PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PT Matahari Department Store Artos Magelang)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1

Disusun Oleh:

Dewi Nur Wahyuni Zain

NIM. 15.0101.0103

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PT Matahari Department Store Artos Magelang)

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Disusun Oleh:

Dewi Nur Wahyuni Zain

NIM. 15.0101.0103

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAHMAGELANG
2019

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PT Matahari Department Store Artos Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dewi Nur Wahyuni Zain
NPM **15.0101.0103**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **15 Agustus 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Dr. Rochiyati Murniningsih, S.E., MP
Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Luk Luk Atul Hidayati, S.E., MM
Ketua

Dr. Rochiyati Murniningsih, S.E.,MP
Sekretaris

Nia Kurniati Bachtiar, S.E.,S.Si.,M.Sc
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1
Tanggal 23 AUG 2019

Dra. Marlina Kurnia, MM
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dewi Nur Wahyuni Zain

NIM : 15.0101.0103

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Empiris Pada PT Matahari Department Store Artos Magelang)

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 21 Agustus 2019

Pembuat pernyataan



Dewi Nur Wahyuni Zain

NIM. 15.0101.0103

RIWAYAT HIDUP

Nama		: Dewi Nur Wahyuni Zain
Jenis Kelamin		: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir		: Salatiga, 28 Januari 1997
Agama		: Islam
Status		: Belum Menikah
Alamat Rumah		: Krajan RT 006/RW 001, Krasak, Salaman, Magelang
Alamat Email		: dewinurwahyuni51@gmail.com
Pendidikan Formal		
Sekolah Dasar	(2004-2009)	: SDN 01 Krasak
SMP	(2009-2012)	: SMPN 1 Kajoran
SMA	(2012-2015)	: SMK 1 Bhakti Karya Kota Magelang
Perguruan Tinggi	(2015-2019)	: SI Program Studi Manajemen

Pengalaman Organisasi

-Anggota Himpunan Mahasiswa Manejemen (HMM) Universitas Muhammadiyah Magelang

-Anggota Pik-R Surya Unima Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 21 Agustus 2019

Peneliti



Dewi Nur Wahyuni Zain

NIM. 15.0101.0103

MOTTO

Barangsiapa yang menempuh satu jalan untuk mendapatkan ilmu, maka Allah menudahkan baginya jalan menuju surga.

(HR.Muslim)

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat

(Q.s. al-Mujadalah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul: "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada PT Matahari Department Store Artos Magelang)".**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Maglang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh kaena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santosa, SE.,M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang
4. Dr. Rochiyati Murniningsih, SE., MP selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga.

5. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
6. Drs. Dahli Suhaeli, MM selaku wali studi manejemen
7. Karyawan PT Matahari Department Store Artos Magelang yang telah membantu dalam pengisian kuesioner ini.
8. Kedua orang tua saya yang tidak pernah putus asa memanjatkan doa memberikan dukungan baik moral maupun materil dalam mendukungku menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita
9. Sahabatku "Kids", nafisa, hascaya, ayu okta, muthmainah, ayu rahmawati, hendra yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman –teman seperjuangan Manajemen 15B yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih sudah memberikan warna selama 4 tahun ini.
11. Pejuang skripsi 2019 yang telah memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.

Hanya doa yang dapat saya panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini sangat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

TERIMAKASIH SEMUANYA

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PT Matahari Department Store Artos Magelang)

Oleh :

Dewi Nur Wahyuni Zain

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel mediasi pada perusahaan PT Matahari Department Store Artos Magelang. Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Matahari Department Store Artos Magelang sebanyak 220 responden. Berdasarkan pengumpulan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* diperoleh 76 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan *path analysis.* Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan tidak dapat memediasi dalam hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PENGESAHAN ii
SURAT PERNYATAAN iii
RIWAYAT HIDUP iv
MOTTO v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 5
D. Kontribusi Penelitian 6
E. Sistematika Pembahasan 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9
A. Teori Kinerja 9
B. Kinerja Karyawan 10
C. Lingkungan Kerja 11
C. Stres Kerja 17
D. Kepuasan Kerja 20
E. Penelitian Terdahulu 22
F. Pengembangan Hipotesis 24
G. Model Penelitian 29
BAB III METODE PENELITIAN 32
A. Lokasi Penelitian 32
B. Jenis Penelitian 32
C. Populasi dan Sampel 32

