

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 8, Agustus 2024, Halaman 66-80
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13168432>

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Intervening Kepuasan Pegawai Kantor Kecamatan Babelan

Aulia Dwi Wahyuni¹, Ni Nyoman Sawitri², Dovina Navanti³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: auliadwiwahyuni697@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada kantor Kecamatan Babelan. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen, Nilai *R-square* variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,537 dan kepuasan kerja (Z) 0,745. Nilai *f square* variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 0,868 dapat diartikan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja 0,136 dapat diartikan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai 0,002 dapat diartikan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan, stres kerja terhadap kinerja pegawai 0,013 dapat diartikan bahwa stres kerja terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja 2,195 dapat diartikan bahwa stres kerja terhadap kepuasan memiliki pengaruh secara signifikan. Uji hipotesis atau *p value* pada Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$), stres kerja terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,050$), lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ($0,000 < 0,05$), stres kerja terhadap kinerja pegawai ($0,527 > 0,05$), kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ($0,835 > 0,05$), lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai ($0,786 > 0,05$), dan stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai ($0,751 > 0,05$)

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

Abstract

This research aims to measure the influence of the work environment and work stress on employee performance, mediated by job satisfaction at the Babelan District office. The analysis technique in this research consists of instrument testing. The R-square value of the employee performance variable (Y) is 0.537 and job satisfaction (Z) is 0.745. The f square value of the work environment variable on employee performance is 0.868, which means that the work environment on employee performance has a significant influence, the work environment on job satisfaction is 0.136, which means that the work environment on job satisfaction has a significant influence, job satisfaction on employee performance is 0.002, which means that satisfaction work on employee performance does not have a significant influence, work stress on employee performance of 0.013 means that work stress on employee performance does not have a significant influence, and work stress on job satisfaction of 2.195 means that work stress on satisfaction has a significant influence. Hypothesis test or p value on work environment on job satisfaction ($0.000 < 0.05$), work stress on job satisfaction ($0.000 < 0.050$), work environment on employee performance ($0.000 < 0.05$), work stress on employee performance ($0.527 > 0.05$), job satisfaction on employee performance ($0.835 > 0.05$), work environment on employee performance through employee satisfaction ($0.786 > 0.05$), and work stress on employee performance through employee satisfaction ($0.751 > 0.05$)

Keywords: *Work Environment, Work Stress, Work Conflict, Employee Satisfaction and Employee Performance*

Article Info

Received date: 25 July 2024

Revised date: 31 July 2024

Accepted date: 1 August 2024

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam suatu perusahaan, baik instansi maupun itu organisasi yang memiliki fungsi sebagai asset. Sumber daya manusia adalah faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia baik akan dapat menjadi salah satu kunci penentu berkembang suatu organisasi karena pada dasarnya sumber daya manusia bekerja dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencanaan guna sebagai tercapainya tujuan perusahaan. Setiap organisasi yang ada termasuk organisasi pemerintahan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas maka dari itu kinerja pegawai harus diperhatikan, hal ini dikarenakan agar organisasi dapat mencapai

tujuannya yang telah ditentukan sejak awal, maka setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal agar dapat melayani kebutuhan konsumennya (masyarakat), hal ini sesuai dengan esensi dari keberadaan suatu organisasi pemerintahan yang bertujuan untuk melayani masyarakat dan menjamin kesejahteraan kehidupan masyarakat (Widiatmo, 2021).

Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan seseorang yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi sehingga mencapai tujuan secara bersama. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sahlan, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2019). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Menurut (Robbin, 2021) stres kerja merupakan 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. Menurut Sari (2021) meneliti tentang pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Menurut Phillip L. Rice, Penulis buku *Stress and Health*, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan (Nitisemito, 2021). Perusahaan dituntut untuk dapat membuat lingkungan kerja yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang dimaksud bisa berupa penerangan yang bagus, kantor yang bersih, tidak terganggu akan adanya kebisingan, atau sirkulasi udara yang nyaman dan sejuk bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik bisa berupa komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan berdampak pada tingginya stres kerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2019) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kusani, (2020) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Kusuma et al., 2023) Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Camat Kecamatan Babelan mengenai stress kerja menunjukkan bahwa pegawai merasa tekanan pada saat bekerja yang diberikan terlalu berat. Hal tersebut dapat terlihat dari gejala-gejala seperti pegawai merasa kelelahan yang berlebihan saat bekerja, lingkungan

kerja yang kurang nyaman, adanya faktor keluarga pegawai, kurangnya gaji atau upah yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Seperti Penyelenggaraan Pemerintahan umum, Penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat dan pelayanan publik, Penyelenggaraan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, Pemeliharaan sarana dan prasarana umum, Pembinaan dan pengawasan pemerintahan kecamatan Penyelenggaraan pemerintahan ditingkat kecamatan. Dengan pelayanan setiap hari dan harus kesana kemari dalam berbeda ruang dengan membawa dokumen yang dibawa. Melihat banyaknya tugas pelayanan di kecamatan sehingga timbulnya stress kerja pada beberapa pegawai kecamatan Babelan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai kecamatan Babelan dalam melayani masyarakat.

