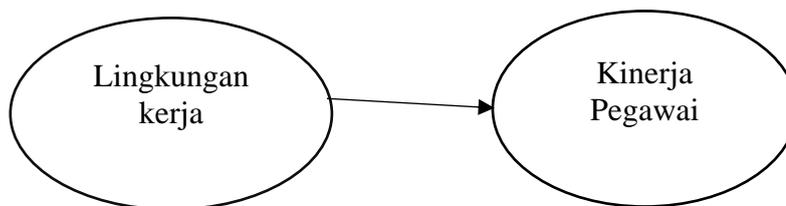
1. Tetap menjadi anggota organisasi
2. Kesiapan berusaha demi penting organisasi
3. Dan kepercayaan penerimaan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Dede & Hamsinah, 2022) Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena

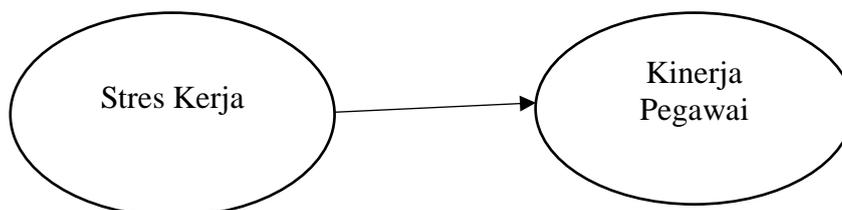
lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. menyebutkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Nelsi, 2021) Stres kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, apabila karyawan tidak dapat mengatasi stres yang dialaminya maka hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan. Apabila Kinerja yang dihasilkan menurun cepat atau lambat hal tersebut dapat berdampak buruk pula bagi perusahaan. Stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, apabila karyawan tidak dapat mengatasi stress yang dialaminya maka hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan.

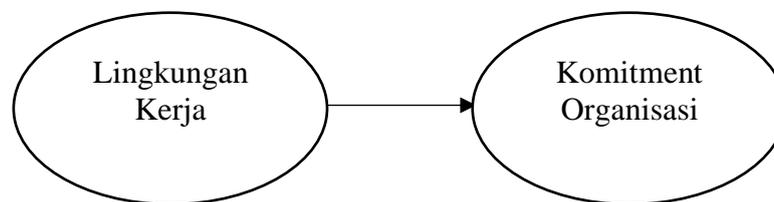


Gambar 2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Putra et al., 2021) Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut (Prakoso et al.,

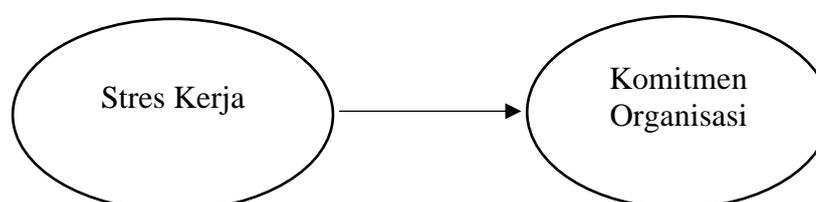
2014) Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.



Gambar 2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

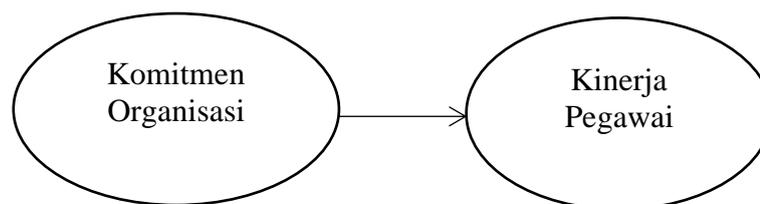
Menurut (Nyoman & Sri, 2018) Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. menurut (Apriliana et al., 2021) komitmen organisasi mempengaruhi stress kerja, Stres kerja terjadi ketika karyawan dihadapkan dengan tugas kerja dan tanggung jawab kerja melebihi batas kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya sehingga karyawan merasa tertekan. Masalah yang sering terjadi di dunia kerja adalah bagaimana membangun komitmen untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.



Gambar 2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2.2.5 Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Angraini et al., 2021) Komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Menurut (Angraini et al., 2021) Pegawai merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

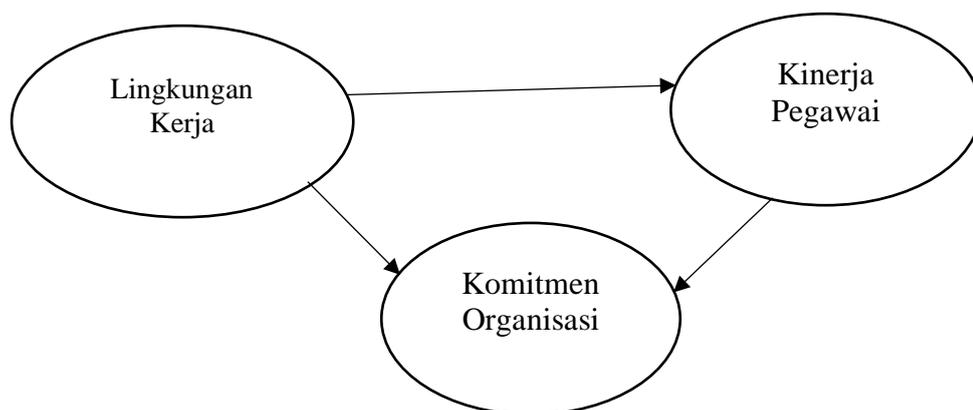


Gambar 2.5 Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi

Menurut (Junaidi, 2021) Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan

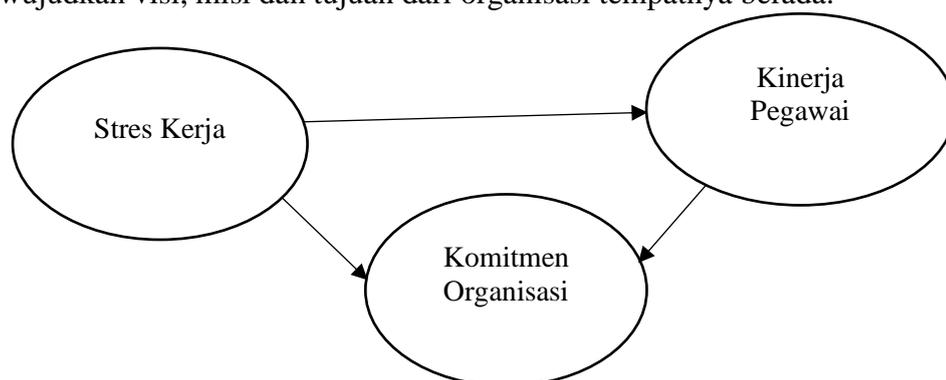
dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Menurut (Dede & Hamsinah, 2022) Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif pada karyawan diharapkan kinerja karyawan meningkat. Kinerja tentu dipengaruhi dengan mutu yang kompleks, tidak terbentuk dari komitmen saja melainkan juga diperkuat oleh visi, misi dan sistem nilai yang dipakai oleh lingkungan kerja karena setiap lembaga khususnya Dinas Perhubungan Kota Medan. Menurut (Muis et al., 2018) Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi secara signifikan berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi secara signifikan memediasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai.



