BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia menjadi sumber daya penggerak terhadap berbagai sumber daya organisasi sehingga memiliki peran penting untuk menentukan arah perkembangan organisasi dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dapat dikategorikan kedalam sumber daya manusia terampil dan tenaga kerja tidak terampil, Wilson (2017).

Kinerja merupakan salah satu kunci sukses dari seorang pegawai/karyawan dalam tingkatan individu maupun organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan, betapapun canggihnya suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika pegawai/karyawan berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka akan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja menjadi landasan utama bagi perusahaan karena tanpa adanya kinerja, maka tujuan yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat dicapai. Kinerja pegawai yang baik adalah Langkah-langkah untuk mencapai

tujuan organisasi. Sehingga perlu mencoba upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai (Saraswati dan Widyani, 2017). Organisasi yang baik merupakan organisasi yang berusaha meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya. Karena hal ini adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2011) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Dalam penelitian Mariskha (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Berbeda dengan penelitian Khuong & Yen (2016) menemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor stres kerja seperti kerja berlebihan, Sementara dalam penelitian Tio (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari Lingkungan fisik, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang konsisten juga

dalam penelitian Muchtar (2017) yang menemukan bahwa kinerja karyawan PGRI dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas kerja setiap hari. Lingkungan kerja dan karyawan tidak bisa lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga karyawan bisa bekerja maksimal. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan konsistensi dari organisasi untuk menyediakan fasilitas, sarana, dan prasarana yang menunjang karyawan. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Asike & Muslimin, 2022).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi pegawai untuk lebih fokus dalam bekerja dan

menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan. Begitupun dengan sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang buruk dan tidak menunjang kebutuhan pegawai dapat mengakibatkan pegawai sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Sinambela, 2018).

Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerjanya, maka karyawan akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif.

Lingkungan kerja yang menarik dan mendukung sangat penting untuk kepuasan kerja. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga pekerja dalam berbagai tugas dan bekerja secara efektif. Tempat kerja yang baik ditandai oleh karakteristik seperti upah kompetitif, hubungan saling percaya antar karyawan dan manajemen, kesetaraan dan keadilan untuk semua orang, dan beban kerja yang masuk akal dengan tujuan yang menantang namun dapat dicapai. Kombinasi dari semua kondisi ini membuat lingkungan kondisi kerja terbaik bagi karyawan untuk bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi (Kafui Agbozo, 2017).

Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat bekerja dalam

perusahaan tersebut (Andriani & Rudianto, 2019). Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan (Noviansyah & Zunaidah, 2011). Menurut (Dewi & Netra, 2015) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Arfizal et al., 2014) dan (Ahsan,2009) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Muhamad Saiful, 2013) dan (Iqbal & Waseem, 2012) juga menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Dari definisi (Siregar, 2020) dapat diketahui bahwa kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja menjadi cerminan atas senang atau tidaknya individu yang ada dalam suatu organisasi terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya maka akan semakin baik kinerja yang diberikannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari & Prasetio, 2018) terkait pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut

dapat diketahui melalui nilai koefisien β_{1X} yang bertanda negatif. Pengaruh negatif memiliki makna bahwa apabila terjadi penurunan tingkat stres kerja pada karyawan, maka hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, apabila terjadi peningkatan stres kerja maka akan diikuti dengan penurunan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan Suprihanto (2003) stres telah menjadi salah satu penyebab munculnya gejala secara fisik (yang mengakibatkan perubahan kesehatan tubuh, misalnya darah tinggi, sakit kepala dan seragang jantung), gejala psikologis (perubahan seseorang dalam sikap, misal: tidak sabar, cepat bosan dan suka marah).

Menurut Hariadja (2009) menyatakan bahwa untuk melihat kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat dari apa yang dilakukan pada pekerjaan, tetapi juga terkait pada penilaian yang lain seperti mengikuti aturan kerja, berinteraksi dengan teman sekerja, berinteraksi dengan atasan, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak disukai atau kurang diminati. Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi

Manusia (SDM) yang kompetitif di bidangnya karena performa dari SDM memberikan banyak kontribusi bagi suatu organisasi. Adanya beban kerja yang melebihi kapasitas pegawai menyebabkan pegawai merasa stres.

Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidakseimbangan kerja. Istilah ini dipakai dalam dunia psikologis untuk menggambarkan tekanan yang dirasakan seseorang dalam kehidupan. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang.

Stres kerja menurut menurut Robbins dan Judge (2015) merupakan kondisi yang berubah-ubah yang menghadapkan seseorang pada tuntutan, sumber daya, atau suatu peluang yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dengan hasilnya yang dirasa penting namun tidak pasti. Pada bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung memiliki tugas dan fungsi masing-masing dari kepala bagian perlengkapan hingga kepala sub bagian perlengkapan, namun dalam kenyataannya pegawai tidak bekerja sesuai dengan bagian dan sub bagian mereka masing-masing sehingga kurangnya kesesuaian tugas pokok dan fungsi, ini membuat pegawai merasa tidak nyaman dengan pekerjaan mereka sendiri. Dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan tergolong cukup banyak dari setiap poin yang harus dikerjakan menuntut pegawai bekerja lebih keras agar tugas tersebut dapat terselesaikan sebagaimana mestinya, selain itu pegawai sering diberikan pekerjaan tambahan di luar ruangan dan pekerjaan tersebut sering dilakukan diluar jam kerja Pemerintah Kota Bandar Lampung bahkan terkadang pegawai harus bekerja sabtu dan minggu yang dimana itu merupakan hari libur pegawai, para pegawai merasa kurang nyaman dengan

situasi seperti itu, hal itu membuat pegawai kurang beristirahat dan berkumpul bersama keluarga dan terkadang pegawai harus tidur di tempat kerja. Adapun tabel tugas dan fungsi bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung terlampir. Keadaan di bagian perlengkapan kota Bandar Lampung sangat mendukung untuk dilakukan penelitian.

Penelitian dari Putra dan Sudharma (2016) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja yang kemudian berdampak pada rendahnya kepuasan pegawai di bagian perlengkapan Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh pegawai di tempat kerjanya. Kurangnya produktifitas seorang pegawai di pengaruhi oleh tidak adanya penanggulangan stress kerja bagi individu atau pegawai itu sendiri. Menurut (Jamal, 2011), Stress kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yang dirasa mengancam secara emosi dan fisik oleh karyawan.

Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari tempat seseorang bekerja, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, kepala pusing dan mual

sehingga akan memicu ketidakpuasan kerja.

Inspektorat Daerah Kabupaten Gowa adalah salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Gowa yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, melaksanakan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dan melaksanakan urusan pemerintahan di daerah. Inspektorat Daerah selaku Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) memiliki peran dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program - program pemerintah. Adapun data target dan capaian kinerja Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Target dan Capaian Kinerja Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa Tahun 2020-2022

Tahun	Program	Indikator	Target	Capaian
2020	1. Program Penunjang urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Presentase pelaksanaan layanan penunjang SKPD	100 %	100 %
	2. Program Penyelenggaraan Pengawasan	Presentase penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan (internal/eksternal) setiap tahun	95 %	95 %
	3. Program perumusan kebijakan, pendampingan dan asistensi	Presensase pemenuhan MCP Pada penguatan APIP	65 %	65 %
2021	1. Program Penunjang urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Presentase pelaksanaan layanan penunjang SKPD	100 %	100 %
	2. Program	Presentase	95 %	95 %

	Penyelenggaraan Pengawasan	penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan (internal/eksternal) setiap tahun		
	3. Program perumusan kebijakan, pendampingan dan asistensi	Presensase pemenuhan MCP Pada penguatan APIP	65%	65 %
2022	1. Program Penunjang urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Presentase pelaksanaan layanan penunjang SKPD	100 %	100 %
	2. Program Penyelenggaraan Pengawasan	Presentase penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan (internal/eksternal) setiap tahun	95 %	95 %
	3. Program perumusan kebijakan, pendampingan dan asistensi	Presensase pemenuhan MCP Pada penguatan APIP	65 %	65 %

Sumber: Data diperoleh dari kantor Inspektorat Kabupaten Gowa tahun 2024

Berdasarkan

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa atas nama Ibu NADHRIANI,S.AP,M.AP menunjukkan bahwa pegawai mengalami stress berat dan kinerja kurang maksimal, hal itu disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut :

1. Rasio pegawai dengan beban kerja tidak seimbang dapat menyebabkan peningkatan stres, penurunan produktivitas dan penurunan kualitas pekerjaan.
2. Seringkali, saat sebuah tugas belum selesai, tugas – tugas lain yang lebih prioritas diberikan, sehingga pegawai merasa bingung menentukan mana

- yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Beban pekerjaan tidak selalu seimbang dengan penghargaan yang diterima (lembur tidak dibayarkan).
3. Terkadang diminta untuk melakukan dinas di pedalaman, namun harus membiayainya dengan dana pribadi.
 4. Keterbatasan dan ruang dan lingkungan yang sempit menyebabkan privasi menjadi terbatas.
 5. Kerjasama tim yang tidak selalu kompak menyebabkan kurangnya keoptimalan dalam penyusunan laporan audit.
 6. Tambahan penghasilan yang diberikan serupa dengan SKPD tanpa beban dan resiko yang setara.

Berdasarkan hal tersebut, tingginya tuntutan, besarnya beban dan tanggung jawab kepada pegawai diduga menyebabkan pegawai mengalami stres dan tidak puas melaksanakan pekerjaan. Berangkat dari permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, masalah yang dapat dirumuskan adalah: Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dampaknya terhadap kepuasan kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa?

Kemudian muncul beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa?
4. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa?
7. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
4. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
6. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
7. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi penulis, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja .
2. Bagi organisasi, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa mengenai lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang

dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut (Hasibuan, 2016) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Bohlander dan Snell (2010:4) yaitu suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan pelatihan, kompensasi, penilaian prestasi kerja karyawan (Dessler, 2010:4). Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari dan mengatur tenaga kerja di dalam perusahaan dengan melakukan pemberdayaan yang dibutuhkan

oleh tenaga kerja untuk mengembangkan kinerjanya agar dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan, tenaga kerja, maupun masyarakat.

2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2016) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (procurement/recruitment) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.2 Konsep Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja. Lingkungan kerja adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja.

Lingkungan kerja sebagai sikap, nilai norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan. Dengan kata lain lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu organisasi seperti yang dilihat oleh para pegawainya, jika para pegawainya merasa lingkungannya tidak mendukung maka dapat diduga bahwa pegawai akan bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun pihak atasan melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan pegawai. Menurut (Darmadi, 2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya.

Menurut (Anam, 2018) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Afandi, 2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Menurut (Sunyoto, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2.2 Faktor – factor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Suwatno & Priansa, 2011) secara umum lingkungan kerja yaitu:

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

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

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

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

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

c. Frustrasi

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

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 positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.2.3 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (S.Sedarmayanti & Rahadian, 2018) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan (M. S. D. M. Sedarmayanti, 2010).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan (M. A.

Prabu, 2005) yaitu:

a. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

b. 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. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. 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. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

(Sondang, 2008) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing - masing.

c. Kerja sama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka

karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.3 Konsep Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stress yang sering dialami oleh pegawai akibat lingkungan yang disekitar tempat kerjanya mempengaruhi person seseorang. Sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stress yang dialami pegawai pasti akan menngkatkan kesehatan atau mutu didalam organisasi. Stress kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang di butuhkan guna menghasilkan mutu dan kualitas yang tinggi, namun sering kali stress kerja lebih banyak merugikan pegawai ataupun perusahaan (Munandar, 2001).

Irham (Fahmi, 2016) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.”

Menurut (King,2018) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Menurut (Zaenal dkk 2014) berpendapat stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya.

Menurut (Sondang, 2008) stres kerja adalah sebuah kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi jalan pikiran dan emosi seseorang serta kondisi fisik seseorang. Sedangkan (Prabu, 2013:155) berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

(Colquitt,2015) mendefinikan Stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidak seimbangan kerjanya. (Handoko, 2008) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa : “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja sebagai perasaan individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kekerasan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, kelelahan emosional dan tekanan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas mengenai stres kerja,

maka dapat disimpulkan bahwa, stres kerja adalah situasi ketegangan yang dirasakan oleh karyawan akibat tekanan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat membuat emosi karyawan menjadi tidak stabil sehingga mempengaruhi kondisi fisik karyawan.

