

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL
DELI SERDANG**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : MUHAMMAD KAUTSAR NAUFAL
NPM : 1805160330
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

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 25 Mei 2023, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD KAUTSAR NAUFAL
NPM : 1805160330
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DELI SERDANG.

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

MUTIA ARDA, S.E., M.Si.

Penguji II

RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M.

Pembimbing

Drs. DANTI ISKANDAR, S.E., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris



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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

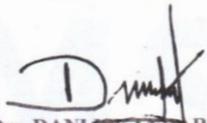
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD KAUTSAR NAUFAL
N.P.M : 1805160330
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DELI SERDANG.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2023

Pembimbing Skripsi


Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



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



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Kautsar Naufal
NPM : 1805160330
Dosen Pembimbing : Drs. Dani Iskandar, SE., MM.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Buat : abstraksi	1-5-2023	f
Bab 2	- Perbaiki : kutipan	1-5-2023	f
Bab 3	- Perbaiki : definisi operasional	4-5-2023	f
Bab 4	- Perbaiki : Pengujian uji hipotesis	4-5-2023	f
Bab 5	- Perbaiki : Kesimpulan	9-5-2023	f
Daftar Pustaka	- Perbaiki daftar pustaka	9-5-2023	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc by dosen pembimbing	16-5-2023	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Mei 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Drs. Dani Iskandar, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Kautsar Naufal
NPM : 1805160330
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Deli Serdang

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2023
Pembuat Pernyataan



Muhammad Kautsar Naufal

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL (DISDUKCAPIL) KABUPATEN DELI SERDANG

**MUHAMMAD KAUTSAR NAUFAL
NPM 1805160330**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : muhammadfalnf12@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Deli Serdang. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Deli Serdang dengan populasi sebanyak 49 orang dan sampel sebanyak 49 orang dengan penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian ini adalah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dan Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Deli Serdang.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB STRESS, JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SERVICE OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION (DISDUKCAPIL) DELI SERDANG DISTRICT

**MUHAMMAD KAUTSAR NAUFAL
NPM 1805160330**

Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : Email : muhammadfalnfl12@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of job stress on employee performance. To find out and analyze job satisfaction on employee performance. To find out and analyze the work environment on employee performance. To find out and analyze the effect of Job Stress, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration (Disdukcapil) of Deli Serdang Regency. In this study using associative approach to determine the relationship of each variable. The data presented is in the form of quantitative data, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing them. In this study, the objects studied were employees of the Department of Population and Civil Registration (Disdukcapil) of Deli Serdang Regency with a population of 49 people and a sample of 49 people with sampling using saturated sampling. The result of this research is that work stress has a significant effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. Work environment has a significant effect on employee performance. And Job Stress, Job Satisfaction and Work Environment have a significant effect on employee performance at the Department of Population and Civil Registration (Disdukcapil) of Deli Serdang Regency.

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



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi. Skripsi ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul : **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Deli Serdang”**

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam penyelesaian skripsi ini, namun penulis berusaha maksimal mungkin untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik- baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tercinta **H. Surya Putra** dan Ibunda tercinta **Asiani** yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan

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

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini belum sempurna baik secara penulisannya maupun secara isi karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Mei 2023

Penulis

Muhammad Kautsar Naufal

NPM 1805160330

DAFTAR ISI

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

3.2. Definisi Operasional.....	51
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.4. Populasi dan Sampel	55
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.6. Teknik Analisis Data.....	59
BAB 4 HASIL PENELITIAN	66
4.1. Hasil Penelitian.....	66
4.2. Pembahasan.....	89
BAB 5 PENUTUP.....	94
5.1. Kesimpulan	94
5.2. Saran.....	94
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

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

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

DAFTAR GAMBAR

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

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

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

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

berkontribusi bagi organisasinya. Sehingga suatu instansi yang berprestasi dapat bersaing dengan instansi lain yaitu dengan mempunyai pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap instansi tersebut.

Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Pentingnya pengelolaan kepegawaian dengan baik sangat perlu diperhatikan, hal tersebut merupakan salah satu cara sebuah instansi pemerintahan menghadapi persaingan yang sangat ketat antar instansi pemerintahan yang sekarang ini dituntut kinerjanya. Kinerja organisasi sering menjadi tidak maksimal karena beberapa sebab yaitu, kurangnya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, mempromosikan jabatan yang tidak tepat, tidak melihat pada tingkat atau level pendidikan pegawai, pengalaman kerja, agar para pegawai itu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. kerja, kekwatiran dan cenderung untuk meninggalkan pekerjaan.

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

Pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pegawai tentu berbeda dengan pegawai yang lainnya. Masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan bobot pekerjaan yang berbeda pula. Berat atau ringan suatu pekerjaan selain dapat diukur dari deskripsi pekerjaan itu sendiri dapat pula diukur dari sikap seorang pekerja dalam menanggapi pekerjaannya.

Pekerjaan yang dianggap sebagai tuntutan akan menjadikannya berat, sebaliknya bila pekerjaan dianggap sebagai karya maka pekerjaan tersebut akan dikatakan ringan. Dalam menjalankan pekerjaan seorang pegawai dapat mengalami stres.

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

Stres terjadi karena adanya interaksi individu dengan individu yang lain. Dalam kehidupannya manusia selalu mengadakan hubungan timbal balik dengan manusia lain. Untuk itu diperlukan keseimbangan dalam dirinya. Dengan terjadinya stres tentu akan mengakibatkan dampak yang kurang baik bagi dinas maupun pegawai itu sendiri. Hal ini berarti stres berperan merusak kepuasan kerja. Secara sederhana, stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Kajian terhadap stres jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya, dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa lama penyebabnya berlangsung, seberapa besar kekuatan dan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-

kurangnya dapat mengatasi pengaruh burnout (suatu situasi dimana pegawai menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa berprestasi rendah.

Selain Kinerja dan Stres dinas perlu memperhatikan kebutuhan pegawainya dengan selayaknya. Kebutuhan yang diperlukan pegawai tersebut dapat berupa kebutuhan phsycis. Kebutuhan phsycis merupakan kebutuhan rohani atau jiwa seseorang. Dalam dunia kerja, contoh kebutuhan phsycis salah satunya adalah kepuasan kerja pegawai.

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

Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong kinerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan dinas. Kepuasan merupakan suatu pertimbangan subjektif seorang pegawai atas keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dalam dinas. Semakin bnyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginnya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup pegawai, karena sebagian waktunya dihabiskan untuk bekerja. Hal positif yang di peroleh adalah meningkatnya tingkat kerja individual. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karwayan semakin loyal pada dinas. Selain itu, manajemen juga harus senantiasa memonitor kepuasan kerja pegawainya, kerena hal tersebut

mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif sehingga mampu memacu para pegawai bekerja dengan produktif.(Siagian, 2014).

Di dalam kinerja faktor lingkungan kerja dan pengawasan menjadi faktor paling penting guna meningkatkan hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi untuk mencapai sasaran dalam kurun waktu tertentu dengan cara yang benar”.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai suatu organisasi haruslah memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu setiap dinas harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diperhatikan secara baik-baik sehingga mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja para pegawainya.

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

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam dinas ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan dinas. Hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai yang belum maksimal, dimana masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaan yang dikejar deadline seperti pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, Akte Kelahiran dll.