Gambar 2.6 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi

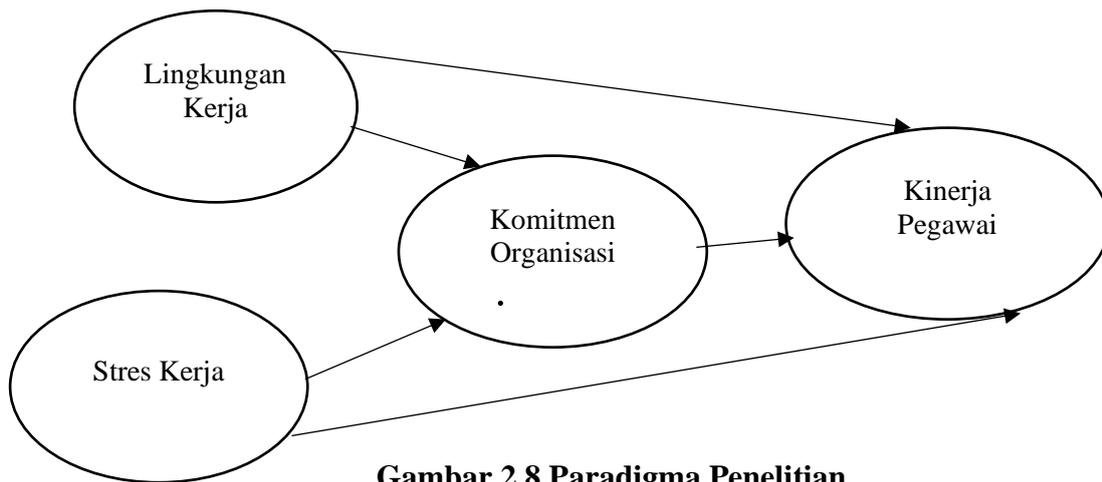
2.2.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi

Menurut (Pranata & Ketut Netra, 2019) Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang kepadanya. Stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila karyawan tidak dapat mengatasi stress yang dialaminya maka karyawan tidak dapat mengatasi pekerjaannya tersebut. Sedangkan Komitmen organisasi juga menjadi faktor yang bermanfaat bagi perilaku dan hasil kerja karyawan. Menurut (Pranata & Ketut Netra, 2019) Karyawan yang berkomitmen sangat dibutuhkan oleh organisasi karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan dari organisasi tempatnya berada.



Gambar 2.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi sebagai berikut:



Gambar 2.8 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis pada umumnya adalah solusi jangka pendek untuk suatu masalah yang masih di dasarkan pada dugaan karena harus di buktikan kebenarannya. Karena solusi yang ditawarkan terutama di dasarkan pada ide-ide yang tepat daripada fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data ini disebut sebagai sementara.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan
2. Stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan
3. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Medan
4. Stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Medan
5. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan
6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh

Komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Medan

7. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh
Komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Sugiono & Christiawan, 2015). Menurut (Kusuma et al., 2019) asosiatif adalah suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Komitmen Organisasi.

3.2. Defenisi Operasional

Definisi operasional yaitu definisi yang menunjukkan bagaimana cara mengukur variabel tersebut untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian . Definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variable	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas dimana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi	1. Penerangan 2. Keamanan kerja 3. Kondisi kerja 4. Hubungan antara karyawan

	pencapaian. (Burhannudin et al., 2019)	dan pimpinan 5. Penggunaan warna (Sedarmayanti & Rahadian, 2018)
Stres Kerja (X2)	Stres adalah kondisi dinamik dimana individu menghadapi peluang, kendala (<i>constraints</i>) atau tuntutan (<i>demands</i>) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. (Johartono & Widuri, 2014)	1. Bebankerja, 2. Waktu kerja, 3. Umpan balik yang didapatkan, 4. Tanggungjawab. (Suwandana, 2019)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. (Ainanur et al., 2018)	Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Chairunnisah et al., 2021)

<p>Komitmen Organisasi (Z)</p>	<p>Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. (Muis et al., 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tetap menjadi anggota organisasi 2. Kesiapan berusaha demi pentinga organisasi 3. Dan kepercayaan penerimaan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. <p>(Ghonyah & Masurip, 2011)</p>
--------------------------------	---	---

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Imam Bonjol, Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20159. Waktu penelitian ini direncanakan dimulai dari bulan Juli 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																											
		Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																										
2	Pengajuan Judul			■	■																								
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal													■															
5	Pengumpulan Data															■	■												
6	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																									■			
8	Sidang Meja Hijau																											■	

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek yang dipelajari tetapi populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 133 orang.

3.4.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh (*sensus*) yaitu penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. *Sampling* jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Sugiyono, 2018).

Sampling jenuh dipilih karena jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan terdapat responden. Peneliti menggunakan teknik *sensus* dengan menggunakan semua anggota populasi jadi sampel yang berjumlah 133 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kota Medan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling* atau biasa disebut dengan pengambilan sampel secara acak. Kelebihan menggunakan *simple random sampling* ini adalah dapat mengetahui *standard error* penelitian.

Adapun kekurangan dari simpel random sampling yaitu tidak terdapat jaminan akan sampel yang terpilih benar – benar dapat mempresentasikan populasi tersebut. Jika populasi (N) sebanyak 133 orang dan taraf kesalahan (e) sebesar 10%. Berikut rumus Sloving:

$$n = \frac{N}{(1+N e^2)}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

Dari rumus di atas, maka dapat di selesaikan sebagai berikut:

$$n = \frac{133}{(1+133 (10\%)^2)} = 57,08 \text{ orang}$$

Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang digenapkan menjadi 57 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan dari sumber data. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer, dimana sumber data primer yang di dapat peneliti langsung diperoleh dari narasumber. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner/angket kepada Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada

responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Teknik yang digunakan untuk mengukur pemberian skor dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala *Likert*. Penggunaan skala *Likert* menurut (Sugiyono, 2018) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3.3

Instrument Skala *Likert*

No	Alternative Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate Menurut (Juliandi, 2018) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual *variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai *ratio* dapat digunakan pada model

yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah :

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, *et al.*, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE)*.
3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila

nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.2 Analisa Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square* test untuk *predictive* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Menurut (Soendari, 2016) Hipotesis adalah jawaban sementara yang merupakan dugaan peneliti terhadap hal-hal yang dipertanyakan dalam rumusan masalah. Hipotesis digali dari penelusuran referensi teoritis dan penelitian-penelitian yang ada. Namun demikian tidak semua penelitian memerlukan hipotesis, misalnya penelitian deskriptif yang hanya bertujuan untuk menggambarkan data penelitian sesuai dengan fakta yang ada.