E. Jenis dan Sumber Data 33
F. Definisi Operasional Dan Pengukurannya 34
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 36
H. Metode Alat Analisis Data 38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 41
A. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian 41
B. Uji Instrumen 45
C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan 48
BAB V KESIMPULAN 63
DAFTAR PUSTAKA 66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran 31
Gambar 4.1 Analisis Jalur 59

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian 22
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin 41
Tabel 4.2 Responden Menurut Pendidikan Terakhir 42
Tabel 4.3 Responden Menurut Usia 42
Tabel 4.4 Responden Menurut Masa Kerja 43
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik 44
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas 46
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas 47
Tabel 4.8 Hasil Uji – F persamaan 1 48
Tabel 4.9 Hasil Uji F Persamaan 2 49
Tabel 4.10 Hasil Uji t Persamaan 1 49
Tabel 4.11 Hasil Uji t Persamaan 2 50
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 1 56
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 2 57
Tabel 4.14 Analisis Jalur Model 1 58
Tabel 4.15 Analisi Jalur Model 2 59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1Kuesioner Penelitian 70
Lampiran 2 Hasil Analisis Data 73
Lampiran 3 Uji reliable 78
Lampiran 4 Uji hipotesis 82
Lampiran 5 T Tabel 84
Lampiran 6 F Tabel 85

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan harapan yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Tidak lepas dari pihak perusahaan yang ingin mendapatkan hasil yang maksimal dan bisa memaksimalkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif.

Menurut Sri Widodo (2015) lingkungan kerja merupakan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Salah satu kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan para karyawan mudah stress. Stress ini suatu permasalahan yang sering menjadi perbincangan sehari-hari menurut Hasibuan (2013) suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang terhadap tekanan lingkungan. Selain lingkungan kerja dan stress kerja, kepuasan juga berpengaruh terhadap kinerja ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mereka akan cenderung bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka karyawan cenderung untuk bekerja sesukanya. Maka dari itu kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Robbins (2015) 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.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dari Windri S. Sengkey (2017), dan Mochamad Syafii (2016) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Bayu Dwilaksono Hanafi (2017), Suroso (2016), dan Veronica Aprillia D.S (2016), menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan setiap peningkatan atau

perbaikan pada lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap lingkungan kerja maka berdampak juga pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh I Gede S.C (2017), Tri Wartono (2017), dan Anik Irawati (2016) menunjukan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Tety Lindawati (2016), Ferdy Roring (2017), dan Sharmile Bara (2017) menunjukan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan yang akan terbentuk dalam diri karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang akan terbentuk dalam diri karyawan tersebut.

Terjadi kesenjangan pada penelitian terdahulu, hal ini menjadikan penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan menarik untuk diteliti kembali. Persaingan di dunia kerja sangatlah ketat setiap karyawan di dalam perusahaan dituntut untuk berfikir kreatif dan maju untuk perusahan tersebut. Salah satunya pada PT Matahari Departemen Store adalah salah satu badan usaha yang bergerak dibidangritel, salah satu cabangnya beroperasi di Armada Town Square Kota Magelang.Perusahaan yang terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dengan harga terjangkau. Matahari berkerjasama dengan pemasok-pemasok yang

terpercaya dari Indonesia dan luar negeri untuk menyediakan kombinasi barang-barang berkualitas tinggi yang diterima oleh semua konsumen. Perusahaan ini dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tingkat ketidakhadiran sangat diperlukan karena salah satu cara untuk mengukur kinerja karyawan di Matahari Department Store Artos Magelang. Berikut merupakan data absensi bulan September 2018 s.d Februari 2019 di Matahari Department Store Artos Magelang.

Gambar 1.1
Data Absensi Bulan September 2018 sd Februari 2019

No	Bulan	Jumlah Absen				Total	Jumlah Karyawan
		CT	S	IT	T		
1	September	35	12	21	9	77	220
2	Oktober	42	33	23	11	109	220
3	November	45	24	19	13	101	220
4	Desember	29	11	13	21	74	220
5	Januari	19	23	21	20	83	220
6	Februari	15	31	14	9	69	220

Sumber:Matahari Department Store Artos 2019

Keterangan :

CT : Cuti
S : Sakit
IT : Ijin Terlambat
T : Terlambat

Dilihat dari tabel tersebut, menunjukan bahwa tingkat kehadiran karyawan terus menglamai penurunan yaitu ketidakhadiran tertinggi pada bulan Oktober 2018 sebanyak 109 dan tingkat kehadiran terendah pada bulan Februari 2019 sebanyak 69. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dapat mengakibatkan menurunnya produktifitas karyawan dan berdampak pada operasional perusahaan.