Fenomena yang terjadi mengenai stres kerja adalah pegawai mengalami stres yang disebabkan pekerjaan yang selalu begitu banyak dan selalu dikejar target agar selesai secepatnya. Sehingga stres kerja yang begitu tinggi terlihat dari sikap para pegawai, antara lain emosi tidak stabil dan perasaan tidak tenang misalnya pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Deli Serdang yang memiliki pekerjaan banyak seperti pembuatan KK, KTP, Surat Kematian dll harus selesai dalam waktu yang cepat, membuat para pegawai menjadi stres.

Fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerja yaitu masih ditemukannya pegawai yang kurang puas atas kinerja yang di hasilkan, pemimpin hanya ingin melihat hasil kerja yang baik dan selesai tepat waktu dan pemimpin sering menempatkan pegawai bukan berdasarkan hasil kerja yang di dapatkan pegawai sehingga kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan para pegawai.

Adapun masalah yang menyangkut lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja yang belum mendukung sepenuhnya seperti lingkungan yang berisik karena setiap hari kerja banyak masyarakat yang datang ke kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Deli Serdang yang mengurus berbagai permasalahan setiap harinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

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

1.3 Batasan Masalah

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

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.

2. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.
4. Apakah ada pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Stres kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Pegawai Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang .
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.
 - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.
2. Manfaat Praktis
- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
 - b. Bagi Dinas Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh Pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

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

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wibowo, 2014) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses."

Menurut (Fatimah, 2017), Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Mangkunegara, 2018), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Kasmir, 2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

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

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

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

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

1. Kemampuan dan keahlian

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

2. Pengetahuan

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

3. Rancangan kerja

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

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

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

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

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

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

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

12. Komitmen

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

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

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

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja yang ideal.

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

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

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

karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

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

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kualitas Kerja

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

2. Kuantitas kerja

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

3. Keandalan

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

4. Sikap

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

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

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

2. Kuantitas (jumlah)

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

3. Waktu (jangka waktu)

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

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

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

6. Hubungan antar pegawai

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

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

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

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

Menurut (Rivai, 2014) Antecedent Stres, adalah faktor penyebab stres yang memengaruhi karyawan. Penyebabnya berasal dari luar dan dalam organisasi, dan kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. Stres kerja adalah kejadian atau kondisi lingkungan yang berpotensi menyebabkan stres. Kepribadian individu seringkali menentukan sejauh mana stresor berpotensi menjadi pemicu stres yang nyata. (Johns & Saks, 2019).

Menurut (Wijaya, 2017) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Lazarus & Folkman (2013) stres dapat berwujud atau berbentuk fisik (seperti polusi udara) dan dapat juga berkaitan dengan

lingkungan sosial (seperti interaksi sosial). Pikiran dan perasaan individu sendiri yang dianggap sebagai suatu ancaman baik yang nyata maupun imajinasi dapat juga menjadi Stres Kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan faktor-faktor penyebab stres yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang.

2.1.2.2 Faktor Faktor Stres Kerja

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

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

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

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
2. Waktu kerja yang mendesak.
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
4. Iklim kerja yang tidak sehat.
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
6. Konflik kerja.

7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja

2.1.2.3 Dampak Stres Kerja

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

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

1. Gejala Fisiologis Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Riset memandu kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologis Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain seperti : ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
3. Gejala Perilaku Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktifitas, absensi, dan tingkat pengeluaran karyawan.

Menurut (Margiati, 1999)Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain

1. Bekerja melewati batas kemampuan
2. Keterlambatan masuk kerja yang sering
3. Ketidakhadiran pekerjaan
4. Kesulitan membuat keputusan
5. Kesalahan yang sembrono
6. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
7. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain
9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat
10. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

2.1.2.3 Penyebab Stres Kerja

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

1. Organizaional Stres Kerja

Pendorong stres pada tingkat organisasional, dapat dikelompokkan menjadi:

a. Task Demands

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

b. Physical Demands

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

c. *Role Demands*

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

d. *Interpersonal demands*

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

2. Life Stres Kerjas Stres

Dalam organisasi dapat pula dipengaruhi oleh kejadian diluar organisasi.

Life Stres Kerja dapat dikelompokkan menjadi :

- a. Life Change Sesuatu perubahan yang berarti dalam situasi personal atau pekerjaan orang. Terlalu banyaknya perubahan kehidupan selama periode waktu pendek dapat menimbulkan masalah kesehatan.
- b. Life Trauma Sesuatu pergolakan dalam kehidupan individu yang mengubah sikap, perilaku, dan emosi. Trauma kehidupan utama yang dapat menyebabkan stres termasuk masalah perkawinan, masalah kesulitan keuangan, dan masalah kesehatan yang pada awalnya tidak berhubungan dengan stres.

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

1. Tingkat individual yang mencakup :
 - a. Konflik peran
 - b. Kelebihan peran

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

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

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

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan Tugas yaitu stres kerja yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Pengukuran variabel tuntutan tugas terdiri dari : Ketersediaan sistem informasi yang bisa diperoleh oleh karyawan, Kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan, serta Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

2. Tuntutan Peran

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

3. Tuntutan Pribadi

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

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

1. Beban kerja yang berlebihan

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

2. Tekanan atau desakan waktu Tekanan atau desakan waktu yaitu terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

Pegawai biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya kemampuan berksitan dengan keahlian, dan waktu yang dimiliki: dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu yang ditetapkan atasan

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

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

6. Tanggung jawab Karyawan dituntut untuk memiliki tanggung jawab yang tinggi

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan selain mencari uang untuk kehidupannya dia juga menginginkan rasa puas berada di perusahaan tersebut. Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda.

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

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut (Umam, 2012) mengatakan Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Menurut (Wibowo, 2014) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi.

Menurut (Usman, 2013) bahwa Kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu. Sedangkan (Hamali, 2016) mengatakan bahwa Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Sedangkan (Sutrisno, 2014) menyatakan Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang dengan pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Dari defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan sangat penting karena akan mengakibatkan penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Selain itu rasa puas yang dimiliki karyawan akan membuat pekerjaan seperti prioritas yang harus dikerjakannya.

2.1.3.2 Faktor Faktor Kepuasan Kerja

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

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

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

1. Faktor yang ada pada diri karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

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

1. Pemenuhan kebutuhan

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

2. Perbedaan

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

3. Pencapaian nilai;

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

4. Keadilan

Kepuasan dihasilkan dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik

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

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

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

1. Kepuasan kerja secara umum.

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

2. Komunikasi.

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

3. Meningkatkan sikap kerja

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

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu.

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

1. Kepuasan kerja bagi individu

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

2. Kepuasan kerja bagi industri

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

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

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

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

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

1. Turn over.

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

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

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

3. Umur

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

4. Tingkat Pekerjaan.

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

5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Sedangkan Menurut (Robbins & Judge, 2017) Adapun indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan.

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah.

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

3. Promosi.

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

4. Pengawas.

Seseorang senantiasa memeberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja.