Menurut (Juliandi, 2018) Analisis direct effect atau pengaruh langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) sebagai berikut: Koefisien jalur (Path Coefficient): Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik. Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun. Nilai Probabilitas/Signifikansi (P-Value): Jika nilai $P\text{-Values} < 0,05$, maka signifikan. Jika nilai $P\text{-Values} > 0,05$, maka tidak signifikan. Sedangkan Menurut (Juliandi, 2018) Analisis indirect effect atau pengaruh tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya: Jika nilai $P\text{-Values} < 0,05$, maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh

suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung. Jika nilai $P\text{-Values} > 0,05$, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Statistik Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia dan Pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X2), dan 9 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dan 9 pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada 57 orang responden yaitu Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-Laki	42	73,7%
2	Perempuan	15	26,3%
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 42 orang (73,7%) sedangkan perempuan

sebanyak 15 orang (26,3%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	%
1	< 30 tahun	13	22,8%
2	30 – 40 tahun	27	47,4%
3	40 – 50 tahun	15	26,3%
4	> 50 tahun	2	3,5%
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari tabel 4.2 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berumur 30 – 40 tahun sebanyak 27 orang (47,4%), umur 40 – 50 tahun sebanyak 15 orang (26,3%), umur < 30 tahun sebanyak 13 orang (22,8%) dan umur > 50 tahun sebanyak 2 orang (3,5%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh umur 30 – 40 tahun.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	SLTA	10	17,5%
2	Diploma	8	14,0%
3	S1	38	66,7%
4	S2	1	1,8%
Jumlah		57	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pendidikan S1 sebanyak 38 orang (66,7%), SLTA sebanyak

10 orang (17,5%), Diploma sebanyak 8 orang (14,0%) dan S2 sebanyak 1 orang (1,8%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh pendidikan sarjana.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban					F	%
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	2	8	17	12	18	57	100
2	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4	7	14	4	28	57	100
3	Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman	3	7	19	11	17	57	100
4	Diruangan tempat bekerja terdapat alat penunjang keamanan	2	8	17	10	20	57	100
5	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising	4	7	13	3	30	57	100
6	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	3	7	17	10	20	57	100
7	Hubungan komunikasi dan perlakuan antar pegawai berjalan dengan baik	3	8	14	4	28	57	100
8	Pimpinan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya	2	8	19	11	17	57	100
9	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	3	7	18	11	18	57	100
10	Pewarnaan di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	3	8	13	3	30	57	100

2. Stres Kerja (X2)

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban					F	%
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya diberikan Target yang cukup tinggi	2	8	17	12	18	57	100
2	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat	3	7	17	10	20	57	100
3	Saya sering memperoleh pekerjaan tambahan dari pimpinan	4	7	13	3	30	57	100
4	Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas	2	8	17	10	20	57	100
5	Saya merasa fasilitas yang disediakan Perusahaan belum memadai	4	7	13	6	27	57	100
6	Pimpinan tidak memberikan kebijakan sanksi yang sama kepada pegawai yang melanggar peraturan	2	8	19	10	18	57	100
7	Saya merasa tugas yang dberikab kepada saya tidak jelas.	3	8	14	4	28	57	100
8	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	3	8	13	3	30	57	100

3. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					F	%
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Pegawai mampu meningkatkan hasil kerja dibandingkan dengan waktu terdahulu	2	8	17	12	18	57	100
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan	4	7	14	4	28	57	100
3	Pekerjaan pegawai dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	3	7	19	11	17	57	100
4	Setiap pekerjaan yang telah selesai dikerjakan memiliki tingkat kesalahan yang kecil	2	8	17	10	20	57	100
5	Pegawai mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja	4	7	13	3	30	57	100
6	Saya berani mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi	3	7	17	10	20	57	100
7	Pegawai selalu berusaha untuk berbuat yang terbaik agar bisa bersaing sehat dengan pegawai lain	3	8	14	4	28	57	100
8	Pegawai selalu masuk dan pulang kantor sesuai dengan jam kantor	2	8	19	11	17	57	100
9	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	3	7	18	11	18	57	100

4. Komitmen Organisasi (Z)

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Z)

No	Pernyataan	Jawaban					F	%
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	4	7	14	4	28	57	100
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan	3	7	19	11	17	57	100
3	Pekerjaan pegawai dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	2	8	17	10	20	57	100
4	Setiap pekerjaan yang telah selesai dikerjakan memiliki tingkat kesalahan yang kecil	4	7	13	3	30	57	100
5	Pegawai mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja	3	7	17	10	20	57	100
6	Saya berani mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi	3	8	14	4	28	57	100
7	Pegawai selalu berusaha untuk berbuat yang terbaik agar bisa bersaing sehat dengan pegawai lain	2	8	19	11	17	57	100
8	Pegawai selalu masuk dan pulang kantor sesuai dengan jam kantor	3	7	18	11	18	57	100
9	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	3	8	13	3	30	57	100

4.1.3. Hasil Pengujian SEM PLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini

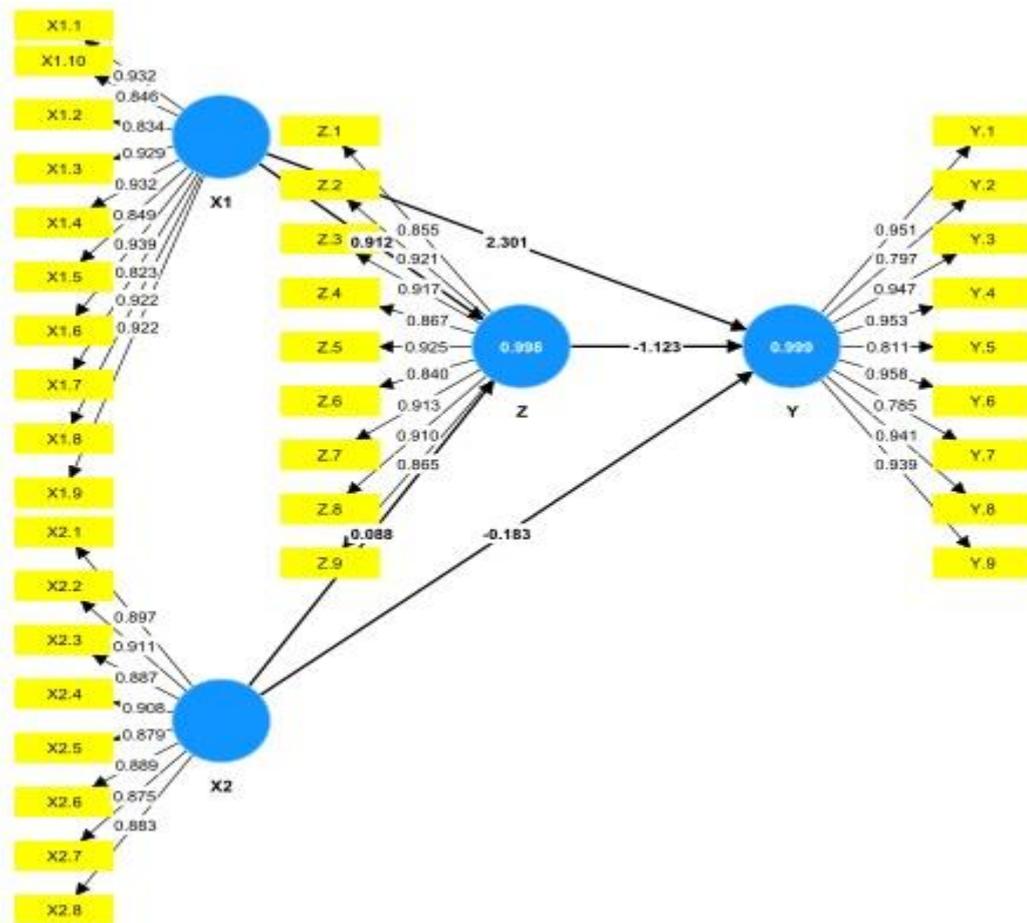
digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

1. Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian. Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*

a. convergent validity

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Sumber : Data Diolah, 2022

Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,5. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variabel lingkungan kerja, stres kerja, kinerja pegawai dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa seluruh nilai diatas sudah di atas 0,5 sehingga konstruk untuk variabel tidak ada yang harus dieleminasi dari model.

b. *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya .

Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.8
Cross Loading

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi
X1.1	0.745	0.678	0.657	0.658
X1.2	0.742	0.747	0.645	0.684
X1.3	0.676	0.796	0.640	0.667
X1.4	0.637	0.688	0.545	0.520
X1.5	0.739	0.874	0.619	0.647
X1.6	0.666	0.789	0.582	0.622
X1.7	0.704	0.851	0.549	0.691
X1.8	0.650	0.826	0.594	0.657
X1.9	0.617	0.714	0.516	0.550
X1.10	0.746	0.806	0.576	0.640
X2.1	0.829	0.689	0.613	0.598
X2.2	0.899	0.795	0.545	0.677
X2.3	0.799	0.633	0.579	0.610
X2.4	0.728	0.678	0.578	0.510
X2.5	0.774	0.645	0.594	0.542
X2.6	0.796	0.707	0.547	0.545
X2.7	0.815	0.759	0.624	0.510
X2.8	0.835	0.805	0.557	0.587
Y1	0.593	0.538	0.588	0.741
Y2	0.570	0.647	0.587	0.768
Y3	0.571	0.562	0.507	0.739
Y4	0.597	0.551	0.564	0.656
Y5	0.551	0.580	0.685	0.811
Y6	0.567	0.572	0.557	0.729
Y7	0.511	0.662	0.225	0.772
Y8	0.598	0.597	0.512	0.635
Y9	0.651	0.554	0.711	0.797

Z1	0.564	0.667	0.700	0.580
Z2	0.587	0.518	0.689	0.502
Z3	0.612	0.516	0.671	0.519
Z4	0.573	0.570	0.647	0.534
Z5	0.696	0.690	0.773	0.507
Z6	0.667	0.564	0.744	0.605
Z7	0.735	0.527	0.851	0.559
Z8	0.672	0.558	0.824	0.587
Z9	0.815	0.759	0.524	0.510

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan data Tabel 4.7 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variated Extracted (AVE)* untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik (ghozali,2017),

Tabel 4.9

Average Variated Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Lingkungan Kerja	0.872	0.873	0.875	0.799
Stres Kerja	0.863	0.864	0.896	0.795
Kinerja Pegawai	0.970	0.874	0.875	0.812
Komitmen Organisasi	0.867	0.869	0.872	0.792

Sumber : Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui nilai AVE variabel lingkungan kerja, stres kerja, kinerja pegawai dan komitmen organisasi $> 0,5$, maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,6$ (ghozali,2017). Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 4.10

Composite Reliability

	Composite Reliability
Lingkungan Kerja	0.875
Stres Kerja	0.896
Kinerja Pegawai	0.875
Komitmen Organisasi	0.872

Sumber : Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

d. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan

reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel.

Tabel 4.11
Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	0.872
Stres Kerja	0.863
Kinerja Pegawai	0.970
Komitmen Organisasi	0.867

Sumber : Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian > 0,7. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

e. *Estimation Weight*

Estimation weight menunjukkan bahwa pengukuran formatif antar variabel harus memiliki nilai signifikan. Nilai signifikansi variabel biasanya < 0,05 namun, pada signifikansi nilai *weight* memperbolehkan nilai < 0,2 (ghozali:43).

Tabel 4.12
Estimation Weight

Variabel	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,002
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,022
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,001
Stres Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,000
Stres Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,012

Sumber : Data Diolah, 2022.

Pada Tabel 4.12 dinyatakan bahwa nilai dukungan organisasi terbesar adalah 0,019 dengan *estimation weight* minimal nilai *probability* < 0,2 maka variabel penelitian ini memiliki nilai estimasi model pengukuran formatif yang signifikan.

2. Analisis Inner Model

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai uji *goodness of fit*.

a. Uji Path Coefficient

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel lingkungan kerja -> kinerja pegawai sebesar 0,501, stres kerja -> kinerja pegawai sebesar 0,783, komitmen organisasi -> kinerja pegawai sebesar 0,495, lingkungan kerja -> komitmen organisasi 0.325 dan stres kerja -> komitmen organisasi sebesar 0,561. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi menunjukkan arah yang positif.

b. Uji Goodness of Fit

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.13
R-Square

	R Square	r-Square adjust
Kinerja Pegawai	0,728	0,682

Sumber : Data Diolah, 2022.

Pada Tabel 4.13 nilai *R-Square adjust* yang diperoleh pada variabel kinerja pegawai adalah 0.682 untuk variabel kinerja pegawai. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mampu menjelaskan varian kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sekitar 68,2%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4.1.4. Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh Langsung

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila *t-statistic* > 2,010 dan *P-Value* < 0,05. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0

Tabel 4.14
T-Statistics dan P-Values

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	2.231	0,022
Stres Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	2.875	0,012
Lingkungan Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	3.314	0,002
Stres Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	6.178	0,000
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	3.521	0,001

Sumber : Data Diolah, 2022.

Berdasarkan dari Tabel 4.14. Nilai *t-statistic* sebesar 2,231 > 2,010 dan *P-value* 0,022 < 0,05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis pertama “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.14 Nilai t-statistic sebesar $2,875 > 2,010$ dan P-value $0,012 < 0,05$ menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis kedua “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.14 Nilai t-statistic sebesar $3,314 > 2,010$ dan P-value $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, maka hipotesis ketiga “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.14 Nilai t-statistic sebesar $6,178 > 2,010$ dan P-value $0,00 < 0,05$ menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, maka hipotesis keempat “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.14 Nilai t-statistic sebesar $3,521 > 2,010$ dan P-value $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis kelima “diterima”.

2. Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4.15
Intervening T-Statistics dan P-Values

Variabel	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	2.832	0,002
Stres Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	3.152	0,000

Sumber : Data Diolah, 2022.

Berdasarkan dari Tabel diatas Nilai t-statistic sebesar $2.832 > 2,010$ dan P-value $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja melalui mediasi komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis keenam “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.15 Nilai t-statistic sebesar $3.152 < 2,010$ dan P-value $0,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja melalui mediasi

komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis ketujuh “diterima”.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai coefficient pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan Nilai t-statistic sebesar $2,231 > 2,010$ dan P-value $0,022 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang pegawai tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Dapat disimpulkan dalam bekerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik pegawai sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologi pegawai.