Maka dari itu penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui penyebab dari banyaknya ketidakhadiran tersebut secara berkala supaya perusahaan dapat memperbaiki kinerja karyawan. Dari urian diatas, masih ada kesenjangan hasil dari penelitian sebelumnya dan demikian pula fenomena yang terjadi di Matahari Department Store Artos Magelang, diduga masih rendah tingkat kinerja karyawan dan permasalahan sumber daya manusia. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **'Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi'**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah stress berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas, maka disimpulkan tujuan dari penelitian ini:

1. Menguji & menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Menguji & menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Menguji & menganalisis pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Menguji & menganalisis pengaruhstress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5. Menguji & menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Menguji & menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
7. Menguji & menganalisis pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

D. Kontribusi Penelitian

1. Bagi akademis

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

2. Bagi peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan sumber

daya manusia khusunya lingkungan kerja danstress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3. Bagi responden

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk mengatasi permasalahan- permasalahan dalam pekerjaan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan isi hasil tiap-tiap bab sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan dikemukakan grand teori dan literatur pendukung atau pustaka seperti kinerja karyawan, lingkungan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja serta penelitian sebelumnya dengan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang deksriptif objek penelitian, analisis data, interprestasi hasil.

BAB V: PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh hasil penelitian.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Atribusi

Teori Attribusi atau *Expectancy Theory* pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) hal tersebut bersama-sama menentukan perilaku manusia. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu. Dalam teori ini kinerja adalah hasil interaksi anatra motivasi dengan ability (kemampuan dasar). Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memilki ability yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang mempunyai ability tinggi tetapi rendah motivasinya.

Grand theory ini dijadikan pijakan untuk analisis penelitian kinerja karyawan dan keterkaitannyayaitu kinerja karyawan pada garis besarnya dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor situasi dan teori ini

menerapkan proses tingkah laku kerja seseorang karena hal tersebut salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan dengan cara tersebut pimpinan bisa melihat hasil penilaian kinerja karyawan sehingga mengahasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Kinerja ini gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di haruskan perusahaan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Menurut Edison (2016:67) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Wirawan (2015:272) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan reality

(knowledge + skill). Dengan pendidikan yang memadai dan cara berfikir kreatif sehingga bisa terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal dan hal tersebut sangat diperlukan dalam perusahaan.

2. Faktor Motivasi

   Suatu sikap attitude pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya dengan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

   Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Setiawan dan Kartika (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan sebagai berikut:

   a. Jumlah Pekerjaan
   b. Kualitas Pekerjaan
   c. Ketepatan Waktu
   d. Kehadiran
   e. Kemampuan

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan

dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama dan jika lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Sedangkan menurut Sri Widodo (2015:95) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

a. Jenis-jenis lingkungan kerja dalam perusahaan.

Lingkungan kerja perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh kinerja bagi karyawan. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu: bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, tersedianya peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan, tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan mushola untuk karyawan, tersedianya sarana angkutan baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

   Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memepengaruhi karyawan dalam melaksanakan Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan

kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh pancaindera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sri Widodo (2015:95) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat di tempat kerja, dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan baik langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja itu sendiri mencakup beberapa faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja:

a. Penerangan atau cahaya

Cahaya atau penerangan sangat diperlukan dan besar manfaatnya karena bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang tepat dan mampu menerangi karyawan yang sedang bekerja tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur

Temperatur ditempat kerja harus dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda.Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan 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 batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak

lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kalambaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-

-besaran, karna system penguapan.

d. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara ditempat kerja harus selalu diperhatikan karena merupakan oksigen yang diperlukan oleh setiap mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolism. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Jadi dalam bekerja harus memerlukan sumber utama adanya udara. Misalnya adanya tanaman disekitar tempat kerja, pohon disekitar tempat kerja agar karyawan bisa merasakan kenyamanan.

e. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu

ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

f. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

g. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang berarti akan selalu butuh kehadiran manusia lain untuk bisa melakukan interaksi agar bisa memenuhi kebutuhan sosialnya. Setiap manusia ingin bekerja bersama orang lain, sebagaimana yang kita ketahui bahwa manusia tidak akan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ada tanpa kehadiran dan bantuan orang lain.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Nitisemito dalam Sugiyarti (2012) indikator lingkungan kerja sebagai berikut

a) Suasana kerja
b) Hubungan dengan rekan kerja
c) Hubungan dengan atasan
d) Keamanan ditempat kerja
e) Fasilitas kerja

D. Stres Kerja

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Menurut Siagian (2014) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Definisi lain stres menurut Robbins (2015) stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan,atau peristiwa yang terlalubanyak lingkungan dan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang situasi mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi ketidakseimbangan secara psikologis dialami karyawan dalam menjalani pekerjaanya, yang di indikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah laku yang lain daripada biasanya.

(1) Penyebab stres kerja

Penyebab stres yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi dalam empat tipe utama, yaitu:

a. Lingkungan fisik

Adalah *stressor* yang berasal dari lingkungan fisik pekerjaan seperti

ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan.

b. Stres karena peran atau tugas

Adalah *stressor* karena peran atau tugas adalah kondisi dimana pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dimainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat kerja.

c. Penyebab stres antar pribadi

Adalah *stresor* yang berasal dari perbedaan karakter, latar belakang persepsi dan kepribadian antar karyawan.

d. Organisasi

Adalah *stressor* yang berasal dari kebijakan, aturan organisasi dari tempat bekerja

Badeni (2013) menyatakan, karena stres menjadi sesuatu yang melekat dalam kehidupan manusia di dalam organisasi dan karena stres dapat memengaruhi prestasi kerja, masalah stres perlu mendapat perhatian dan pengelolaan dalam usaha mencapai sasaran-sasaran organisasi. Penanganan stres dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

(2) Dampak stress

Menurut Sunyoto (2013) stres menampakkan diri dalam berbagai

cara, seseorang yang mengalami tingkat stres berat kemungkinan akan mengalami tekanan darah tinggi, kesal, sulit membuat keputusan-keputusan rutin, kehilangan nafsu makan, tentan terhadap kecelakaan dan sebagainya. Akibat stres dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

a) Gejala fisiologis.

   Pengaruh awal dari stres umumnya berupa gejala-gejala fisiologis.Hal ini disebabkan masalah stres pertama kali diteliti di bidang ilmu kesehatan dan medis. Gejala ini menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, dan rasa tidak nyaman dalam bekerja meningkatkan tekanan darah, sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

b) Gejala psikologis

   Salah satu gejala psikologis akibat stres adalah adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala psikologis lain akibat stres dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas, serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas, dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

c) Gejala perilaku

Individu yang mengalami stres cenderung akan mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, di samping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicaragagap, kegelisahan, dan tidur tidak teratur.

(3) Indikator stress

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

E. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis, dan lain-lain.Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan n perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi, dan sebaiknya. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang akan rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi,seringnya terjadi kecelakaan kerja, dan bahkan pemogokan kerja yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

Menurut 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. Sedangkan menurut Wibowo (2015:132) kepuasan kerja yaitu evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan dan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

a. Indikator-indikator kepuasan kerja

Menurut Robbins (2015) indikator – indikator yang menentukan kepuasan yaitu

a) Pekerjaan yang secara mental menantang karyawan
b) Pimpinan yang mendukung
c) Gaji atau upah yang pantas
d) Target pekerjaan yang terpenuhi
e) Rekan kerja yang mendukung

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Sinambela (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjayaitu:

a) Faktor pegawai

Meliputi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik pendidikan, pengalam kerja, masa kerja, kepribadian,

emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

b) Faktor sosial

Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, dan hubungan kemasayarakatan.

c) Faktor pekerjaan

Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu sesuai dengan variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, stress kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian terdahulu tersebut sebagai berikut:

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian

No	Peneliti	Variabel yang dipakai	Sampling dan Alat Analisis	Hasil
1	Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, dimediasi kepuasan kerja	Simple random sampling Alat Analisis : Regresi berganda	1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan tidak berpengaruh dan signifikan. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh signifikan memdiasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja

No	Peneliti	Variabel yang dipakai	Sampling dan Alat Analisis	Hasil
2	Ade Agus Diama Purwa Ketut Diputra dan Ida Bagus Ketut Surya (2019)	Stress kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja	Sampel Jenuh Alat Analisis : Teknik analisis jalur (path analysis)	1. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan memediasi pengaruh stress terhadap kinerja karyawan.
3	Windri S. Sengkey, Ferdy Roring dan Lucky O. H. Dotulong (2017)	Lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan	Sampel Jenuh Alat Analisis : Analisis regresi linear berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Mochamad Syafii dan Tety Lindawati (2016)	Lingkungan kerja dan stress kerja, kinerja karyawan	Sampel sensus Alat Analisis : Analisis regresi berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikn terhadap kinerja karyawan. 2. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
5	I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati (2017)	Stress kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan	Sampel single random sampling. Alat Analisis : Analisis regresi linier berganda	1. Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6	Suroso (2016)	Lingkungan kerja, kinerja karyawan	Purposive sampling Analisis regresi linier	Lingkungan kerja berpegaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
7	Veronica Aprillia D.S (2016)	Lingkungan kerja, kinerja karyawan	Metode simple random sampling Analisis regresi linear berganda.	Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap karyawan.

No	Peneliti	Variabel yang dipakai	Sampling dan Alat Analisis	Hasil
8	Iwan Kurnia Wijaya (2018)	Lingkungan kerja, kepuasan kerja	Lingkungan kerja, kepuasan kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan
9	Zulfahmi Septian Dwi Pangestu (2017)	Lingkungan kerja, kepuasan kerja	Sampling jenuh Analisis regresi berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan
10	I Gede Yasa (2019)	Stres kerja, kepuasan kerja	Simple random sampling Analisis jalur	Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

G. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan teori yang ada dan beberapa penelitian yang sudah dikembangkan, maka peneliti mengajukan hipotesis yang akan diujikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sofyandi (2013) lingkungan kerja adalah serangkian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Pentingnya lingkungan kerja bagi kinerja karena lingkungan kerja yang baik dan positif serta memberdayakan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara umum lingkungan

kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman dan kinerjanya dapat semakin meningkat. Peneitian yang dilakukan Mochamad Syafii (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif sedangkan penelitian dari Veronica Aprillia D.S (2016), menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerjamaka hipotesis yang dapat diajukan yaitu:

H_1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawani hal ini menunjukkan bahwa semakin lingkungan kerja baik maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara umum dalam perusahaan jika lingkungan kerja sekitar kurang baik maka kepuasan kerja karyawan menurun, begitupun sebaliknya jika lingkungan sekitar dalam kondisi baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian Zulfahmi Septian (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis yang dapat diajukan yaitu:

H_2.lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh stress terhadap kinerja karyawan

Menurut Sinambela (2017) stress merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka mnyendiri. Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Stres yang dialami setiap karyawan harus mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pada umumnya apabila stres menjadi terlalu besar, kinerjanya akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan I Gede Sudha (2017) mengemukakan bahwa stress berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Ade Agus Diana berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (2019) maka hipotesis yang dapat diajukan yaitu:

H_3. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Rivai (2014) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stres yang berlebihan akan menghambat berjalannya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Untuk itu perusahaan harus memenuhi kepuasan kerja dan menciptakan kenyamanan kerja untuk karyawan. Hal ini

menunjukan bahwa semakin meningkat stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut. Penelitian dari I Gede Yasa (2019) mengemukakan bahwa stress memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, maka hipotesis yang dapat diajukan yaitu:

H_4. Stress kerja berpengaruh positif dan signifiikan terhadap kepuasan kerja

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2018) kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki setiap karyawan yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ini didapatkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Pada umumnya organisasi memang harus memperhatikan kepuasan kerja karena jika karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari organisasi. Penelitian dari Iwan Kurnia Wijaya (2018) mengemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang dapat diajukan yaitu :

H_5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6. **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi**

Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan suatu lingkungan kerja yang baik jika seorang karyawan merasa nyaman maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut. Dalam hal ini kepuasan berperan penting terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan karena apabila karyawan mendapatkan kepuasan yang cukup dan positif maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Penelitian yang dilakukan Bayu Dwilaksono (2017) mengemukakan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Maka hipotesis yang dapat diajukan yaitu:

H_6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

7. **Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi**

Stress kerja menurut Sherman et al., dalam Ekienabor (2016) dimana stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan, dampaknya bagi karyawan adalah menyebabkan berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka memiliki. Sedangkan kepuasan kerja menurut menurut Dadang