Permasalahan selanjutnya perlu adanya lingkungan kerja yang nyaman, karena pegawai dapat menjadi betah dan setia kepada instansi pemerintah. Berupa fasilitas yang memadai, di beberapa ruangan tempat para pegawai terdapat terlambatnya pemeliharaan terhadap fasilitas yang ada berupa:

Tabel 1. Jumlah Fasilitas

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah Unit	Tidak Berfungsi	Keterangan
1	Computer	57	10	Komputer tidak layak pakai yaitu sebesar 30 unit
2	Mesin printer	25	10	Printer cepat rusak
3	Air conditioner (AC)	10	2	AC tidak dingin
4	Penerangan cahaya (lampu)	10	5	Bohlam lampu cepat rusak
5	Jam Dinding	7	3	Karena sudah rusak

Sumber: Data Kecamatan Babelan (2024)

Pada tabel di atas diketahui bahwa Sebagian Sarana dan Prasarana kerja pegawai berupa *computer* yang ada berjumlah 57 unit dengan yang tidak layak dan perlu pembaharuan sebanyak 10 unit, selanjutnya mesin printer yang berjumlah 25 dengan yang tidak layak dan yang perlu pembaharuan sebanyak 10 unit, *air conditioner* mempunyai jumlah 10 unit yang berfungsi sedangkan unit yang tidak layak dan perlu pembaharuan sebanyak 2 unit, serta penerangan cahaya (lampu) yang berfungsi yaitu berjumlah 10 pcs sedangkan yang tidak layak dan perlu pembaharuan sebanyak 5 pcs, selanjutnya jam dinding yang berfungsi berjumlah 7 sedangkan yang tidak layak dan perlu pembaharuan yaitu sebanyak 3 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa masih banyak sarana dan prasarana pendukung yang seharusnya mampu membantu para pegawai namun disini sarana dan prasarana tersebut masih perlu pembaharuan dan perlu perawatan yang lebih.

Fasilitas yang kurang baik ini perlu diperhatikan oleh Kecamatan Babelan, agar kenyamanan pegawai dalam bekerja dapat terpenuhi sehingga kinerja pegawai meningkat. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. (Santoso & Rijanti, 2022).

Kecamatan Babelan memiliki permasalahan tentang kinerja. Kinerja pegawai pada kecamatan Babelan menurun disebabkan karena kuantitas dan kualitas pegawai yang menurun pula. Hal ini ditunjukkan dengan pegawai kurang cekatan dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang telah diberikan instansi, pegawai merasa selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan perbaikan pelayanan publik/masyarakat tersebut dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh instansi dan juga ada beberapa kesalahan pada komputer dan penerangan cahaya. Berdasarkan dari data kinerja pegawai 3 tahun terakhir dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada kecamatan Babelan mengalami ketidakstabilan performa para pegawai, terlihat pada tahun 2021 dengan angka 78,86% Lalu pada tahun 2022 dengan angka 72,25%. dan terakhir Pada tahun 2023 mendapatkan angka 60,17%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada setiap tahunnya mengalami ketidakstabilan performa kinerja para pegawai kantor kecamatan babelan.

Selain faktor-faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, adapula faktor kepuasan kerja yang secara tidak langsung mempengaruhi terhadap kinerja pegawai kepuasan kerja berkaitan erat dengan stress kerja yang dialami karyawan, disebutkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

H1 : Lingkungan Kerja(X1) Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Pegawai(Z)

H2: Stress Kerja(X2) Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Pegawai (Z)

H3: Lingkungan Kerja(X1) Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H4 : Stress Kerja (X2) Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

H5 : Kepuasan Kerja(Z) Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

METODE PENELITIAN**Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut sugiyono (2017), asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol satu gejala. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah *cross-sectional* kuantitatif yang merupakan penelitian dengan dengan melihat hubungan atau korelasi sebab akibat sekaligus dalam waktu tertentu, dengan analisa menggunakan proses statistik (Pandoyo, 2018).

Pengumpulan data dilakukan dengan cara meminta responden untuk mengisi kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui intervening kepuasan pegawai kantor kecamatan babelan.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah keseluruhan dari objek penelitian yang akan diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Ghifari, 2017). Maka populasi di dalam penelitian ini ialah para pegawai di Kecamatan Babelan dengan jumlah 57 pegawai.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi, bukan bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik atau tidaknya sampel yang diambil. (Sari, 2021). Sampel yang akan digunakan oleh penulis adalah menggunakan sampel jenuh. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 57 pegawai.