Menurut (Burhannudin et al., 2019) Lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas dimana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di

sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan di lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Menurut (Wulan, 2019) Lingkungan mengalami perubahan yang menyebabkan organisasi atau perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan tersebut adalah organisasi atau perusahaan yang dapat bertahan.

Menurut (Ghonyah & Masurip, 2011) Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Menurut (Wulan, 2019) Lingkungan mengalami perubahan yang menyebabkan organisasi atau perusahaan yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan tersebut adalah organisasi atau perusahaan yang dapat bertahan.

Menurut (Sofyan, 2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Adapun menurut (Junaidi, 2021) Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hasil Penelitian (Dede & Hamsinah, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik. menyebutkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2. Keterkaitan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai coefficient pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan Nilai t-statistic sebesar $2,875 > 2,010$ dan P-value $0,012 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi setiap pegawai. Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan yang sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat serta stres kerja juga mempengaruhi lingkungan kerja. Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara

tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam.

Menurut (Asih et al., 2018) stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut (Johartono & Widuri, 2014) Stres adalah kondisi dinamik dimana individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi individu yang merasa gelisah atau tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Nelsi, 2021) Stres kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, apabila karyawan tidak dapat mengatasi stres yang dialaminya maka hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan. Apabila Kinerja yang dihasilkan menurun cepat atau lambat hal tersebut dapat berdampak buruk pula bagi perusahaan. Stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, apabila karyawan tidak dapat mengatasi stress yang dialaminya maka hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan.

4.2.3. Keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai coefficient pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan Nilai t-statistic sebesar $3,314 > 2,010$ dan P-value $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada pengaruh

positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Menurut (Putra et al., 2021) Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut (Prakoso et al., 2014) Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut (Handoko & Rambe, 2018) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk berkerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

4.2.4. Keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai coefficient pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan Nilai t-statistic sebesar 6,178 > 2,010 dan P-value 0,00 < 0,05 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Menurut (Nyoman & Sri, 2018) Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. menurut (Apriliana et al., 2021) komitmen organisasi

mempengaruhi stress kerja, Stres kerja terjadi ketika karyawan dihadapkan dengan tugas kerja dan tanggung jawab kerja melebihi batas kemampuan, keterampilan dan pengetahuannya sehingga karyawan merasa tertekan. Masalah yang sering terjadi di dunia kerja adalah bagaimana membangun komitmen untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut (Jufrizen, 2015) definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Aktivitas tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi.

4.2.5. Keterkaitan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai coefficient pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan Nilai t-statistic sebesar $3,521 > 2,010$ dan P-value $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Angraini et al., 2021) Komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Menurut (Angraini et al., 2021) Pegawai merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam

menjalankan aktivitas suatu organisasi. dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompoten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sesuai dengan sebelumnya. Dengan kata lain, pegawai dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik.

4.2.6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Nilai *t-statistic* sebesar $2.832 > 2,010$ dan *P-value* $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja melalui mediasi komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Junaidi, 2021) Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Menurut (Dede & Hamsinah, 2022) Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif pada karyawan diharapkan kinerja karyawan meningkat. Kinerja tentu dipengaruhi dengan mutu yang

kompleks, tidak terbentuk dari komitmen saja melainkan juga diperkuat oleh visi, misi dan sistem nilai yang dipakai oleh lingkungan kerja karena setiap lembaga khususnya Dinas Perhubungan Kota Medan.

Menurut (Muis et al., 2018) Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi secara signifikan berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi secara signifikan memediasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang pegawai tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Dapat disimpulkan dalam bekerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik pegawai sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologi pegawai.

4.2.7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian terlihat nilai *t-statistic* sebesar $3.152 < 2,010$ dan *P-value* $0,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja melalui mediasi komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Pranata & Ketut Netra, 2019) Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang kepadanya. Stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila karyawan tidak dapat mengatasi stress yang dialaminya maka karyawan tidak dapat mengatasi pekerjaannya tersebut. Sedangkan Komitmen organisasi juga menjadi faktor yang bermanfaat bagi perilaku dan hasil kerja karyawan. Menurut (Pranata & Ketut Netra, 2019) Karyawan yang berkomitmen sangat dibutuhkan oleh organisasi karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan dari organisasi tempatnya berada.

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi setiap pegawai. Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan yang sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat serta stres kerja juga mempengaruhi lingkungan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai
2. Stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai
3. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi
4. Stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi
5. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai
6. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi
7. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi

5.2. Saran

1. Dinas Perhubungan Kota Medan hendaknya lebih memperhatikan serta meningkatkan lingkungan kerja bagi para pegawainya, seperti misalnya ruangan yang tenang dan damai, komunikasi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai yang seimbang serta meningkatkan lingkup kerja yang baik untuk menunjang aktivitas.
2. Dinas Perhubungan Kota Medan hendaknya bisa membagi peran kepada setiap pegawai, sehingga tidak terjadi kesan pegawai terlalu dipaksa untuk

mengerjakan sesuatu sampai harus melupakan waktu, sementara disatu sisi ada pegawai yang memiliki waktu lebih banyak dalam bersantai.

3. Diharapkan kepada para pegawai untuk selalu meningkatkan komitmen terhadap tempatnya bekerja, karena biar bagaimanapun dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, pelayanan yang dilakukan terhadap masyarakat dapat lebih ditingkatkan.
4. Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan hendaknya juga ditingkatkan dalam melayani masyarakat, karena perhubungan sangat penting dalam berputarnya roda perekonomian masyarakat.

a. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini faktor yang digunakan untuk meneliti kinerja karyawan hanya menggunakan lingkungan kerja dan stres kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian dan pengisian kuisisioner penelitian ini dikarenakan kesibukan para pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan dalam pekerjaannya.
3. Terdapat jawaban kuisisioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga tidak konsisten terhadap jawaban kuisisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jurnal Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Unismuh*, 2(3), 876–888.
- Apriliana, S., Paramita, W., & Handaru, W. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(3), 721–731.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: University Press.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori sumber daya manusia*. Jawa Barat: Widina Bhakti Persada.

- Darmawati, D., Bakri, M., & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Serambi Konstruktivis*, 4(2), 125–137.
- Dede, S., & Hamsinah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 2(2), 287–292.
- Diana Sulianti K. L. Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 31–37.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Ghoniya, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118–129.
- Ginangjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430–435.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Johartono, & Widuri, R. (2014). Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Jurnal Tax & Accounting Review*, 3(2), 1–13.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44.

- Kusuma, I. C., Nurfitri, R., & Mukmin, M. N. (2019). Pengaruh Pressure, Opportunity, Rasionalization Dan Capability Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud). *Jurnal Akunida*, 5(1), 54–68.
- Lubis, J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Mahajaya, G. R., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7072–7099.
- Marayasa, N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawsan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110–122.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 359–366.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 1–13.
- Nyoman, N., & Sri, Y. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawa. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 14(2), 1–10.
- Pranata, G. D., & Ketut Netra, I. G. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen’S Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3531–3559.
- Putra, A., Hadi, R., & Hairudinor, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Anugrah Bersama. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 1–10.