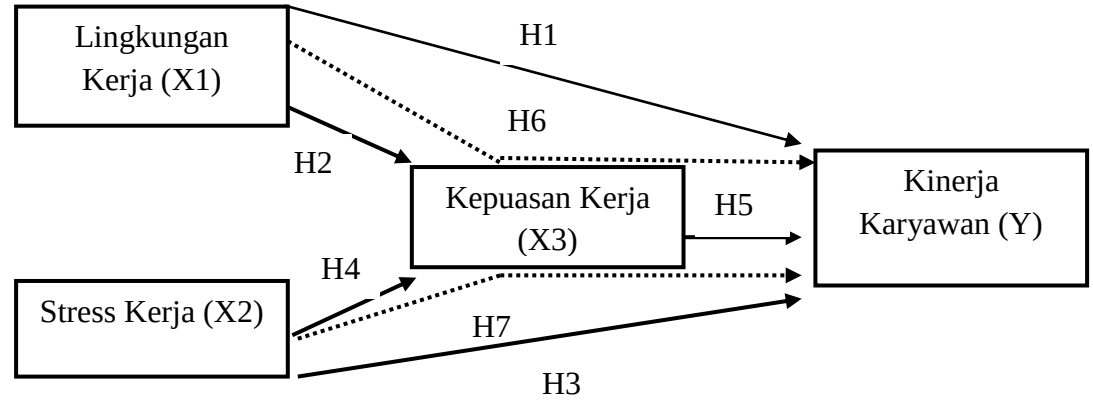
(2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seeorang terhadap terhadap pekerjaannya. Dan kinerja karyawan merupakan seorang karyawan yang berhasil melengkapi tugas yang ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan bersama perusahaan tersebut. Jadi karyawan yang mampu menekan tingkat stres kerjanya akan terdorong untuk membentuk kepuasan kerja dan dengan memiliki rasa kepuasan kerja tersebut maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Penelitian Ade Agus Diama (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan maka hipotesis yang dapat diajukan yaitu:

H_7. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

H. Model Penelitian

Secara umum perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang membutuhkan suatu kemampuan kerja yang tinggi terkait dengan hasil yang diperoleh. Semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan yang dimiliki oleh perusahaan akan berdampak positif bagi perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama karyawan bekerja dan menghasilkan apayang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja.Lingkungan

kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal dan merasakan kepuasan dalam bekerja. Stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami setiap karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang sangat banyak dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Penanganan stresss juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja terjadi jika target-target dan kebutuhan individu dalam bekerja sudah terpenuhi. Hal tersebut menunjukan jika lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja dalam perusahaan baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja dalam perusahaan buruk maka akan berpengaruh negatif pada karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka fikir dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

: Berpengruh Langsung

: Brpengaruh Tidak Langsung

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Matahari Departement Store Cabang Armada Town Square Kota Magelang.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafatpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitaif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapakan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian dan individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Matahari Departement Store Cabang Armada Town Square Magelang sebanyak 220 karyawan di berbagai macam bidang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan bagian dari diteliti dan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. misalnya karena keterbatasan

dana, tenaga dan waktu,maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling. Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 76 responden karena jumlah tersebut sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Kriteria responden menurut metode *purposive sampling* sebagai berikut:

1. Responden merupakan karyawan yang bekerja minimal 2 tahun. Hal ini karena yang bekerja minimal 2 tahun diharapkan karyawan dapat memahami pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Minimal Lulusan SMA/SMK

D. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang diperlukan ini adalah data primer, yaitu data yang berkaitan dengan secara langsung masalah yang diteliti. Data primer meliputi jawaban pertanyaan responden atas persepsi lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

b. Data primer

Data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok

c. Data skunder

Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Teknik pengumpulan data ini dilakukan secara langsung pada karyawan Matahari Departement Store Artos Magelang.