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

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

Menurut (Kasmir, 2016) Lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja . lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Rahman, 2017) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitasnya dalam menjalankan tugas dan akan mempengaruhi pekerjaannya secara optimal guna menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.4.2 Faktor Faktor Lingkungan Kerja

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

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

1. Hubungan Karyawan

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

sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

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

3. Peraturan kerja

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

4. Penerangan Dalam hal ini,

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

5. Sirkulasi udara

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

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

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

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

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

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

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

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri.

a. Rencana Ruang Kerja

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

b. Rancangan Pekerjaan

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

c. Kondisi Lingkungan Kerja

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

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

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

2. Faktor Lingkungan Psikis

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

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

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

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

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

d. Perubahan

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

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

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

2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

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

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

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

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

1. Kesehatan Fisik dan Psikis

2. Kenyamanan Kerja
3. Ketenangan Kerja
4. Ketekunan kerja
5. Kedalaman konsentrasi kerja

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

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

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

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

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja

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

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan

atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

5. Kebisingan di tempat kerja

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

6. Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

7. Dekorasi di tempat kerja

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

8. Musik di tempat kerja

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

9. Keamanan di tempat kerja

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

Menurut (Afandi, 2018) indikator dari lingkungan kerja yakni

1. Penerangan

a. Lampu penerangan tempat kerja

b. Jendela tempat kerja

2. Warna

a. Tata warna

b. Dekorasi

3. Dimensi suara

a. Bunyi musik

- b. Bunyi mesin pabrik, bengkel
- 4. Udara
 - a. Suhu udara
 - b. Kelembapan udara

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

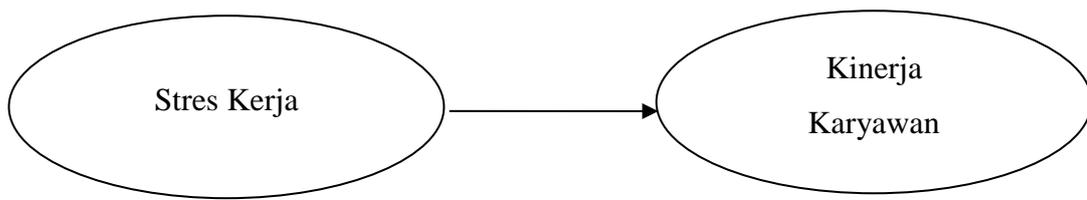
Menurut (Nasution, 2017) stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tersebut dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Handayani & Daulay, 2021).

Stres Kerja tidak selamanya berpengaruh negatif terhadap perusahaan dan karyawan. Banyaknya perusahaan yang membuat kriteria dalam pemilihan karyawan sebelum karyawan diterima di perusahaan yang salah satunya sering disebutkan yakni dapat bekerja dibawah tekanan. Hal ini dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan dapat diharapkan menghasilkan yang terbaik. Dan bagi karyawan

jika tidak mengalami stres kerja atau tekanan didalam perusahaan maka karyawan banyak yang berleha-leha atau terlena dengan kondisi lingkungan perusahaan. Namun jika karyawan tidak mampu atau tidak tahan dengan kondisi beban kerja yang banyak maka karyawan tersebut bisa saja mengalami stres sehingga berdampak pada kesehatannya yang menjadikan kinerja juga rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2017), (Farisi & Pane, 2020), (Siswadi, Tupti, et al., 2021), (Lesmana & Ananda, 2021), (Farisi & Utari, 2020), dan (Tanjung & Putri, 2021) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.



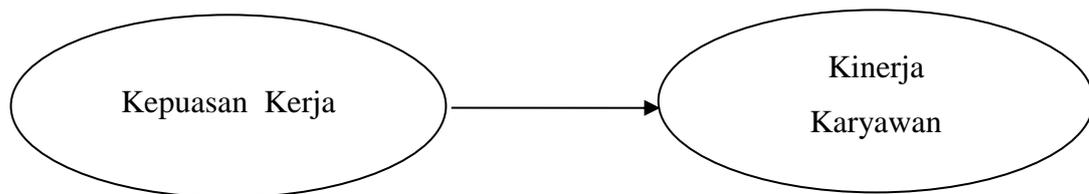
Gambar 2.1 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian dari pekerjaan, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi karyawan itu sendiri. (Daulay & Handayani, 2021). Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan.

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

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Jufrizen & Intan, 2021), (Adhan et al., 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Nurhasanah et al., 2022), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Lubis et al., 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Yusnandar & Muslih, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Jufrizen, 2017), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sembiring et al., 2021), (Arda, 2017), (Jufrizen, 2016), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Parlindungan et al., 2021) dan (Yusnandar & Viawanty, 2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



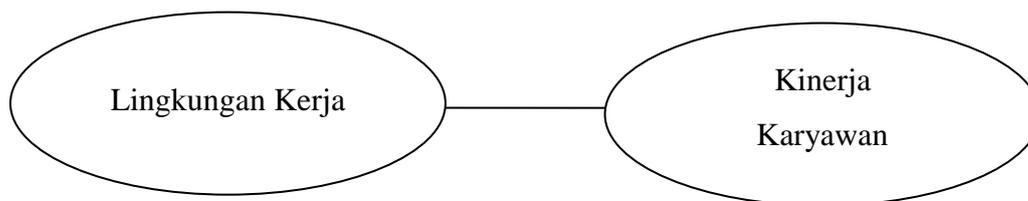
Gambar 2.2 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Yusnandar & Larasati, 2021), (Suhanta et al., 2022), (Farisi & Lesmana, 2021), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Lesmana & Ananda, 2021), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Farisi & Utari, 2020), (Munasip, 2019), (Tamali & Munasip, 2019), (Astuti & Iverizkinawati, 2019), (Bahri, 2019), (Pasaribu & Tupti, 2021), (Hasibuan, 2015), (Bahagia et al., 2018), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Julita & Arianty, 2019), (Handayani & Daulay, 2021), (Julita & Arianty, 2018), dan (Hasibuan, 2018) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

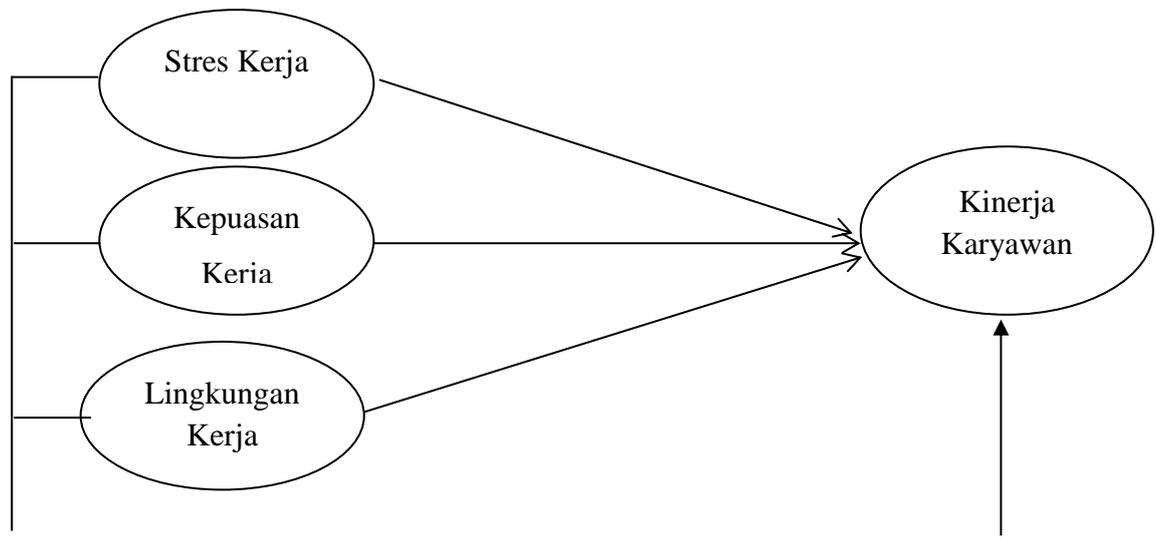
dan prestasi kerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung menaik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Meningkatnya stres akan menyebabkan peningkatan kinerja, namun setelah melewati titik tertentu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

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

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

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada diperusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja (Aniversari & Sanjaya, 2022) , (Silviani & Pangestu, 2019), (Difayoga & Yuniawan, 2015) dan (Hertanto, 2011)

Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat dari gambar ini :



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

1. Ada pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang
2. Ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.
3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.
4. Ada pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

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

3.2 Definisi Operasional Variabel

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

3.2.1 Variabel kinerja Pegawai (Y)

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

Tabel 3.1.
Indikator kinerja Pegawai

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

Sumber : (A. P. Mangkunegara, 2017)

3.2.2 Variabel stres kerja (X1)

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

Tabel 3.2.
Indikator stres kerja

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

Sumber : (Robbins & Judge, 2017)

3.2.3 Variable kepuasan kerja kerja (X2)

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

Tabel 3.3.
Indikator kepuasan kerja kerja

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

Sumber : Menurut (Robbins & Judge, 2017)

3.2.4 Variabel lingkungan kerja (X3)

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

Tabel 3.4.

