

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi, sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diarahkan, dibimbing dan dikelola agar dapat mengikuti segala perkembangan yang ada. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas Nabawi (2011). Dalam pengembangan sumber daya manusia proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang

diinginkan oleh organisasi. Kinerja merupakan faktor utama bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, dan hasil karya yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2017:56). Namun faktanya organisasi tentu memiliki keterbatasan dalam melaksanakan tugas yang diberikannya, dimana tidak semua pegawai memiliki kinerja yang baik sehingga harus ada upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang dicapai. Karena itu adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik faktor-faktor akibatnya (Anwar Prabu, 2017). Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya kinerja pegawai akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi tersebut.

Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar merupakan sebuah organisasi perhimpunan nasional di Indonesia yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan. yang memiliki tugas pokok untuk membantu meringankan penderitaan sesama manusia akibat bencana, baik bencana alam maupun bencana akibat ulah manusia, tanpa membedakan latar belakang korban yang ditolong. Palang Merah Indonesia dalam pelaksanaannya juga tidak melakukan perbedaan tetapi mengutamakan korban yang paling membutuhkan pertolongan segera untuk keselamatan jiwanya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, di Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar berada pada kurangnya kualitas kerja yang masih belum optimal. Hal tersebut dapat diketahui pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar, antara lain masih banyak pegawai bekerja tidak

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yaitu seperti ketepatan waktu saat bekerja juga masih rendah karena masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) organisasi. Pegawai yang bekerja dikantor merasakan perubahan pada dinding ruangan dengan adanya perubahan warna cat dinding pada lokasi ini sudah sangat terlihat pudar dan lembab. Serta adanya beberapa ruang gerak pegawai karena posisi kerja antar pegawai satu dengan pegawai lainnya sangat dekat yang kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu faktor dilihat dari faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama pegawai dengan atasan maupun antar pegawai. Serta adanya perbedaan jenis dan unit kerja. Sehingga dengan masalah ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan memicu rasa ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Apabila banyaknya kegiatan dilapangan seperti tugas lapangan yang diharuskan pegawai untuk ke luar kota hingga kegiatan tersebut selesai dan adanya tuntutan antar pribadi dengan pegawai yang kurang adanya komunikasi dengan pegawai lainnya. Sehingga terjadinya penurunan kinerja pegawai.

Kualitas hasil kerja pegawai yang masih belum optimal memicu terjadinya penurunan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari Persentase ketidakhadiran pegawai pada PMI Kota Denpasar yang disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Persentase Absensi Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota**  
**Denpasar.**  
**Periode Januari- Desember 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja (Orang)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja / Bulan (Hari)</b>	<b>Jumlah Absensi/ Ketidakhadiran</b>	<b>Persentase Tingkat Absensi</b>
Januari	41	19	5	0,64%
Februari	41	18	6	0,81%
Maret	41	21	2	0,23%
April	41	18	23	3,12%
Mei	41	18	11	1,49%
Juni	41	21	7	0,81%
Juli	41	21	9	1,05%
Agustus	41	20	8	0,98%
September	41	21	6	0,70%
Oktober	41	20	0	0,00%
November	41	19	12	1,54%
Desember	41	23	8	0,85%
<b>Jumlah</b>				12,21%
<b>Rata- Rata</b>				1,02%

Sumber: Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar.

Pada Tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar masih dalam keadaan yang kurang baik. Apabila tidak diawasi dengan benar tingkat ketidakhadiran pegawai dapat mengalami kenaikan. Dan berdasarkan dari data absensi tersebut dapat dilihat bahwa pada bulan April tingkat absensi atau ketidakhadiran pegawai mencapai 3,12%. Menurut Mudiarta, dkk (Pratami 2020) rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3 persen maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki kualitas kerja

yang kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi dalam pekerjaan termasuk pengaturan pencahayaan, kontrol kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Fatihudin dan Firmansyah, (2018). Lingkungan kerja mengacu pada suasana organisasi tempat pegawai melakukan pekerjaannya (Hanaysha, 2017). Sehingga perusahaan atau organisasi sebisa mungkin membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan menyangkut keadaan fisik, melainkan berhubungan dengan suasana psikologis ditempat kerja. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai bekerja secara optimal. Dengan adanya lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil temuan yang dilakukan oleh Sunarsi *et al.*, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Sihaloho *et al.*, (2019) dan Supriaddin (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2020) dan juga Ridha *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai berbanding terbalik yang artinya jika lingkungan kerja yang kurang baik dirasakan oleh pegawai maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja pegawai tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko (2016), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya menurut Sutrisno (2017). Perasaan puas akan dapat menimbulkan sikap positif, diantaranya meningkatnya kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