D. Definisi Operasional Dan Pengukurannya

1. Definisi Operasional

a) Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Sri Widodo (2015:95) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut dan kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, aman dan nyaman. Indikator variabel lingkungan kerja Nitisemito dalam Sugiyarti (2012) diukur dari persepsi responden terhadap:

a. Suasana kerja
b. Hubungan dengan rekan karyawan
c. Hubungan dengan atasan
d. Keamanan ditempat kerja
e. Fasilitas perusahaan

b) Stress Kerja (X2)

Siagian (2014:300) stress kerja adalah stres merupakan kondisi

ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang dan stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut. Indikator variabel stress kerja diukur dari persepsi responden terhadap:

a. Tuntutan tugas
b. Tuntutan peran
c. Tuntutan antar pribadi
d. Struktur organisasi
e. Kepemimpinan organisasi

c) Kepuasan Kerja (X2)

Robbins (2015:170) berpendapat 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. Menurut Robbins (2015) indikator variabel kepuasan kerja diukur dari persepsi responden terhadap:

a. Pekerjaan yang secara mental menantang
b. Pimpinan yang mendukung
c. Gaji atau upah yang pantas
d. Target pekerjaan yang terpenuhi
e. Rekan kerja yang mendukung

d) Kinerja Karyawan (X2)

Menurut Edison (2016:67) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkanketentuan atau kesepakatan yang telah diteapkan sebelumnya. Menurut Setiawan dan Kartika (2014) indikator variabel kinerja karyawan diukur dari persepsi responden terhadap:

a. Jumlah pekerjaan
b. Kualitas pekerjaan
c. Ketepatan waktu
d. Kehadiran
e. Kemampuan

2. Pengukuran

Metode pengukuran seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian menggunakan skala Likert yang terdiri dari:

1. Jawaban sangat setuju (SS) dengan nilai 5
2. Jawaban setuju (S) dengan nilai 4
3. Jawaban kurang setuju (KS) dengan nilai 3
4. Jawaban tidak setuju (TS) dengan nilai 2
5. Jawaban sangat setuju (STS) dengan nilai 1

3. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi variabel. Jika masing-masing indikator memiliki loading factor yang tinggi, maka indikator tersebut dikatakan valid.Analisis faktor seperti CFA membutuhkan terpenuhinya serangkaian asumsi. Asumsi pertama ialah korelasi antar variabel harus cukup kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai *Kaiser-Mayer-Olkin* (KMO) >0,05. Serta signifikansi dari Barlett's Test <0,05. Kemudian melihat *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) > 0,5 untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel (Ghozali, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Nilai reliabilitas dinyatakan koefisien apabila Alpha Cronbach mencapai batas terendah reliabilitas adalah 0,7. Bila kriteria pengujian tersebut terpenuhi maka kuesioner dinyatakan *reliable* (Ghozali 2018).

4. Metode Alat Analisis Data

1. Pengujian Hipotesis

a) Uji F*(Goodness of fit)*

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, pada penelitian ini lebih difokuskan untuk menguji *goodness of the model* (baik dan buruknya model). Pengujan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan rumus yang sudah ditentukan sebagai berikut: (k -1) dan (*n – k)* (Ghozali, 2009).

Keterangan :

K : Jumlah variabel terikat dan variabel bebas

N : Jumlah responden

b) Uji t (parsial)

Uji *t* adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikatakan signifikan apabila sig. <α. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengn ketentuan berikut

a. Bila nilai signifikansi t < 0,05 maka H0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variable independen terhadap variable dependen.
b. Bila nilai signifikansi t > 0.05, maka H0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap dependen

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur supaya dapat diketahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1 ($0 \leq R 2 \leq 1$). Hal ini berarti jika $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, jika R^2 semakin mndekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan jika R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat disimpulkan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

d) Analisis Jalur

Mediasi merupakan variabel yang berfungsi memediasi hubungan antara vaiabel independen dengan variable dependen. Untuk menguji pengaruh variabel tersebut digunakan metode analisis jalur (*path analisis*) menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya

berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Langkah-langkah yang diperlukan untuk menganalisis jalur (*path analisis*) yaitu sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur, hubungan jalur digunakan untuk mengetahui model penelitian yang akan disusun, diagaram jalur disusun berdasarkan kerangka teori yang digunakan.
2. Menghitung koefisien jalur, hubungan jalur antar variabel dalam diagram jalur yaitu suatu hubungan korelasi, oleh karena itu perhitungan angka koefisien jalur menggunakan standar skor z.
3. Pengujian model/hipotesis, untuk dapat menguji model/ hipotesis maka korelasi antar variabel dalam diagram jalur tersebut terlebih dahulu disusun kedalammatrik korelasi. Jika matrik korelasi yang dihitung mendekati dari R, maka diagram jalur yang dihipotesiskan tersebut diterima, tetapi apabila matrik korelasi yang dihitung jauh dari R, maka diagram jalur yang dihipotesiskan ditolak dan diganti model lain. Matrik yang dihipotesiskan dan matrik hasil perhitungan dikatakan tidak menyimpang apabila korelasi yang ada pada diagram jalur perbedaan antara yang dihipotesiskan dengan perhitungannya yaitu tidak lebih dari 0,05.