2.3.2 Jenis – jenis Stres Kerja

Quinck & Quick dalam Rivai & Arifin (2013) mengategorikan stres kerja dalam dua jenis, yaitu:

- a. Eustres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif atau bersifat membangun. Contohnya, Pekerjaan yang menumpuk yang membuat seseorang merasa stres dan akibat stres seseorang tersebut jadi termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Distres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak membangun, tidak sehat, negatif, dan destruktif atau bersifat merusak. Contohnya, Pekerjaan yang menumpuk dan telah melewati batas deadline membuat seseorang merasa stres dan akibat stres seseorang tersebut jadi sedih sampai berlarut-larut, menyalahkan diri sendiri dan merasa gagal.

Berney dan Selye (Dewi, 2012:107). mengategorikan stres kerja dalam dua jenis, yaitu:

- a. Hyperstress, Yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan

adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.

- b. Hypostress, merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.3.3 Faktor Penyebab Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak bersemangat.

Menurut Luthan (dalam Asih, et al., 2018) faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) antara lain:

1. Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan

sosial pada individu.

4. Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

(Hasibuan Malayu, 2014) menyatakan bahwa, Faktor penyebab stres kerja adalah

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan. Kelima komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.
5. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Menurut Tewal, et al., (2017) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu:

1. Penyebab Stres dari Individu, yang mencakup:
 - a. Konflik peran (role conflict), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
 - b. Beban kerja berlebihan (overload), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya.
 - c. Kemenduaan peran (role ambiguity) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Penyebab Stres pada Kelompok dan Organisasi, yang mencakup:
 - a. Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.
 - b. Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai karena desain kerja, kebijakan penyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain.
 - c. Kurangnya kesempatan karier yang diberikan kepada pegawai.

Faktor lainnya yang dapat memicu stres kerja pada pegawai adalah sistem pemberlakuan kerja lembur namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif. Pegawai yang kerap melakukan lembur kerja akan rentan mengalami stres kerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki pegawai.

2.3.4 Dampak Stres Kerja

Terdapat stres kerja yang memberi dampak positif kepada pegawai seperti motivasi dan munculnya semangat dan gairah hidup, memiliki rangsangan untuk bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk terus mengasah potensi diri. Namun terdapat stres kerja yang berdampak negatif, diantaranya adalah kurangnya kemampuan diri dalam membuat keputusan, meningkatnya rasa cemas dan berkurangnya rasa percaya diri sehingga pegawai tidak yakin dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Tewel, et al., (2017), ada dua dampak dari stres kerja yaitu dampak positif dan dampak negatif.

1. Dampak positif stres kerja, adalah:
 - a. Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
 - b. Memiliki ransangan dan tujuan untuk bekerja lebih keras dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik.
 - c. Memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat sehingga lebih mudah untuk menyimpulkan target/tugas sebagai tantangan (challenge), bukan sebagai tekanan (pressure).
 - d. Memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya.
2. Dampak negatif stres kerja, adalah:
 - a. Menurunnya tingkat produktivitas pegawai yang bisa berdampak pada kurangnya keefektifitasan organisasi.
 - b. Penurunan tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja.

- c. Sulit untuk membuat keputusan, kurang konsentrasi, kurang perhatian, serta hambatan mental.
- d. Meningkatnya ketidakhadiran dan perputaran pegawai.

Menurut (Beehr, 2014), stres kerja memiliki tiga aspek, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku.

a. Aspek fisiologis

Respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernafasan, dan bahkan sampai sulit tidur.

b. Aspek psikologis atau emosi.

Aspek ini merupakan respon dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat membuat pekerja merasakan cemas berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, turunnya motivasi, turunnya kepercayaan diri, dan sampai menarik diri dari pergaulan.

c. Aspek perilaku

Aspek ini merupakan respon fisik yang dilampiasikan dalam bentuk sikap dan perilaku, seperti prokrastinasi, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman, dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

2.3.5 Indikator Stres Kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai

diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya, adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai.

Indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Jafar, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

2.4 Konsep Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi (Sutrisno:2012). Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif tentang pekerjaan yang dilakoni, dan menjadi hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaannya (Robbins et al., 2013). Sedangkan (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2011) menambahkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan yang menyenangkan atau emosi yang muncul atas pekerjaan yang diperolehnya. Beberapa aspek yang menimbulkan rasa kepuasan kerja yang dialami pegawai menurut Greenberg dan Baron (2008) adalah aspek lingkungan kerja berupa kebijaksanaan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, dan kondisi kerja.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Menurut (Susilo, 2015) bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) dimaksudkan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

(Badriyah, 2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Luthans (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Glinow & McShane dalam Wirawan (2014) bahwa kepuasan kerja

merupakan evaluasi pegawai mengenai pekerjaannya dan konteks pekerjaannya, merupakan sikap yang paling banyak diteliti. Kepuasan kerja merupakan penilaian mengenai persepsi karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengalaman emosional di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai mengenai berbagai aspek dan konteks dari pekerjaan.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja, (Sutrisno, 2014) yaitu :

1. Dampak terhadap produktivitas Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator di samping kepuasan kerja. Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.
2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya. Justru

sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan merek. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agak keluar. Menurut Steers dan Rhodes, mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan.

3. Dampak terhadap kesehatan Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan

mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan di mana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja di sekitarnya, ia merasa tidak puas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus mengerti hakikat kepuasan kerja dan cara melakukan manajemennya.

2.4.2 Konsep Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu (Febrian, 2022):

1. Two Factor Theory. Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.
2. Value Theory Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

2.4.3 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai tersebut disimpulkan dari beberapa pendapat yang dikutip oleh Moh As"ad.

Adapun berbagai pendapat tersebut antara lain : Menurut Ghiselli & Brown (dalam Moh. As"ad, 2003) lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- a. Kedudukan (posisi), seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada bekerja pekerjaan yang lebih rendah.
- b. Pangkat (golongan), perbedaan tingkat golongan suatu pekerjaan memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
- c. Jaminan finansial dan jaminan sosial, masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- d. Mutu pengawasan, hubungan antara Pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan Produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Sowmya & Panchanatham, 2011) menyebutkan bahwa indicator-indakator yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Gaji, dalam hal gaji diukur dengan keadilan dalam pemberian gaji,

jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.

2. Perilaku atasan, kemampuan sang atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan organisasi.
3. Pekerjaan dan kondisi kerja yang menunjukkan tingkat hingga di mana tugas tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
4. Perilaku rekan kerja yang dapat diukur dengan perilaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.

2.5 Konsep Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Bangun, 2012) mendefinisikan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan perkerjaan. Sejalan dengan itu, menurut (Wibowo, 2013) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, termasuk bagaimana proses kinerja berlangsung.

Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masingmasing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Mangkunegara

& Octorend, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja menurut (Hasibuan Malayu, 2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena dengan kinerja pegawai akan diketahui seberapa besar kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja menurut (Prawirosentono, 2012) adalah hasil dari kerja yang bisa diraih oleh seorang karyawan atau beberapa orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diemban karyawan. Seluruh elemen perusahaan bekerja dalam rangka upaya untuk mencapai pada yang menjadi tujuan organisasi, dengan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan etika dan moral yang ada.

Menurut (Prawirosentono & Primasari, 2022) mengemukakan bahwa performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya (Kaswan,2016)

(Hamali,2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Wirawan (2014) mengelompokkan dimensi kinerja pegawai menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, seorang penjahit berapa banyak kemeja dan celana yang ia

produksi setiap harinya dan bagaimana kualitasnya apakah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kinerja seorang dokter berapa banyak pasien yang ia periksa setiap harinya dan berapa pasien yang dapat disembuhkannya.

2. Perilaku kerja. Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, pegawai melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku peribadinya. Ketika dokter memeriksa pasien di kliniknya di rumah sakit, dokter berperilaku kerja sesuai dengan kode etik kedokteran; cara berkata-kata dengan pasien, cara memeriksa pasien, cara memberi resep semuanya harus mengacu kepada ilmu kedokteran dan kode etik dokter. Akan tetapi, ketika ia memesan makanan di kantin, ia berperilaku pribadi.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, yaitu sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya, seorang pilot penerbang pesawat tempur harus mempunyai sifat pribadi yang tak takut di ketinggian, dia berani menghadapi musuhnya, dia berani mengambil risiko pesawatnya tertembak rudal dalam dogfight dan tewas dalam pertempuran.

2.5.2 Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Birnadine dalam (Fuad, 2004) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas yaitu tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam hal ini arti menyesuaikan yaitu beberapa cara ideal

dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas yang dilakukan.