Indikator lingkungan kerja

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

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Deli Serdang di Jalan Karya Usaha No.2, Perbarakan, Lubuk Pakam, Perbarakan, Kec. Pagar Merbau, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang yang berjumlah 49 orang.

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

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 49 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

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

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah Pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk

menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang

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

Tabel 3.7 Skala Pengukuran

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

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

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

a. Uji Validitas

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

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

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

Tabel 3.8
Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kinerja pegawai	Y1	0.532	0.2377	Valid
	Y2	0.526	0.2377	Valid
	Y3	0.732	0.2377	Valid
	Y4	0.805	0.2377	Valid
	Y5	0.692	0.2377	Valid
	Y6	0.637	0.2377	Valid
	Y7	0.616	0.2377	Valid
	Y8	0.5	0.2377	Valid
Stres kerja	X1.1	0.658	0.2377	Valid
	X1.2	0.704	0.2377	Valid
	X1.3	0.661	0.2377	Valid
	X1.4	0.694	0.2377	Valid
	X1.5	0.704	0.2377	Valid
	X1.6	0.582	0.2377	Valid
	X1.7	0.602	0.2377	Valid

	X1.8	0.52	0.2377	Valid
	X1.9	0.443	0.2377	Valid
Kepuasan kerja	X2.1	0.609	0.2377	Valid
	X2.2	0.514	0.2377	Valid
	X2.3	0.736	0.2377	Valid
	X2.4	0.667	0.2377	Valid
	X2.5	0.78	0.2377	Valid
	X2.6	0.718	0.2377	Valid
	X2.7	0.63	0.2377	Valid
	X2.8	0.519	0.2377	Valid
	X2.9	0.698	0.2377	Valid
	X2.10	0.527	0.2377	Valid
Lingkungan kerja	X3.1	0.736	0.2377	Valid
	X3.2	0.57	0.2377	Valid
	X3.3	0.79	0.2377	Valid
	X3.4	0.672	0.2377	Valid
	X3.5	0.73	0.2377	Valid
	X3.6	0.698	0.2377	Valid
	X3.7	0.535	0.2377	Valid
	X3.8	0.472	0.2377	Valid
	X3.9	0.528	0.2377	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel kinerja pegawai lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2377 maka semua indikator pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.
2. Nilai validitas stres kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2377 maka semua indikator pada variabel stres kerja dinyatakan valid.
3. Nilai validitas kepuasan kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2377 maka semua indikator pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.
4. Nilai validitas lingkungan kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2377 maka semua indikator pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

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

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

Tabel 3.9 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja pegawai	0,769	Realibilitas Baik
2	Stres kerja	0,795	Realibilitas Baik
3	Kepuasan kerja	0,828	Realibilitas Baik
4	Lingkungan kerja	0,810	Realibilitas Baik

1. Kinerja pegawai memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,662 > 0,600$ maka variabel Kinerja pegawai adalah reliabel
2. Stres kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,635 > 0,600$ maka variabel Stres kerja adalah reliabel
3. Kepuasan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,634 > 0,600$ maka variabel Kepuasan kerja adalah reliabel.
4. Lingkungan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,752 > 0,600$ maka variabel Lingkungan kerja adalah reliable

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Regresi Linear Berganda

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

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

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

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

X_1 : Stres Kerja

X_2 : Kepuasan kerja

X_3 : Lingkungan Kerja

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

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

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

a) Uji Normalitas Data

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

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

b) Uji Multikolinieritas

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

c) Uji Heterokedastisitas

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

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

3.6.3 Pengujian Hipotesis

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

a. Uji t (Uji Parsial)

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

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

Sumber : (Sugiyono, 2019)

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

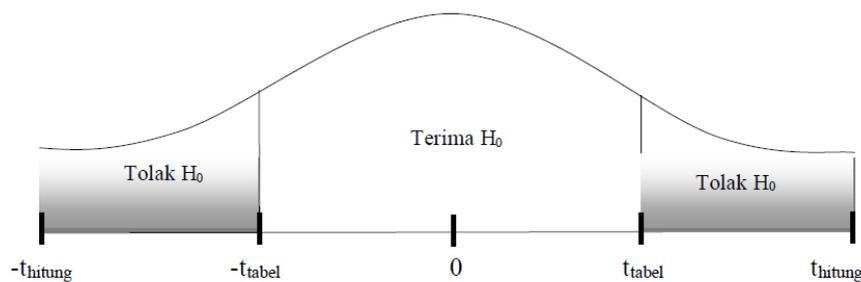
Dimana :

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

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

Hipotesis

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



Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F (Uji Simultan)

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

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

Sumber :(Sugiyono, 2019)

Dimana:

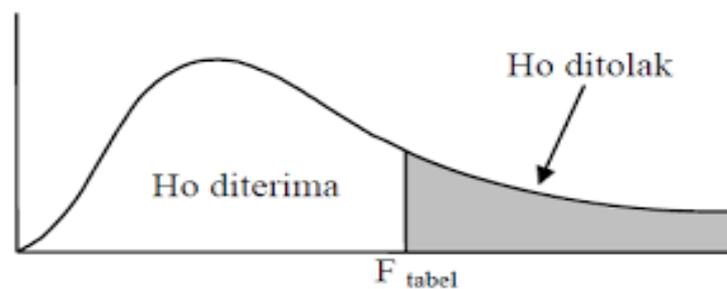
R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

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

Ketentuan:

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



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

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

dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Sugiyono, 2019)

Dimana:

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

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 9 pernyataan untuk Stres Kerja (X1), 10 pernyataan untuk Kepuasan Kerja (X2), dan 9 pernyataan untuk Lingkungan Kerja (X3). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 49 orang responden Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	29	59,18 %
2	Perempuan	20	40,82 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 29 (59,18 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 20 (40,82%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2.
Pendidikan Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	SMA	2	4,08 %
2	D3	15	30,61 %
3	S1	23	46,94 %
4	S2	9	18,37 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang tamatan SMA sebanyak 2 orang (4,08 %), tamatan D3 sebanyak 15 orang (30,61%), tamatan S1 sebanyak 23 orang (46,94%) dan tamatan S2 sebanyak 9 orang (18,37%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan Strata 1 pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil .

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18 - 30 Tahun	9	18,37 %
2	31 – 40 Tahun	21	42,86 %
3	41 – 50 Tahun	10	20,40 %
3	51 – 60 Tahun	9	18,37 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 18-30 tahun sebanyak 9 orang (18,37 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 21 orang (42,86 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 10 orang (20,40 %).

berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 9 orang (18,37 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	14	28,57 %
2	10 – 20 Tahun	23	46,94 %
3	> 20 Tahun	12	24,49 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang bekerja < 10 tahun sebanyak 14 orang (28,57 %), bekerja 10 - 20 tahun sebanyak 23 orang (46,94 %), bekerja > 20 tahun yaitu sebanyak 12 orang (24,49 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang lama bekerja 10 sampai 20 tahun pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil .

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	46.94	21	42.86	4	8.16	0	0	1	2.04	49	100
2	26	53.06	17	34.69	5	10.2	0	0	1	2.04	49	100
3	14	28.57	27	55.1	8	16.33	0	0	0	0	49	100
4	25	51.02	13	26.53	9	18.37	1	2.04	1	2.04	49	100
5	20	40.82	14	28.57	15	30.61	0	0	0	0	49	100
6	18	36.73	17	34.69	12	24.49	1	2.04	1	2.04	49	100
7	19	38.78	13	26.53	12	24.49	4	8.16	1	2.04	49	100
8	10	20.41	18	36.73	13	26.53	5	10.2	3	6.12	49	100

Data Penelitian Diolah (2023)

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

1. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab dengan arahan dari seorang pemimpin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (46,94%).
2. Jawaban responden Pemimpin senantiasa mengayomi dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (53,06%)
3. Jawaban responden Saya selalu menerima dengan ikhlas walaupun pekerjaan yang dibebankan kepada saya bertambah dari biasanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (55,10%)
4. Jawaban responden Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang(51,02%).
5. Jawaban responden Perusahaan Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang

(40,82%)

6. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan oleh Pimpinan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (36,73%)
7. Jawaban responden Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, mingguan, atau bulanan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (38,78%)
8. Jawaban responden Teman kerja selalu ada yang mau membantu pekerjaan yang belum saya mengerti, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (36,73%).

4.1.3.2 Variabel Stres Kerja(X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6.

Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X1)

No Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	65.31	8	16.33	4	8.16	2	4.08	3	6.12	49	100
2	32	65.31	10	20.41	4	8.16	1	2.04	2	4.08	49	100
3	29	59.18	10	20.41	5	10.2	1	2.04	4	8.16	49	100
4	23	46.94	13	26.53	8	16.33	3	6.12	2	4.08	49	100
5	21	42.86	13	26.53	11	22.45	1	2.04	3	6.12	49	100
6	29	59.18	11	22.45	8	16.33	0	0	1	2.04	49	100
7	25	51.02	7	14.29	12	24.49	3	6.12	2	4.08	49	100
8	18	36.73	18	36.73	6	12.24	5	10.2	2	4.08	49	100
9	14	28.57	18	36.73	6	12.24	9	18.4	2	4.08	49	100

Data Penelitian Diolah (2023)

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

1. Jawaban responden Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (65,31%).
2. Jawaban responden Saya diberikan target yang cukup tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (65,31%).
3. Jawaban responden Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (59,18%).
4. Jawaban responden Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas. mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (46,94%).
5. Jawaban responden Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika pegawai melakukan kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (42,86%).
6. Jawaban responden Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (59,18%).
7. Jawaban responden Saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (47,5%).
8. Jawaban responden Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 18 orang (36,73%).
9. Jawaban responden Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 18 orang (36,73%).

4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	42.86	22	44.9	4	8.16	1	2.04	1	2.04	49	100
2	22	44.9	17	34.69	7	14.29	2	4.08	1	2.04	49	100
3	13	26.53	28	57.14	6	12.24	1	2.04	1	2.04	49	100
4	21	42.86	14	28.57	13	26.53	1	2.04	0	0	49	100
5	18	36.73	15	30.61	13	26.53	2	4.08	1	2.04	49	100
6	15	30.61	17	34.69	12	24.49	2	4.08	3	6.12	49	100
7	13	26.53	10	20.41	14	28.57	8	16.3	4	8.16	49	100
8	8	16.33	10	20.41	15	30.61	9	18.4	7	14.3	49	100
9	9	18.37	23	46.94	12	24.49	1	2.04	4	8.16	49	100
10	25	51.02	11	22.45	8	16.33	2	4.08	3	6.12	49	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerjaa dalah:

1. Jawaban responden Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (44,9%).
2. Jawaban responden Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (44,9%).
3. Jawaban responden Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (57,14%).
4. Jawaban responden Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai

- dengan keterampilan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (42,86%)
5. Jawaban responden Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan pegawai yang melanggar peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 18 orang (36,73%).
 6. Jawaban responden Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (34,69%).
 7. Jawaban responden Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (28,57%)..
 8. Jawaban responden Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang (30,61%)..
 9. Jawaban responden Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (46,94%).
 10. Jawaban responden Motivasi yang ada sangat memuaskan saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (51,02%).

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	42.86	16	32.65	9	18.37	2	4.08	1	2.04	49	100
2	15	30.61	15	30.61	12	24.49	6	12.2	1	2.04	49	100
3	18	36.73	20	40.82	8	16.33	2	4.08	1	2.04	49	100
4	10	20.41	6	12.24	21	42.86	10	20.4	2	4.08	49	100
5	18	36.73	16	32.65	12	24.49	2	4.08	1	2.04	49	100
6	5	10.2	24	48.98	17	34.69	2	4.08	1	2.04	49	100
7	23	46.94	14	28.57	7	14.29	4	8.16	1	2.04	49	100
8	22	44.9	15	30.61	6	12.24	5	10.2	1	2.04	49	100
9	9	18.37	34	69.39	2	4.08	3	6.12	1	2.04	49	100

Data Penelitian Diolah (2023)

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

1. Jawaban responden Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (42,86%).
2. Jawaban responden Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 15 orang (30,61%)
3. Jawaban responden Pihak perusahaan sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang di gunakan pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (40,82%)
4. Jawaban responden Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (42,86%)
5. Jawaban responden Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (36.73)

6. Jawaban responden Lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan umum, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (48,98%).
7. Jawaban responden Tidak ada kebisingan di tempat kerja sehingga membayakan konsentrasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (46,94%).
8. Jawaban responden Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (44,9%)..
9. Jawaban responden Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (69,39%).

4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas P. Plot

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

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

Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

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

b. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

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

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

Tabel 4.9
Uji Smirnov Kolgomorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	49

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11582765
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.078
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

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

4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

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

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

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

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.990	1.010
	Kepuasan Kerja	.908	1.101
	Lingkungan Kerja	.908	1.101
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber : Data di olah SPSS 24

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

1. Nilai tolerance Stres Kerjasebesar $0,990 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,010 < 10$, maka variable Stres Kerjadinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Kepuasan Kerjasebesar $0,908 > 0,10$ dan nilai VIF $1,101 < 10$, maka variabel Kepuasan Kerjadinyatakan bebas dari multikolinieritas.
3. Nilai tolerance Lingkungan Kerja $0,908 > 0,10$ dan nilai VIF $1,101 < 10$, maka variable Lingkungan Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