- Saputri, R. A. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomobil. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(9), 1–16.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Soendari, T. (2018). *Mengelolah Data Penelitian Bisnis*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiono, L. P., & Christiawan, Y. J. (2015). Analisa Faktor yang Mempengaruhi Likuiditas Pada Industri Ritel yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2007-2012. *Journal Business Accounting Review*, 1(2), 298–305.
- Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8), 5060–5089.
- Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb Universitas Brawijaya*, 10(2), 1–8.

KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PERHUBUNGANKOTAMEDAN

A. Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Pangkat/Gol :
Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia, dengan keterangan:

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
KS : Kurang Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan Kerja (X1)						
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
2	Pencahayaannya ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
4	Diruangan tempat bekerja terdapat alat penunjang keamanan					
5	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising					
6	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
7	Hubungan komunikasi dan perlakuan antar pegawai berjalan dengan baik					
8	Pimpinan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya					
9	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja					
10	Pewarnaan di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Stres Kerja (X2)					
1	Saya diberikan Target yang cukup tinggi					
2	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat					
3	Saya sering memperoleh pekerjaan tambahan dari pimpinan					
4	Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas					
5	Saya merasa fasilitas yang disediakan Perusahaan belum memadai					
6	Pimpinan tidak memberikan kebijakan sanksi yang sama kepada pegawai yang melanggar peraturan					
7	Saya merasa tugas yang dberikab kepada saya tidak jelas.					
8	Dalam bekerja saya selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kinerja Pegawai (Y)					
1	Pegawai mampu meningkatkan hasil kerja dibandingkan dengan waktu terdahulu					
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan					
3	Pekerjaan pegawai dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					
4	Setiap pekerjaan yang telah selesai dikerjakan memiliki tingkat kesalahan yang kecil					
5	Pegawai mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja					
6	Saya berani mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi					
7	Pegawai selalu berusaha untuk berbuat yang terbaik agar bisa bersaing sehat dengan pegawai lain					
8	Pegawai selalu masuk dan pulang kantor sesuai dengan jam kantor					
9	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Organisasi (Z)						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan					
3	Pekerjaan pegawai dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.					
4	Setiap pekerjaan yang telah selesai dikerjakan memiliki tingkat kesalahan yang kecil.					
5	Pegawai mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja					
6	Saya berani mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi.					
7	Pegawai selalu berusaha untuk berbuat yang terbaik agar bisa bersaing sehat dengan pegawai lain					
8	Pegawai selalu masuk dan pulang kantor sesuai dengan jam kantor					
9	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					

JAWABAN RESPONDEN

Lingkungan Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
1	3	1	1	3	1	3	1	2	3
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	3	3	1	1	1	1	3	1	1
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
3	1	3	3	1	3	1	3	3	1
2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
2	2	2	2	1	2	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	3	3	1	3	1	3	3	1
1	3	3	1	3	1	3	3	1	3
3	1	3	3	1	3	1	3	3	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	3	3	1	3	1	3	3	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	5	5	3	5	3	5	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	2	1	2	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
3	1	3	3	1	3	1	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	4	4	1	4	1	4	4	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4

3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
2	3	1	1	3	1	3	1	1	3
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
2	1	1	1	1	1	3	1	1	1
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
3	1	3	3	1	3	1	3	3	1
2	1	2	2	1	2	2	2	2	1
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4

Stres Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
2	2	1	2	2	3	2	1
1	1	3	1	3	2	3	3
4	4	3	4	3	4	3	3
2	2	1	2	1	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	5	4	5	4	5	5
2	2	3	2	3	2	3	3
1	1	1	1	1	3	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	2	2	1	1
2	2	1	2	1	2	1	1
3	3	1	3	1	3	1	1
2	2	1	2	1	2	1	1
2	2	1	2	1	2	3	1
1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	1	3	1	3	1	1
1	1	3	1	3	1	3	3
3	3	1	3	1	3	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	1	3	1	3	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	3	5	3	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	4	3	4	3	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	1	3	1	3	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	1	4	1	4	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	4	3	4	3	4	4

3	3	4	3	4	3	4	4
2	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	3	2	3	2	2
1	1	3	1	3	1	3	3
4	4	3	4	3	4	3	3
4	4	3	4	3	4	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1
3	3	4	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2	3	3
3	3	4	3	4	3	4	4
3	3	1	3	1	3	1	1
2	2	1	2	1	2	1	1
4	5	5	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	5	4	5	4	5	5
4	4	5	4	5	4	5	5
3	3	4	3	4	3	4	4

Komitmen Organisasi (Z)

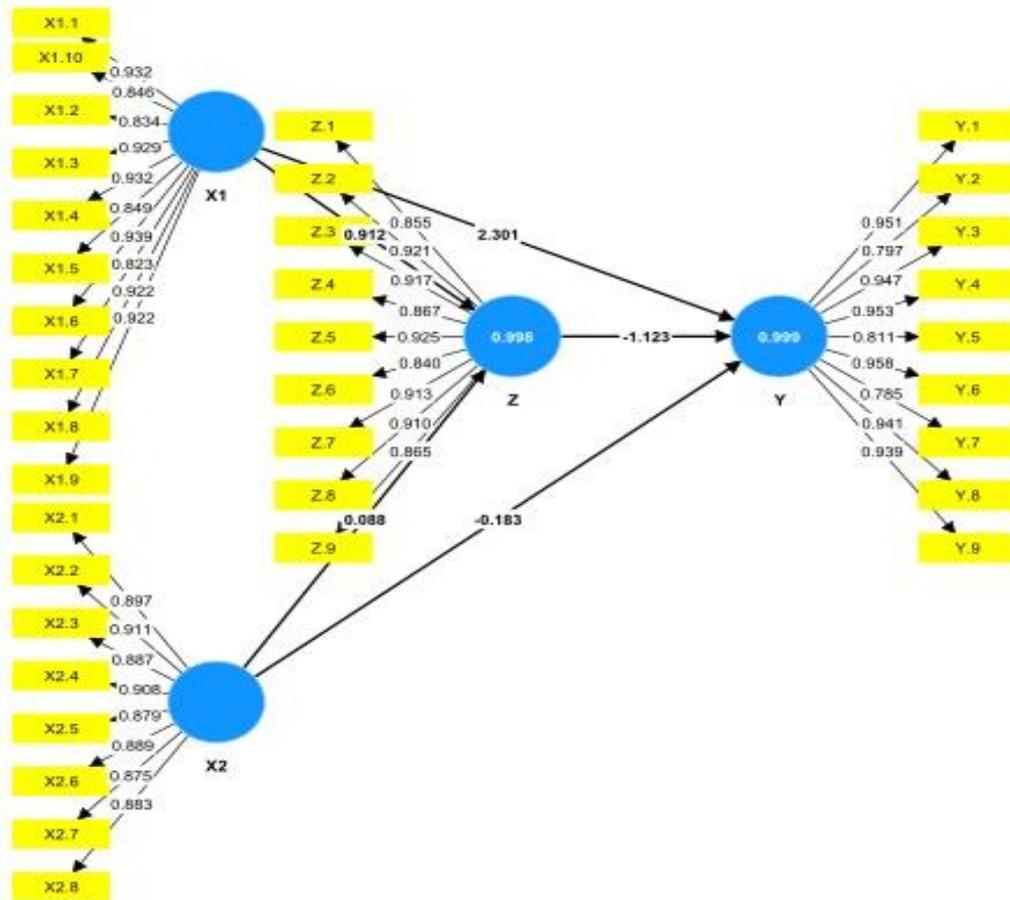
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
2	1	2	2	1	2	1	2	2
1	3	1	1	3	1	3	1	2
4	3	4	4	3	4	3	4	4
2	1	2	2	1	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	3	3	1	1	1	1	3	1
4	5	4	4	5	4	5	4	4
2	3	2	2	3	2	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	2	1	2	1	2	2
2	1	2	2	1	2	1	2	2
3	1	3	3	1	3	1	3	3
2	1	2	2	1	2	1	2	2
2	2	2	2	1	2	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	3	3	1	3	1	3	3
1	3	3	1	3	1	3	3	1
3	1	3	3	1	3	1	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	3	3	1	3	1	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	5	5	3	5	3	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	2	1	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	3	3	4	3	4	3	3
1	1	2	1	1	1	1	2	1
3	1	3	3	1	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	4	4	1	4	1	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1