Hasil temuan yang dilakukan oleh Prasetyo *et al.*, (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang searah juga di lakukan oleh Purba *et al.*, (2019) dan Sembiring *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa seorang pegawai memiliki kepuasan kerja yang baik maka kinerja pegawai tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri *et al.*, (2021) dan Rizal *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini mempunyai arti yaitu semakin menurunnya kepuasan kerja pegawai maka semakin menurun kinerja pegawai.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Berdasarkan pengertian di atas dapat kita ketahui bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang sumbernya dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku pegawai. Menurut Robbins (2002) stres adalah kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil temuan yang dilakukan oleh Ekhsan *et al.*, (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Simajuntak *et al.*, (2021) dan Valendra *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa stres kerja cukup berarti dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartono *et al.*, (2020) dan Octarina *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Dengan ini mempunyai arti yaitu semakin tingginya stres kerja karyawan maka semakin menurun kinerja pegawai.

Berdasarkan tempat dan *research gap*, maka peneliti melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar “**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar?
- 2) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar?
- 3) Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

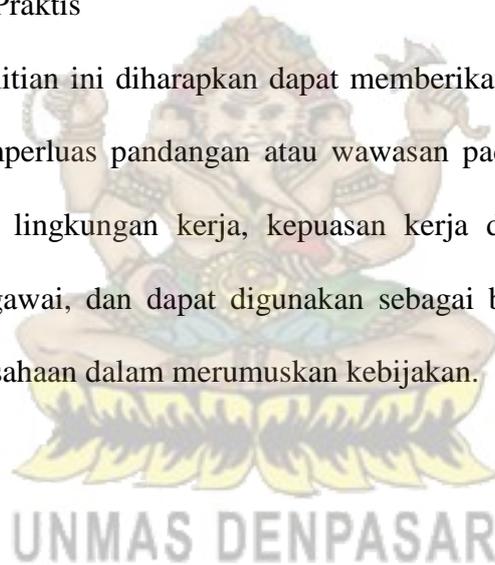
Dari hasil penelitian ini memiliki beberapa kegunaan yaitu :

1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Denpasar. Dan diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dari bangku perkuliahan dengan realita yang ada bagi peneliti.

2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Pada landasan teori ini, peneliti akan menguraikan teori yang berhubungan dengan penelitian dan hasil penelitian sebelumnya terkait variabel yang diteliti. Landasan teori ini nantinya akan menjadi landasan yang kuat di dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa landasan teori adalah teori-teori yang menyeluruh yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian.

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2012). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa *Goal Setting Theory* berpengaruh pada ketepatan kerja pegawainya. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Pengertian lain yang disampaikan oleh Locke *et al.*, (1981) menegaskan bahwa *goal* adalah objek atau tujuan dari suatu tindakan yang diraih individu. Locke dan Latham (2002) menambahkan bahwa *goal* adalah objek atau tujuan sebuah tindakan untuk mencapai standar tinggi yang biasanya dibatasi dengan waktu. Locke dan Latham

(2006) mendefinisikan *goal* sebagai tujuan dari suatu tindakan atau tugas yang merupakan keinginan sadar individu untuk mencapai dan memperolehnya.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan.

*Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan hasil kerja (kinerja). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan menggunakan pendekatan *Goal Setting Theory* sebagai sebuah dasar untuk menentukan arah kebijakan dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai sehingga harapan keberhasilan pegawai meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, adapun

beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh pegawai yaitu dari segi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting, lingkungan ini berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan (jika dalam ruangan) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja.

Menurut Afiandi (2018) mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadahi sehingga pegawai merasa senang dan nyaman menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Lewa dan Subowo (2018) mereka berpendapat bahwa lingkungan kerja harus mempunyai desain yang sedemikian rupa supaya pekerja bisa menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pekerja terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja baru bisa dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan sama, sehat, dan nyaman karena

lingkungan kerja yang buruk bisa memberikan dampak yang buruk pula bagi organisasi karena membuat para pekerjanya tidak dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli tersebut maka, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

#### 1). Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan Kerja fisik, yang merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. kemudian lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :
  - a) Lingkungan 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 mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

## 2). Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budianto dan Katini dalam Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

### a. Penerangan

Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

### b. Suhu Udara

Yaitu seberapa besar temperatur di dalam suhu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

### c. Suhu Bising

Yaitu tingkat kepekaan yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

### d. Penggunaan warna

Yaitu pemilihan warna ruangan yang di pakai untuk bekerja.

### e. Ruang gerak yang di perlukan

Yaitu posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti : meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

### f. Kemampuan bekerja

Yaitu suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

### g. Hubungan pegawai dengan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Sedangkan menurut (Badeni, 2017:43) kepuasan kerja pegawai merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Menurut (Sutrisno, 2016:74) kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dalam (Robbins, 2015:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu sikap positif atau negatif dan perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya.