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

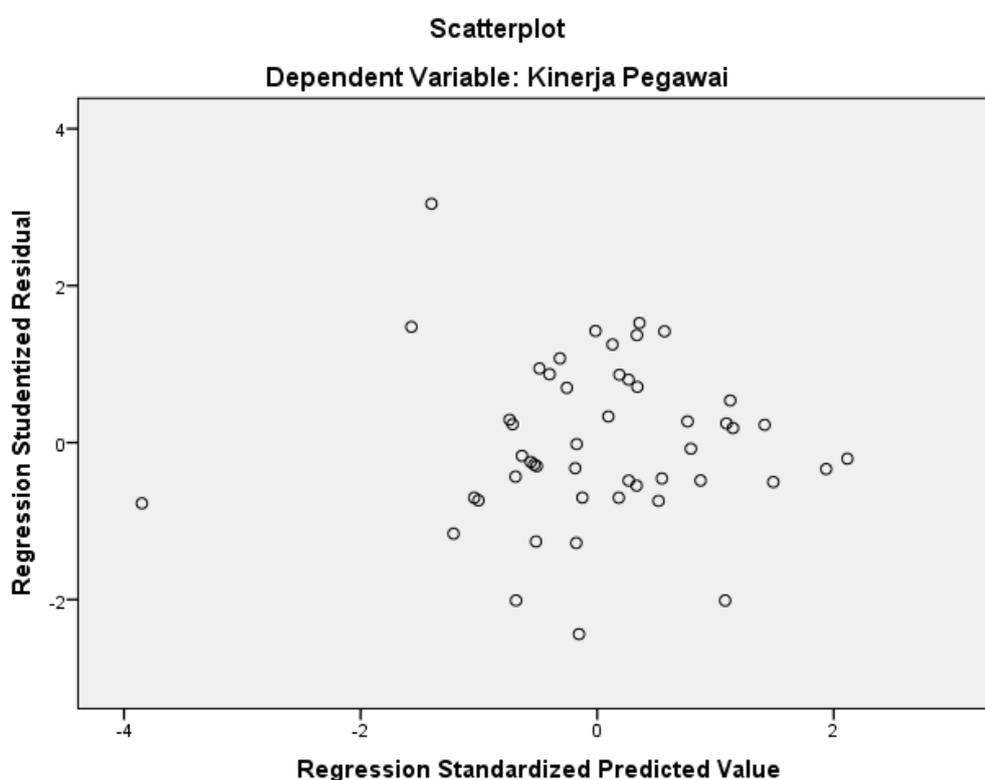
Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

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

Gambar. 4.3

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-

titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.4. Uji Autokorelasi

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.529	.498	3.21801	1.805
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,805 diantara -2 sampai +2 ($-2 < 1,805 < +2$). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.943	4.444	
	Stres Kerja	.206	.075	.283
	Kepuasan Kerja	.368	.074	.537
	Lingkungan Kerja	.226	.086	.282

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 2,942
2. Stres Kerja = 0,206
3. Kepuasan Kerja = 0,368
4. Lingkungan Kerja = 0,266

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

$$Y = 2,942 + 0,206 X_1 + 0,368 X_2 + 0,266 X_3$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 2,942 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2,942.
2. Stres kerja sebesar 0,206 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila stres kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,206 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Kepuasan kerja sebesar 0,368 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti

oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,368 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4. Lingkungan kerja sebesar 0,266 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,266 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

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

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

$$df=n-k ,$$

$$df= 49-3 = 46$$

$$t_{table} = 2.01290$$

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

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

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

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

Tabel 4.13
Uji Secara Parsial (Uji-t)

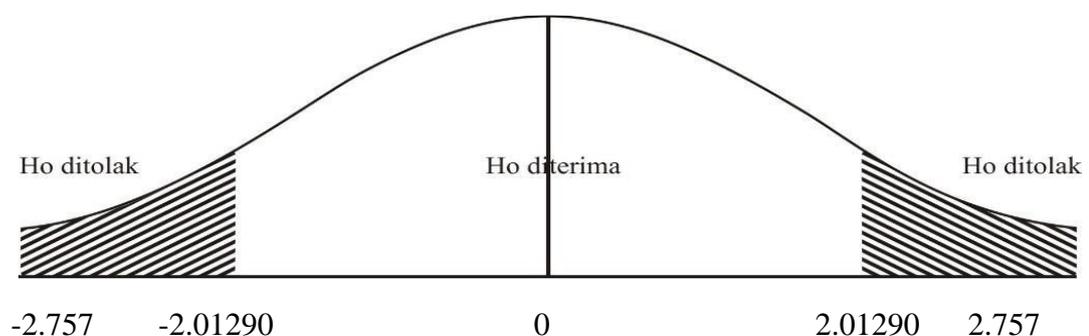
Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.662	.511
	Stres Kerja	2.757	.008
	Kepuasan Kerja	5.005	.000
	Lingkungan Kerja	2.626	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data di olah SPSS 24.

1. Pengaruh Stres Kerjaterhadap Kinerja Pegawai

Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Hipotesis t

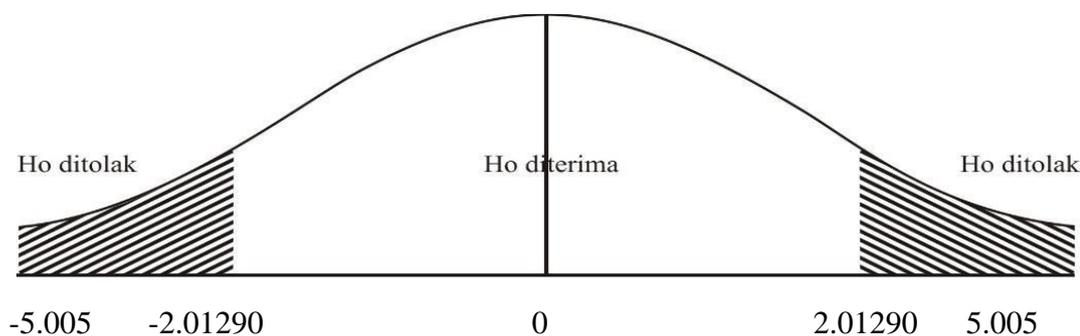


Uji t digunakan untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 2.757$ dan $t_{tabel} = 2.01290$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2.757 > t_{tabel} 2.01290$ Ini berarti H_a ditolak berarti stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,008 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Gambar 4.5
Kriteria Pengujian Hipotesis t



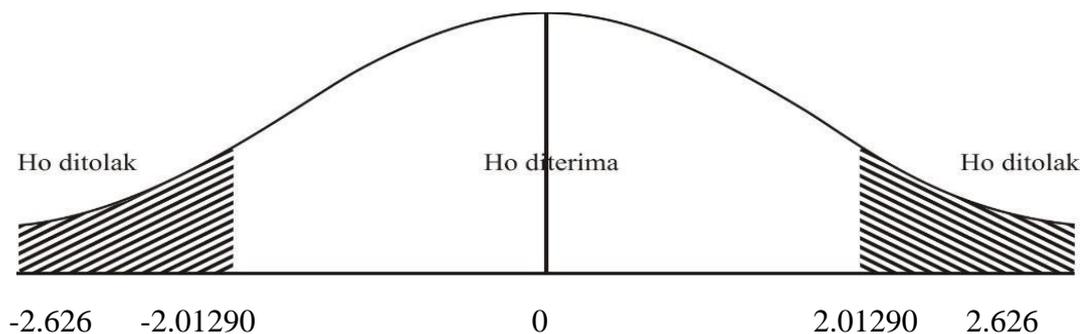
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 5.005$ dan $t_{tabel} = 2.01290$. Didalam hal ini $t_{hitung} 5.005 > t_{tabel} 2.01290$ Ini berarti H_a ditolak berarti antara kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0

di tolak, ini berarti antara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Hipotesis t



Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 2.626$ dan $t_{tabel} = 2.01290$. Dalam hal ini $t_{hitung} 2.626 > t_{tabel} 2.01290$ ini berarti H_a ditolak berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0.012 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0.012 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas

kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

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

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

Tabel 4.14

Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	523.385	3	174.462	16.847	.000 ^b
	Residual	466.002	45	10.356		
	Total	989.388	48			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja						

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 16,847, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df=n-k$ dan $k-1$

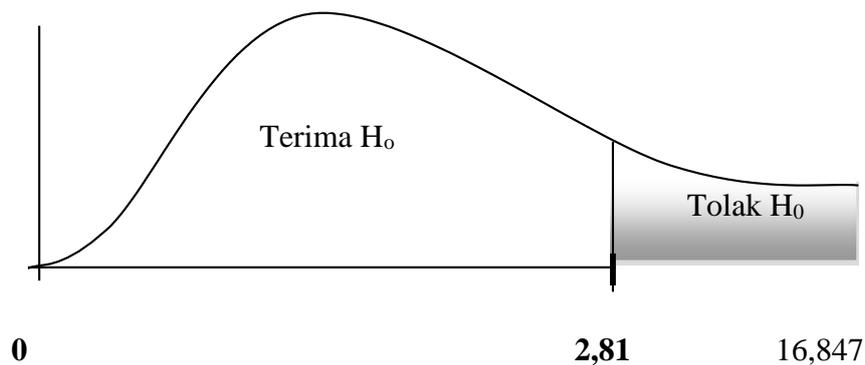
Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 23.350 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k = 49-3 = 46 \text{ dan } k-1 = 4-1=3$$

$$F_{tabel} = 2,81$$

Gambar 4.7

Kriteria Pengujian Hipotesis F



Didalam hal ini $F_{hitung} 16,847 > F_{tabel} 2,81$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$,. Ini berarti H_a dan H_0 di tolak

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil .

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

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

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.529	.498	3.21801	1.805
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,529 menunjukkan 52,9 % variabel kinerja pegawai dipengaruhi stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sisanya 47,1 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil Uji hipotesis stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 2.757 > t_{tabel} 2.01290$ dan

nilai sig $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.

Menurut (Nasution, 2017) stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja,

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

Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai kehilangan kemampuan untuk

mengendalikannya sehingga menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya pun menjadi tidak tentu arah sehingga tidak dapat mencapai titik kepuasan kerja pegawai tersebut (Massie et al., 2018).

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

4.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana ini $t_{hitung} 5.005 > t_{tabel} 2.01290$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil .

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian dari pekerjaan, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pegawai itu sendiri. (Daulay & Handayani, 2021). Kinerja pegawai dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri pegawai. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja pegawai.

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

Iverizkinawati, 2019), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Jufrizen & Intan, 2021), (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Yusnandar & Muslih, 2021) (Nasution, 2018) dan (Rosita & Yuniati, 2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 2.626 > t_{tabel} 2.01290$ dan nilai sig $0.012 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil .

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

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

2018), (Munasip, 2019), (Yusnandar, 2019), (Bahagia et al., 2018) ,(Julita & Arianty, 2018) , dan (Hasibuan, 2015) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Hasil Uji Hipotesis secara simultan antara stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh $16,847 > F_{tabel} 2,81$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a dan H_o di tolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.

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

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

kepuasan kerja (Handoko, 2016). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai, sehingga kinerja (Aniversari & Sanjaya, 2022) , (Silviani & Pangestu, 2019), (Difayoga & Yuniawan, 2015) dan (Hertanto, 2011).

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

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

1. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.
2. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.
3. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
4. Secara simultan stres kerja, kepuasan kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil .

5.2. Saran

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

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

5.3. Keterbatasan Penelitian

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

1. Susahnya bertemu responden disebabkan responden yang bekerja sehingga sulit di minta untuk mengisi kuisisionernya.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengelohan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik.
3. Jauhnya lokasi tempat riset yakni di Deli Serdang membuat peneliti harus bolak balik dari medan ke lubuk pakam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Revisi). Zanafa Publishing.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Anoraga, P. (2013). *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). *Organizational behaviour*. Pearson UK.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Difayoga, R., & Yuniawan, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 250–259.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja

Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.

Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.

Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(3), 31–42.

Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.

Firdaus, M., Prathivi, S. B., & Salim, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Petugas Administrasi Di Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau. *Journal of Hospital Administration and Management*, 2(1), 13–21.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.

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

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

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

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

Hasibuan, J. S. (2015b). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–20.

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

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

- Hertanto, E. (2011). *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur*. UPN " VETERAN " YOGYAKARTA.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Johns, G., & Saks, A. (2019). *Revel for Organizational Behaviour: Understanding and Managing Life at Work*. Pearson Education Canada.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *INA-Rxiv Papers*, 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Ekonomi Dan Bisnis Umsu*, 195–205.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ManajemenJ*, 3(1), 120–135.

- Kurnain, D. F. (2019). Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kediri. *SKETSA BISNIS*, 6(2), 87–98.
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan: Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630.
- Lestari, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02), 1–23.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Margiati, L. (1999). Stres kerja: Penyebab dan alternatif pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, Dan Politik*, 3(1), 71–80.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 41–49.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.

- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–9.
- Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. CV Sah Media.
- Ratnasari, S. D., & Rahmawati, R. (2021). Pengaruh narsisme dan job stressor terhadap workplace deviance dan kinerja karyawan (studi pada karyawan bank panin cabang malang). *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 6(1), 141–153.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1), 1–20.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja

pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.

- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Silviani, A., & Pangestu, E. R. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pantura MA Sentot Patrol Indramayu*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y., Tupti, Z., Jufrizen, J., & Radiman, R. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–16.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwatno & Priansa. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Takahindangen, H. (2020). Pengaruh Stressor Individu Dan Stressor Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 342–350.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal*

- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 891–901.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Edisi 4). Bumi aksara.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference On Global Education*, 1575–1583.
- Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam, iyatul Washliyah Amplas Medan*. UMSU.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DELI SERDANG**

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Kepada Yth. Saudara/Saudari

Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Deli Serdang

Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya Muhammad Kautsar Naufal (1805160330) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya mohon untuk kesediaan Saudara/Saudari dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Saudara/Saudari berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Saudara/Saudari dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Saudara/Saudari. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Muhammad Kautsar Naufal

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama Kuliah : < 10 Tahun 11-20 tahun > 20 Tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab dengan arahan dari seorang pemimpin					
2	Pemimpin senantiasa mengayomi dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari					
3	Saya selalu menerima dengan ikhlas walaupun pekerjaan yang dibebankan kepada saya bertambah dari biasanya.					
4	Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Perusahaan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yan ditentukan oleh Pimpinan PT. Artha Cipta Selaras					
7	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					
8	Teman kerja selalu ada yang mau membantu pekerjaan yang belum saya mengerti					

2. STRESS KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja					
2	Saya diberikan Target yang cukup tinggi					
3	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat					
4	Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas					
5	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan					

	ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja					
6	Ketika saya melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan Perusahaan membuat saya tidak nyaman					
7	Saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman					
8	Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani					
9	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja					

3. KEPUASAN KERJA (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang					
2	Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi					
3	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan					
4	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.					
5	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					
6	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					
7	Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.					

8	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
9	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					
10	Motivasi yang ada sangat memuaskan saya dalam bekerja					

4. LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas					
3	Pihak perusahaan sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang di gunakan pegawai dalam bekerja					
4	Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja					
5	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja					
6	Lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan umum.					
7	Tidak ada kebisingan di tempat kerja sehingga membuyarkan konsentrasi dalam bekerja					
8	Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja					
9	Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja.					