- b. Kuantitas yaitu jumlah yang telah dihasilkan dalam istilah jumlah siklus, jumlah unit dan aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (efisien yaitu tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu
- d. Efektivitas yaitu merupakan tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada awal waktu telah dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta mengoptimalkan waktu yang telah disediakan untuk aktivitas yang lain.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut (Dessler, 2011) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan dengan menggunakan beberapa faktor penilaian kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, merupakan sebuah kemampuan karyawan dalam hal ketelitian, ketepatan waktu.
- b. Kuantitas kerja, yaitu kemampuan karyawan dalam hal kuantitas dan efisiensi kerja karyawan.
- c. Pengetahuan, merupakan kemampuan teknis dan keahlian praktis yang dimiliki oleh karyawan.
- d. Kepercayaan, merupakan tingkat kepercayaan antar sesama karyawan dan tingkat kepercayaan antar karyawan dengan atasan.
- e. Ketersediaan, ketersediaan waktu dan ketersediaan tempat yang

dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- f. Kebebasan, merupakan kebebasan karyawan dan kreativitas karyawan terhadap pekerjaannya.

2.5.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

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

diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Setiap pegawai, baik pegawai perusahaan, pegawai sosial maupun pegawai pemerintah didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut harus dicari dicari faktor- faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014) yaitu:

a. Faktor Kemampuan

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

b. Faktor Kompensasi

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa kompensasi. Pemberian kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila karyawan merasa puas akan kompensasi yang diberikan perusahaan maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

c. 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.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	VARIABEL	PENULIS	HASIL
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Cipta Dianrancana Bandung	Lingkungan Kerja, Reward dan Kinerja	Ferry Kartawijaya, 2014	Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi lingkungan kerja (X1), dan reward (X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,202 (X1), 0,318 (X2) artinya hubungan antara lingkungan kerja (X1), dan reward (X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) bersifat sedang dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika lingkungan kerja (X1) dan reward (X2) tinggi maka peningkatan kinerja karyawan (Y) juga tinggi.
2.	Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.	Etika Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.	Manda Dwipayani Bhastary, 2020.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat

				pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja.	Apfia Ferawati, 2017.	Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)	Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.	Taufiq Prasetya Pradana, 2018	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. Madubaru Yogyakarta	Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja.	Khairi Setiawan Sejati, 2016.	Hasil dari penelitian ini adalah. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT Madubaru Di Yogyakarta. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada

				PT Madubaru Di Yogyakarta. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja, Stres Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan kerja pada PT Madubaru Di Yogyakarta.
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero)	Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Aldy Pambudi Wicaksono, 2017	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA. (2) Stres Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA.
7.	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara	Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Anggi Syahputra, 2017	Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pada variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F maka stres kerja dan lingkungan kerja secara serempak

				berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kinerja pegawai (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja.
8.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koordinator Statistik Kecamatan BPS Provinsi Sulawesi Barat)	Stres Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja	Anindrasari, 2016	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tingkat stress kerja kategori rendah, sedangkan variable kepuasan berada pada kategori sedang dan untuk kinerja, berada pada kategori tinggi. Pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,143, sedangkan pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,799.
9.	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Pegadaian (Persero)	Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Ade Farhan Fakhnurozi, 2020	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero).
10.	Pengaruh Lingkungan Non Fisik dan Penilaian Kinerja Terhadap	Lingkungan Non Fisik, Penilaian Kinerja, Kinerja	Ayudini Samudri, 2020	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan non fisik berpengaruh

	Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar	Karyawan dan Stres Kerja.		signifikan terhadap stress kerja; (2) penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja; (3) stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (4) lingkungan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening; dan (5) penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening.
11.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun	Motivasi, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja	Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013.	Temuan menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemeditasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.
12.	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan.	Cristine Julvia, 2016.	Hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat, sedangkan pada hasil analisis pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati signifikan berpengaruh positif.

13.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.	Rizal Nabawi, 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
14.	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.	Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa, 2017.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan (3) bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
15.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.	Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja.	Putu Melati Purbaningrat, Ida Bagus Ketut Surya, 2015.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan makameningkat stres

				<p>kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres Kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.</p>
--	--	--	--	--