#### 1) Teori Kepuasan Kerja

Menurut (Sinambela, 2018:304-305) terdapat beberapa teori yang membahas tentang kepuasan kerja sebagai berikut ini:

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep dalam teori ini terjadi pada tingkatan ketika hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh perbedaan individu.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Komponen dari teori ini merupakan *input*, *outcome*, dan *comparison person*. Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara input-outcome diiringan dengan perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas dan sebaliknya. Wexley dan Yukl mengemukakan bahwa:

- a. *Input*, semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha.

- b. *Outcome*, semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, dan lain-lain.
- c. *Comparison person*, seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

## 2) Faktor - Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Blum dalam (Sinambela, 2018:307-308) bahwa faktor faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, kententraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan di perlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

## 3) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang terdapat pada kepuasan kerja menurut (Widodo, 2015:61-62) sebagai berikut:

- a. Gaji, jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

- b. Rekan kerja, teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c. Atasan, seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- d. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan seseorang hal itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik dan psikologis

#### **2.1.4 Stres Kerja**

Stres kerja menurut Handoko (2014:200) adalah “Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, dan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Selain itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan, tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stress”.

Menurut Sondang Siagian (2016) sebagai definisi dapat dikatakan “Bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan

pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya”. Menurut para ahli mengatakan “Bahwa stres dapat timbul akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi”.

Menurut Csiksova dan Szombathyova (2000), hal terpenting dalam mencegah stres yang disebabkan oleh pekerjaan adalah tidak boleh mengabaikan pegawai yang mengalami stres kerja, mengetahui gejala stres dan konsekuensi yang mungkin timbul bagi perusahaan atau apa yang menjadi penyebab stres dalam proses kerja. Stres yang tidak terorganisasi itu dalam jangka lama akan menimbulkan penderitaan. Orang yang mengalaminya bisa menjadi cemas, kelelahan kronik, depresi dan lain sebagainya.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli tersebut maka, dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan seseorang yang berpengaruh terhadap emosi dari non fisik maupun fisik yang tidak stabil maka dari perusahaan harus menciptakan sistem yang baik. Jika tidak yang terjadi justru sebaliknya, pegawai merasa buntu dan tidak mendapatkan penyelesaian.

### 1). Faktor- Faktor Yang Dapat Menyebabkan Stres

Menurut Sutarto dalam (Febriana, 2013) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja, yaitu :

#### 1. Faktor Internal, yaitu penyebab stress yang berasal dari keadaan psikologis individu itu sendiri. Komponen yang termasuk di dalamnya yaitu :

- a) Fisik : Kelelahan fisik akibat rangkaian kegiatan dan tugas yang berkepanjangan dapat menyebabkan seseorang atau karyawan mengalami stress kerja. Hal ini ada berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kelelahan fisik yang di alami seorang karyawan secara berkepanjangan dapat menyebabkan burnout.
- b) Psikologis : Dampak negatif lain yang di timbulkan oleh kelelahan fisik akibat adanya kegiatan yang terus menerus akan menyebabkan kelelahan secara psikologis. Salah satu tanda seseorang mengalami kelelahan secara psikologis biasanya mengalami sensitifitas, kecemasan, dan emosi yang kurang stabil.

#### 2. Faktor Eksternal, yaitu faktor ini berasal dari luar individu dan biasanya tidak bisa di kendalikan oleh individu tersebut. Faktor eksternal ini meliputi :

- a) Faktor organisasional : yaitu dimana keadaan yang biasanya muncul adalah konflik di dalam perusahaan baik secara vertikal maupun horizontal. Konflik yang terjadi dapat menyebabkan sulitnya konsentrasi akibat dari ketidakstabilan emosional.
- b) Faktor lingkungan : yaitu keadaan lingkungan dimana seorang individu bekerja. seperti contoh kebisingan atau ketidaknyamanan lingkungan kerja

## 2). Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Afandi (2018:179) adalah :

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik. Tuntutan kerja yang terlalu berat dan di luar batas kemampuan seorang pegawai akan berdampak buruk baik bagi fisik maupun emosional seseorang, yang nantinya akan berdampak pada turunnya kinerja seseorang hingga terjadinya pemberhentian kerja atau turn over.
- b. Tuntutan peran Hal ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran yang di berikan kepada seorang individu tak jarang membuat stres kerja yang berlebihan, karena hal ini berkaitan dengan tambahan tanggung jawab dan jam kerja yang di bebaskan kepada pegawai tersebut.
- c. Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Dalam hal ini menyangkut konflik yang biasa terjadi antara dua individu di dalam suatu perusahaan. Konflik yang terjadi baik secara vertikal maupun horizontal akan mengakibatkan tekanan tersendiri bagi individu sehingga dapat menimbulkan stres kerja sehingga akan menghambat produktifitas dalam bekerja.
- d. Struktur organisasi gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab. Hal ini akan berdampak pada terjadinya

tumpang tindih tugas antara setiap divisi yang nantinya akan berdampak buruk terhadap pekerjaan seorang individu.