39	A39	4	5	3	3	3	3	3	4	28	3.50
40	A40	4	5	4	4	5	5	5	4	36	4.50
41	A41	4	5	4	3	3	4	4	4	31	3.88
42	A42	5	4	3	4	3	4	4	4	31	3.88
43	A43	5	5	5	5	4	4	5	4	37	4.63
44	A44	4	4	5	5	5	5	5	4	37	4.63
45	A45	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4.75
46	A46	4	4	5	5	5	5	5	4	37	4.63
47	A47	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3.13
48	A48	4	5	4	4	4	3	4	4	32	4.00
49	A49	4	4	5	5	4	5	5	4	36	4.50
TOTAL		212	214	202	207	201	197	192	174	1599	199.88
RATA RATA		4.33	4.37	4.12	4.22	4.10	4.02	3.92	3.55	32.63	4.08

No	Kode	Stres Kerja									Total	Rata Rata
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9		
1	A01	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4.89
2	A02	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43	4.78
3	A03	5	4	4	5	5	5	5	3	4	40	4.44
4	A04	5	4	4	4	5	5	5	4	3	39	4.33
5	A05	5	3	5	5	3	5	5	5	5	41	4.56
6	A06	5	4	5	4	4	5	4	4	5	40	4.44
7	A07	5	4	4	4	1	5	5	4	5	37	4.11
8	A08	5	4	5	3	5	3	5	2	4	36	4.00
9	A09	5	5	1	4	4	4	5	5	5	38	4.22
10	A10	5	3	5	3	3	3	3	3	2	30	3.33
11	A11	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	4.78
12	A12	5	5	5	4	4	4	5	2	4	38	4.22
13	A13	5	4	5	1	4	5	5	4	2	35	3.89
14	A14	3	5	5	4	3	5	3	3	2	33	3.67
15	A15	5	5	4	3	4	5	5	5	3	39	4.33
16	A16	4	5	5	4	5	5	3	5	2	38	4.22
17	A17	4	5	5	4	5	5	2	5	2	37	4.11
18	A18	5	5	5	5	5	5	4	2	2	38	4.22
19	A19	5	5	5	5	5	5	1	4	4	39	4.33
20	A20	3	5	5	5	5	3	3	5	4	38	4.22
21	A21	5	5	3	5	3	3	3	4	3	34	3.78
22	A22	5	5	5	5	3	4	3	1	4	35	3.89
23	A23	5	5	5	5	4	4	4	5	3	40	4.44

24	A24	5	5	5	5	5	5	5	4	1	40	4.44
25	A25	5	5	5	5	5	5	3	3	3	39	4.33
26	A26	5	5	5	5	5	5	5	2	2	39	4.33
27	A27	5	5	1	2	5	5	3	5	5	36	4.00
28	A28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	4.67
29	A29	4	4	4	2	4	4	4	4	5	35	3.89
30	A30	5	5	4	5	3	5	2	5	5	39	4.33
31	A31	3	5	3	3	3	5	3	5	5	35	3.89
32	A32	1	1	1	4	1	5	5	5	5	28	3.11
33	A33	1	5	4	5	4	3	5	5	5	37	4.11
34	A34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1.00
35	A35	2	5	4	4	4	4	4	3	2	32	3.56
36	A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
37	A37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
38	A38	4	5	3	3	3	3	3	4	4	32	3.56
39	A39	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40	4.44
40	A40	4	5	4	3	3	4	4	4	4	35	3.89
41	A41	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3.22
42	A42	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41	4.56
43	A43	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41	4.56
44	A44	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42	4.67
45	A45	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41	4.56
46	A46	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3.22
47	A47	2	2	2	2	2	5	2	2	2	21	2.33
48	A48	5	5	5	5	4	5	5	4	4	42	4.67
49	A49	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41	4.56
TOTAL		211	216	206	199	195	214	197	192	180	1810	201.11
RATA RATA		4.31	4.41	4.20	4.06	3.98	4.37	4.02	3.92	3.67	36.94	4.10

No	Kode	Lingkungan Kera									Total	Rata Rata
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9		
1	A01	5	5	5	5	5	5	5	2	5	42	4.67
2	A02	4	4	5	5	4	4	5	5	4	40	4.44
3	A03	4	5	5	3	5	4	3	5	4	38	4.22
4	A04	5	3	5	5	4	3	4	5	5	39	4.33
5	A05	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4.89
6	A06	4	5	4	3	4	3	5	5	5	38	4.22
7	A07	5	5	5	2	5	4	5	5	4	40	4.44
8	A08	4	3	4	2	4	4	5	5	5	36	4.00
9	A09	4	2	4	3	4	4	5	3	4	33	3.67

10	A10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3.33
11	A11	5	2	4	2	4	4	4	4	4	33	3.67
12	A12	2	2	2	2	2	4	4	5	4	27	3.00
13	A13	4	5	4	4	4	4	3	3	3	34	3.78
14	A14	3	3	3	3	3	4	5	5	4	33	3.67
15	A15	1	1	1	1	1	1	5	4	5	20	2.22
16	A16	4	4	4	1	4	3	4	4	4	32	3.56
17	A17	5	4	4	3	5	3	5	4	4	37	4.11
18	A18	4	4	5	2	5	3	2	2	2	29	3.22
19	A19	3	3	4	3	5	4	5	4	4	35	3.89
20	A20	3	3	3	3	3	3	4	5	4	31	3.44
21	A21	5	3	5	3	5	4	5	5	4	39	4.33
22	A22	5	4	4	3	3	4	5	4	5	37	4.11
23	A23	5	4	5	3	5	4	3	3	4	36	4.00
24	A24	5	4	4	2	3	3	4	4	3	32	3.56
25	A25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41	4.56
26	A26	5	3	4	3	4	3	5	4	4	35	3.89
27	A27	3	2	5	2	4	3	5	4	4	32	3.56
28	A28	5	4	4	3	4	4	5	5	5	39	4.33
29	A29	4	4	4	2	5	2	4	5	4	34	3.78
30	A30	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3.33
31	A31	4	5	3	3	3	3	3	3	4	31	3.44
32	A32	4	5	4	4	5	5	5	2	4	38	4.22
33	A33	4	5	4	3	3	4	4	3	4	34	3.78
34	A34	5	4	3	4	3	4	4	4	4	35	3.89
35	A35	5	5	5	5	4	4	5	3	4	40	4.44
36	A36	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42	4.67
37	A37	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43	4.78
38	A38	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42	4.67
39	A39	4	5	3	3	3	3	3	4	4	32	3.56
40	A40	4	5	4	4	4	3	2	2	2	30	3.33
41	A41	5	4	4	3	5	3	4	5	4	37	4.11
42	A42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2.00
43	A43	5	4	4	3	3	3	5	5	4	36	4.00
44	A44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43	4.78
45	A45	3	3	3	3	3	3	1	1	1	21	2.33
46	A46	3	4	5	2	5	4	2	4	4	33	3.67
47	A47	3	2	4	3	4	4	5	5	5	35	3.89
48	A48	5	3	4	4	4	4	3	5	4	36	4.00
49	A49	5	3	5	4	4	4	3	5	4	37	4.11
TOTAL		201	184	199	159	195	177	201	199	194	1709	189.89
RATA RATA		4.10	3.76	4.06	3.24	3.98	3.61	4.10	4.06	3.96	34.88	3.88