Jenis Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data numerik yang dianalisis menggunakan metode berbasis matematis.

1. Data Primer Data primer adalah data dari hasil penelitian dilapangan, data ini tidak tersedia dalam file tetapi melalui responden yang sudah ditetapkan dengan kuesioner, wawancara atau interview disiapkan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner berupa pertanyaan yang sudah disiapkan.
2. Data Sekunder Data sekunder adalah data yang tidak dihasilkan dari hasil penelitian, melainkan dari kumpulan data-data pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari data internal perusahaan, data ini sebagai dasar untuk

Skala pengukuran

Dalam penelitian ini, kuesioner wawancara merupakan metode pengumpulan data primer. Kuesioner bertujuan untuk mendapatkan tanggapan dari responden tentang pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Babelan. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.(Sugiono, 2023)

Tabel 2. Skala Likert

Skor	Keterangan	Pilihan
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber : Data primer diolah 2024

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, metode analisis data yang digunakan ialah dengan teknik statistik lalu setelahnya dijelaskan dalam bentuk kalimat untuk menjabarkan hasil analisis tersebut.

HASIL

Deskripsi Data

Dalam penelitian ini responden ditujukan kepada pegawai Kantor Kecamatan Babelan. Penyebaran kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data kuesioner sebanyak 57 responden untuk digunakan dalam penelitian tersebut.

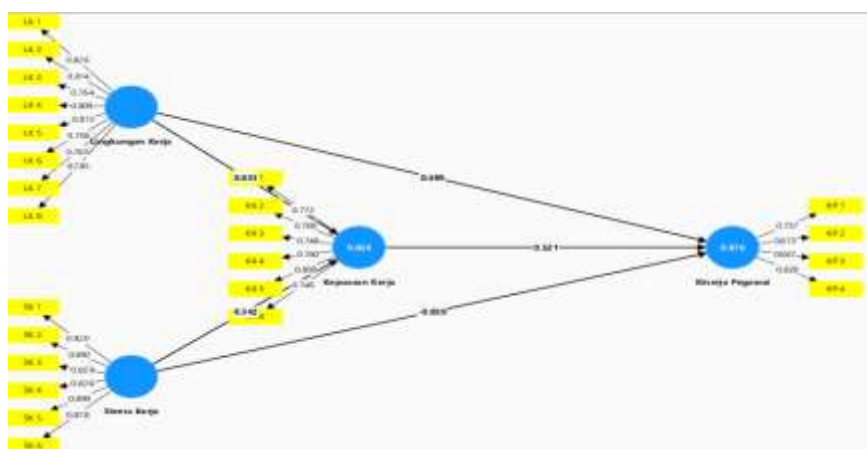
Statistik deskripsi dibawah ini digunakan untuk menjadi acuan menguraikan jawaban responden dari setiap variabelnya. Variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel bebasnya yaitu Lingkungan kerja (X_1), stress kerja (X_2), dan Kepuasan kerja pegawai (Z).

Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Babelan Jl. Raya Babelan No.1, Babelan Kota, Kec. Babelan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17610 . Dimana objek penelitiannya adalah pegawai Kantor Kecamatan Babelan .Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner secara online menggunakan google form yang disebar melalui Sekretaris Kecamatan Babelan. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada bulan Maret sampai September 2024. Dalam Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kesejumlah responden,serta tujuannya untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, stress kerja,kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Pengukuran Model (*Outer Model*)

Ditahap ini melakukan analisis pengukuran model yaitu *outer model* (Uji indikator) dimana uji *outer model* merupakan model pengukuran yang menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Outer model merupakan pengujian untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu data.(Ghozali & Latan, 2012). Dalam uji ini terdiri dari 4 tahap yaitu *convergent validity*,*discriminant validity*,*composite reliability*, dan *average variance extracted*. Pengukuran model ini dilakukan dengan menggunakan program *Smart PLS 4.0*. Hasil *outer model* dengan *Smart PLS 4.0*. menunjukkan gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Outer Model penelitian

Sumber : Data diolah menggunakan *Smart PLS 4.0*,2023

Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Uji ini dilakukan untuk menghubungkan antara *item score component score* dengan *construct score*, yang bisa dilihat dari *standardizes loading factor* yang menggambarkan besarnya hubungan antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai *outer loading* dikatakan tinggi jika $> 0,7$ dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur konstraknya (Ghozali, 2022)

1. Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja berjumlah 8 pertanyaan dengan 57 responden karyawan Kantor Kecamatan Babelan, untuk memenuhi syarat *convergent validity* maka setiap pertanyaan lingkungan kerja harus bernilai $> 0,7$. Hasil *convergent validity* diambil dari tabel *outer loading* pada *Smart PLS*, sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Outer Loading Lingkungan Kerja