- e. Kepemimpinan Gaya kepemimpinan yang di terapkan di dalam sebuah perusahaan akan memberikan dampak yang positif dan juga negatif bagi pegawai . Salah satu dampak negatif yang ditimbulkan dengan adanya kepemimpinan yang negatif adalah adanya tekanan yang di rasakan oleh para pegawai seperti ketergangan, ketakutan, dan kecemasan sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

### **2.1.5 Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Wilson (2012:131) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar. Selanjutnya Menurut Mangkunagara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai juga disebut suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang pegawai (Wardani, 2017). Sedangkan Menurut Lusri dan Siagian, (2017) Kinerja pegawai ialah hasil dari pekerjaan yang sudah

dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, dapat diketahui bahwa aspek dari kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja harus dilakukan secara rutin dan juga teratur sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

#### 1) Faktor – Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Pabundu (2006:122) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Faktor Intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja dan sebagainya.
- b. Faktor Ekstern, antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Sejalan dengan beberapa pendapat diatas Nawawi (2006:64) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor, yaitu :

- a. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.
- b. Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan

dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

- c. Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

## 2) Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunagara (2011:75) sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja, kecepatan dan ketepatan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
- c. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab, kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan berani mengambil keputusan.

### 2.1.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian Octarina *et al.*, (2022) yang berjudul peran stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *como shambhala estate*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, penyebaran kuisisioner melalui *google forms* dan

observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Octarina dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

2. Hasil penelitian Putri *et al.*, (2022) yang berjudul peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Divisi Administrasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di divisi administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Persamaan penelitian Putri dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada lokasi yang digunakan.

3. Hasil penelitian Supriaddin *et al.*, (2021) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis secara simultan, uji hipotesis secara parsial dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe.

Persamaan penelitian Supriaddin dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas lingkungan kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada jumlah variabel yang digunakan.

4. Hasil penelitian Handayani *et al.*, (2021) yang berjudul analisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier berganda, uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Handayani dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

5. Hasil penelitian Sembiring *et al.*, (2021) yang berjudul efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap

kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Dengan analisis data model struktural yakni, koefisien determinasi (RPSquare) dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Sembring dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas kepuasan kerja dan kinerja pegawai, perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

6. Hasil penelitian Basri *et al.*, (2021) yang berjudul pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data Analisa menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian Basri dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas kepuasan kerja dan kinerja pegawai, perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

7. Hasil penelitian Ekhsan *et al.*, (2021) yang berjudul pengaruh stres kerja , konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cabinindo Putra. Pengambilan sample menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh. Metode analisis data penelitian ini meliputi uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian, uji f

dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Cabindo Putra.

Persamaan penelitian Ekhsan dengan yang penulis lakukan yaitu sama-sama membahas stres kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

8. Hasil penelitian Simajuntak *et al.*, (2021) yang berjudul pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (persero) Tbk cabang Belmera. Menggunakan sampel jenuh. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Simajuntak dengan yang penulis lakukan yaitu sama-sama membahas stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

9. Hasil penelitian Sunarsi *et al.*, (2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Sunarsi dengan yang penulis lakukan yaitu sama-sama membahas lingkungan kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada jumlah variabel yang digunakan.

10. Hasil penelitian Sihaloho *et al.*, (2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan metode analisis data yaitu metode analisis statistik deskriptif dan uji hipotesis dengan analisis linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Sihaloho dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas lingkungan kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada jumlah variabel yang digunakan.

11. Hasil penelitian Nabawi (2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Menggunakan sampel jenuh. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian Nabawi dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

12. Hasil penelitian Valendra *et al.*, (2020) yang berjudul pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis data uji validitas, uji reliabilitas, statistik

deskriptif, statistik inferensial, uji hipotesis, uji t (analisa parsial), uji F (analisa simultan), analisis regresi, Analisis korelasi, uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Persamaan penelitian Valendra dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada jumlah variabel yang digunakan.

13. Hasil penelitian Steven *et al.*, (2020) yang berjudul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Telkom Witel Jakarta Utara. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Persamaan penelitian Steven dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

14. Hasil penelitian Purba *et al.*, (2019) yang berjudul analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. Menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan

uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, dan Uji Multikolinearitas. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Purba dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas kepuasan kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada lokasi yang digunakan.

15. Hasil penelitian Prasetyo *et al.*, (2019) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Prasetyo dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas kepuasan kerja dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada jumlah variabel yang digunakan.