BAB V
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh lingkungan terhadap kepuasan, pengaruh stress terhadap kinerja karyawan, pengaruh stress terhadap kepuasan, peran kepuasan kerja sebagai mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peran kepuasan kerja sebagai mediasi dalam hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Magelang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan fisik di objek penelitian sudah baik, tetapi dari lingkungan non fisik kurang mendukung, karena dilihat dari jawaban responden yang mayoritas menyetujui pada pernyataan-pernyataan yang ada di kuesioner yaitu "tidak bisa menjalin hubungan baik dengan karyawan lain" dan "tidak mendapatkan perlakuan secara adil dengan karyawan lain" sehingga bisa menyebabkan hubungan tidak baik antara karyawan. Jadi Adanya hubungan tidak baik anatara karyawan akan berdampak pada kinerja yang menjadi menurun atau rendah
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan memberikan tanggapan yang positif

dengan pernyataan-pernyataan yang dilampirkan dalam kuesioner, yang berarti lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan Matahari Department Store Magelang stress itu dijadikan dorongan untuk memningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stress karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut. Hal ini disebabkan perusahaan masih menerapkan target penjualan yang tinggi kepada karyawannya dan upah lembur yang masih dibawah standar hal tersebut menyebabkan kepuasan kerja menjadi semakin menurun.
5. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tinggi akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja dapat menjadi variabel moderasi bagi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dari pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan tidak menjadi variabel mediasi bagi stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dari pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

B. Keterbatasan Penelitian

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini tidak terlpas dari keterbatasan-keterbatasan maupun kelemahan diantaranya sebagai berikut

a. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini hanya terdiri dari lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sangat luas dan tidak hanya menyangkut variabel tersebut.
b. Responden dalam pengisian pernyataan kuesioner yang diberikan terkadang kurang teliti.

C. Saran

Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikanacuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalammelakukan kajian tentang terutama yang berhubungan dengan subyek atau obyek lain maupun dengan menambahkan variabel lain, mengingat dalam model penelitian ini hanya dapat menjelaskan sebagian dari pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Purwa D, dan Surya K. 2019. *Pengaruh Stress Terhadap Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali, E-Jurnal Manajemen Unud. Vol *8* No (2).

Ahmadi Candra, Dadang Hermawan. 2019. *E-Busniess & E-Commerce.* Yogyakarta: Andi.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kedua Belas). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Aprillia Veronica D.S. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Vol 5. No 2.

As'ad, M. 2005. *Psikologi Industr*i. Yogyakarta: Liberty.

Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Cahyana, I. Gede. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol *18*, Hal 1314–1342.

Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketiga). Jakarta: KencanaPrenada Media Group.

Ekienabor E. 2016. *Impact Of Job Stress On Employees Productivity And Commitment*. Business Administration, Igbinedion University, Okada. Vol 2. 124-133.

Gary Dessler. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.*Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hanafi, Bayu Dwilaksono & Yohana, Corry. 2017. *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja*

Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis ,Vol.5, No.(1), 73-89.

Heider, Fritz. 1958. T*he Psychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley.

Herman, Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumbre Daya Manusia*.(Cetakan Kedua). Yogjakarta :Graha Ilmu.

Jatmiko, Enggar, dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 21, No. 1

Jayanti, R. dan Maulida. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan*. Jurnal Bisnis Administrasi, Vol.*04*, 62–72.

Lijan, Poltak, Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Luthans Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogayakarta: Andi.

Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. dan Judge. T. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sangadji E.M. dan Sopiah. 2013. *Perilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai : Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.p

Sengkey Windri S. Dkk. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Bisnis, Manajemen, dan Akutansi.

Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. P*engaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.

Siagian Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta. PT Bumi

Aksara.

Syafii Mochamad dan Lindawati Tety. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik.* Gema Ekonomi. Vol 5. No 2.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi* (Edisi Kedua). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.