1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	3	3	4	3	4	3	3
3	4	3	3	4	3	4	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	3	2	3	2	3	3
2	3	1	1	3	1	3	1	1
4	3	4	4	3	4	3	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4
2	1	1	1	1	1	3	1	1
3	4	3	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	3	2	3	2	2
3	4	3	3	4	3	4	3	3
3	1	3	3	1	3	1	3	3
2	1	2	2	1	2	2	2	2
4	5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4
3	4	3	3	4	3	4	3	3

Kinerja Pegawai (Y)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9
1	2	2	1	2	1	2	2	1
3	1	1	3	1	3	1	2	3
3	4	4	3	4	3	4	4	3
1	2	2	1	2	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	1	1	1	1	3	1	1
5	4	4	5	4	5	4	4	5
3	2	2	3	2	3	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	2	1	2	1	2	2	1
1	2	2	1	2	1	2	2	1
1	3	3	1	3	1	3	3	1
1	2	2	1	2	1	2	2	1
2	2	2	1	2	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	3	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	3	3	1	3	1	3	3	1
3	3	1	3	1	3	3	1	3
1	3	3	1	3	1	3	3	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	3	3	1	3	1	3	3	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	5	5	3	5	3	5	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	2	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	3	4	3	4	3	3	4
1	2	1	1	1	1	2	1	1
1	3	3	1	3	1	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1

1	4	4	1	4	1	4	4	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	3	4	3	4	3	3	4
4	3	3	4	3	4	3	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	3	2	3	3	2
3	1	1	3	1	3	1	1	3
3	4	4	3	4	3	4	4	3
3	4	4	3	4	3	4	4	3
1	1	1	1	1	3	1	1	1
4	3	3	4	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	3	2	3	2	2	3
4	3	3	4	3	4	3	3	4
1	3	3	1	3	1	3	3	1
1	2	2	1	2	2	2	2	1
5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	4	5
4	3	3	4	3	4	3	3	4



Cross Loading

	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi
X1.1	0.745	0.678	0.657	0.658
X1.2	0.742	0.747	0.645	0.684
X1.3	0.676	0.796	0.640	0.667
X1.4	0.637	0.688	0.545	0.520
X1.5	0.739	0.874	0.619	0.647
X1.6	0.666	0.789	0.582	0.622
X1.7	0.704	0.851	0.549	0.691
X1.8	0.650	0.826	0.594	0.657
X1.9	0.617	0.714	0.516	0.550
X1.10	0.746	0.806	0.576	0.640
X2.1	0.829	0.689	0.613	0.598
X2.2	0.899	0.795	0.545	0.677
X2.3	0.799	0.633	0.579	0.610
X2.4	0.728	0.678	0.578	0.510
X2.5	0.774	0.645	0.594	0.542
X2.6	0.796	0.707	0.547	0.545
X2.7	0.815	0.759	0.624	0.510
X2.8	0.835	0.805	0.557	0.587
Y1	0.593	0.538	0.588	0.741
Y2	0.570	0.647	0.587	0.768
Y3	0.571	0.562	0.507	0.739
Y4	0.597	0.551	0.564	0.656
Y5	0.551	0.580	0.685	0.811
Y6	0.567	0.572	0.557	0.729
Y7	0.511	0.662	0.225	0.772
Y8	0.598	0.597	0.512	0.635
Y9	0.651	0.554	0.711	0.797
Z1	0.564	0.667	0.700	0.580
Z2	0.587	0.518	0.689	0.502
Z3	0.612	0.516	0.671	0.519
Z4	0.573	0.570	0.647	0.534
Z5	0.696	0.690	0.773	0.507
Z6	0.667	0.564	0.744	0.605
Z7	0.735	0.527	0.851	0.559
Z8	0.672	0.558	0.824	0.587
Z9	0.815	0.759	0.524	0.510

Average Variated Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Lingkungan Kerja	0.872	0.873	0.875	0.799
Stres Kerja	0.863	0.864	0.896	0.795
Kinerja Pegawai	0.970	0.874	0.875	0.812
Komitmen Organisasi	0.867	0.869	0.872	0.792

Estimation Weight

Variabel	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,002
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,022
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,001
Stres Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,000
Stres Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,012

R-Square

	R Square	r-Square adjust
Kinerja Pegawai	0,728	0,682

T-Statistics dan P-Values

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	2.231	0,022
Stres Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	2.875	0,012
Lingkungan Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	3.314	0,002
Stres Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	6.178	0,000
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	3.521	0,001

Intervening T-Statistics dan P-Values

Variabel	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	2.832	0,002
Stres Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	3.152	0,000

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jurnal Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Unismuh*, 2(3), 876–888.
- Apriliana, S., Paramita, W., & Handaru, W. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(3), 721–731.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: University Press.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori sumber daya manusia*. Jawa Barat: Widina Bhakti Persada.
- Darmawati, D., Bakri, M., & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Serambi Konstruktivis*, 4(2), 125–137.

- Dede, S., & Hamsinah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 2(2), 287–292.
- Diana Sulianti K. L. Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 31–37.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Ghonyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *-Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118–129.
- Ginangjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430–435.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Johartono, & Widuri, R. (2014). Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Jurnal Tax & Accounting Review*, 3(2), 1–13.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompesasi Da Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44.
- Kusuma, I. C., Nurfitri, R., & Mukmin, M. N. (2019). Pengaruh Pressure, Opportunity, Rasionalization Dan Capability Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud). *Jurnal Akunida*, 5(1), 54–68.

- Lubis, J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Mahajaya, G. R., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7072–7099.
- Marayasa, N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawsan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110–122.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 359–366.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 1–13.
- Nyoman, N., & Sri, Y. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawa. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 1–10.
- Pranata, G. D., & Ketut Netra, I. G. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen’S Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3531–3559.
- Putra, A., Hadi, R., & Hairudinor, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Anugrah Bersama. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 1–10.
- Saputri, R. A. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomobil. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(9), 1–16.

- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Soendari, T. (2018). *Mengelolah Data Penelitian Bisnis*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiono, L. P., & Christiawan, Y. J. (2015). Analisa Faktor yang Mempengaruhi Likuiditas Pada Industri Ritel yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2007-2012. *Journal Business Accounting Review*, 1(2), 298–305.
- Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(8), 5060–5089.
- Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb Universitas Brawijaya*, 10(2), 1–8.



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2202/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/2/2022

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

Medan, 10/2/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurul Afnita
NPM : 1805160558
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1 kurang dimanfaatkan oleh banyak perusahaan dalam negeri karena belum mengangap dan menilai bahwa karyawan sebagai suatu asset melainkan sebagai suatu beban.

Rencana Judul : 1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja
2. Manajemen Pembelajaran Daring Berbasis Kolaborasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Belajar
3. Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Objek/Lokasi Penelitian : Sma Negeri 2 Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Nurul Afnita)



UMSU
nggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

Nomor : 2017 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 16 Dzulhijjah 1443 H
Lampiran : 15 Juli 2022 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Perhubungan Kota Medan
Jln.Imam Bonjol No.61 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Nurul Afnita
Npm : 1805160558
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

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

Wassalamu 'alaikum Wt. Wb



Dekan

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

Tembusan :
1.Pertinggal





UMSU

Aggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

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

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

feb@umsu.ac.id

[f umsumedan](#)

[@ umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2017 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen

Pada Tanggal : 15 Juli 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Nurul Afnita

N P M : 1805160558

Semester : VIII (Delapan)

Program Studi : Manajemen

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **15 Juli 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan

Pada Tanggal : 16 Dzulhijjah 1443 H

15 Juli 2022 M



Dekan

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

NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PERHUBUNGAN

Jalan Imam Bonjol No. 61, Telp. (061) 4510082 - 4510083, Fax (061) 4568206
MEDAN - 20157

Nomor : 423.4/ 767 /Dishub/VIII/2022
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : **Izin tempat Riset.**

Medan, 11 Agustus 2022

Kepada,

Yth : Dekan Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

di -
Tempat

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 2017/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 Tanggal : 15 Juli 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan, guna untuk memenuhi maksud surat tersebut dapat kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan sekaligus mengizinkan Mahasiswa/i, yang tersebut dibawah ini :

Nama : **NURUL AFNITA**
N P M : 1805160558
Jurusan : Manajemen

Untuk melaksanakan Riset, Pengambilan Data dan Wawancara pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, guna penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa yang berjudul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA“

Untuk proses lebih lanjut dapat menghubungi Sdr. RUSTAM EFFENDI HARAHAH (Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada Sekretariat) Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Jln. Imam Bonjol No. 61 Medan.

Demikian disampaikan, untuk bahan selanjutnya dan atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
Sekretaris
u.b,
Kepala Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian


FAUZI HARDIANSYAH, ST, M.Ak
PENATA
NIP 19851107201001 1 001

embusan Yth :

Kadishubsu (sebagai laporan) ;
Ybs, untuk mengetahui
pertinggal



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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Nurul Afrita
 NPM : 1805160558
 Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- SPASI PENULISAN - LATAR BELAKANG - IDENTIFIKASI MASALAH - RUMUSAN MASALAH	25/8-2022	
Bab 2	- DEFINISI SETIAP VARIABEL DITAMBAH - FAKTOR PEMPEHILU AL-HI TAMBAH - INDIKATOR SETIAP VARIABEL TAMBAH - KERANGKA KONSEPTUAL	29/8-2022	
Bab 3	- POPULASI DAN SAMPEL - TABEL PENELITIAN - DEFINISI OPERASIONAL	8/9-2022	
Daftar Pustaka	- RAKAI MENDELET - TAMBAH ARTIKEL JURNAL DOSEN UMSU - SPASI PENULISAN	13/9-2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- TEKNIK ANALISA DATA - TEKNIK PENGUMPULAN DATA	28/9-2022	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC SEMIHAR PROPOSAL	30/9-2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Medan, 30 September 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mughtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 30 November 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen rangkai bahwa :

N a m a : Nurul Afnita
N .P.M. : 1805160558
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 05 Oktober 1999
Alamat Rumah : Jalan tanjung sari pasar 2 TPI blok.G12
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja Terhadap kinerja Pegawai Dimediasi oleh komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan kota Medan
Bab I	Penambahan faktor-faktor Teori
Bab II	Simbol baik perbaikan simbol kerangka konseptual dihangkan
Bab III	Pengubahan waktu rencana penelitian
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

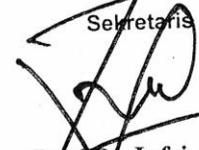
Medan, Jumat, 30 November 2023

TIM SEMINAR

Ketua

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


Muhammad Andi Prayogi SE., M.Si

Sekretaris

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


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 30 November 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Nurul Afnita
N .P.M. : 1805160558
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 05 Oktober 1999
Alamat Rumah : Jalan tanjung sari pasar 2 TPI blok.G12
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Muhammad Andi Prayogi SE., M.Si**
Medan, Jumat, 30 November 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Andi Prayogi SE., M.Si

Sekretaris

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

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menyebarkan surat ini, agar ditunjukkan nomor dan tanggalnya

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

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

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

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

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 523 /II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 02 Sya'ban 1444 H
23 Februari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Perhubungan Kota Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Nurul Afnita**
N P M : **1805160558**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kota Medan.**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
1. Pertinggal





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PERHUBUNGAN**

Jalan Imam Bonjol No. 61, Telp. (061) 4510082 - 4510083, Fax (061) 4568206
MEDAN - 20157

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.10.5.4/ 233 /Dishub/II/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : **NURUL AFNITA**
N P M : 1805160558
Program Studi : Manajemen

Telah selesai melaksanakan Penelitian, Pengambilan Data dan Wawancara pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara sesuai surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor :2017/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 Tanggal : 15 Juli 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan serta surat Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Nomor : 423.4/767/Dishub/VIII/2022 Tanggal : 11 Agustus 2022 perihal Izin tempat Riset, guna untuk penyusunan Skripsi Mahasiswa/i yang berjudul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA“

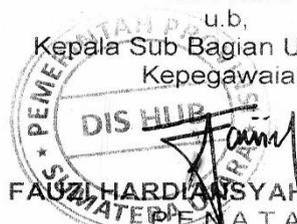
Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan kembali sebagaimana mestinya.

Medan, 17 Februari 2023

a.n. KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
Sekretaris

u.b,

Kepala Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian


FAUZI HARDIANSYAH, ST, M.Ak
NIP 198511072010011001

Tembusan Yth :

1. Kadishubsu (sebagai laporan);
2. Dekan Fak. Ekonomi Dan Bisnis UMSU;
3. Ybs, untuk diketahui;
4. pertinggal