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
LK1	0.785	0,7	Valid
LK2	0.815	0,7	Valid
LK3	0.781	0,7	Valid
LK4	0.750	0,7	Valid
LK5	0.810	0,7	Valid
LK6	0.724	0,7	Valid
LK7	0.746	0,7	Valid
LK8	0.784	0,7	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan *Smart PLS 2024*

Berdasarkan tabel 2 telah disimpulkan dari 8 item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja bahwa terdapat 5 item pertanyaan yang valid, dari pertanyaan yang valid terdapat angka *outer loading* terbesar pada item LK 2 dengan *outer loading* 0,815 dengan pertanyaan (Tingkat penerangan diruangan kerja saya sudah cukup baik dan membuat kondisi kerja yang menyenangkan) sehingga para karyawan dapat berpengaruh dalam seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaannya (Fitri et al., 2024)

2. Stress Kerja

Indikator stres kerja berjumlah 6 pertanyaan dengan 57 responden pegawai di kantor Kecamatan Babelan, untuk memenuhi syarat *convergent validity* maka setiap pertanyaan stres kerja harus bernilai $> 0,7$. Hasil *convergent* stres kerja diambil dari tabel *outer loading* pada *Smart PLS 4.0*.

Tabel 3. Hasil Outer Loading Stress Kerja

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
SK1	0.794	0,7	Valid
SK2	0.826	0,7	Valid
SK3	0.884	0,7	Valid
SK4	0.793	0,7	Valid
SK5	0.719	0,7	Valid
SK6	0.843	0,7	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan *Smart PLS 2024*

Berdasarkan tabel 3 telah disimpulkan dari 6 pertanyaan terdapat 6 item variabel stres kerja dari pertanyaan yang valid terdapat angka *outer loading* terbesar pada item SK 3 dengan *outer loading* 0,884 dengan pertanyaan (Pengawasan terhadap pelaksanaan kerja sudah diterapkan sesuai dengan struktur organisasi) sehingga Nilai *Outer Loading* pada variabel stres kerja $> 0,7$ sehingga dapat dinyatakan valid atau memenuhi syarat *convergent validity* (Hasna'ni & Setiani, 2022).

Kepuasan Kerja Pegawai

Indikator Kepuasan Kerja Pegawai berjumlah 6 pertanyaan dengan 57 responden pegawai di Kantor Kecamatan Babelan, untuk memenuhi syarat *convergent validity* maka setiap pertanyaan stres kerja harus bernilai $> 0,7$. Hasil *convergent* diambil dari tabel *outer loading* pada *Smart PLS 4.0*.

Tabel 4. Hasil Outer Loading Kepuasan Pegawai

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
KK1	0.909	0,7	Valid
KK2	0.795	0,7	Valid
KK3	0.858	0,7	Valid
KK4	0.832	0,7	Valid
KK5	0.794	0,7	Valid
KK6	0.863	0,7	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan *Smart PLS 2024*

Berdasarkan tabel 4. telah disimpulkan dari 6 pertanyaan dari variabel Kepuasan kerja pegawai dengan hasil *outer loading* terbesar adalah KK1 dengan nilai *outerloading* 0,909 dengan pertanyaan (Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman), dengan pertanyaan KK4 peneliti menyimpulkan terjadinya Kepuasan karena pegawai mendapatkan kompensasi tambahan seperti insentif dari Instansi. Nilai *outer loading* > 0,7 sehingga dapat dinyatakan valid atau memenuhi syarat *convergent validity*.

Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai berjumlah 8 pertanyaan dengan 98 responden karyawan di Kecamatan Babelan, untuk memenuhi syarat *convergent validity* maka setiap pertanyaan kinerja karyawan harus bernilai > 0,7. Hasil *convergent* kinerja karyawan diambil dari tabel *outer loading* pada *Smart PLS 4.0*.

Tabel 5. Hasil Outer loading Kinerja Pegawai

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Kesimpulan
KP1	0.903	0,7	Valid
KP2	0.783	0,7	Valid
KP3	0.874	0,7	Valid
KP4	0.828	0,7	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan *Smart PLS 2024*

Berdasarkan tabel 5. telah disimpulkan dari 4 pertanyaan dari variabel kinerja pegawai dengan hasil *outer loading* terbesar adalah KP1 dengan nilai *outer loading* 0.906 dengan pertanyaan (Saya selalu bekerja memenuhi target atau sesuai dengan kuantitas sebagaimana yang ditetapkan dalam standar kerja pegawai (SKP)), dengan nilai *outer loading* >0,7 sehingga dapat dinyatakan valid atau memenuhi syarat *convergent validity*.

Discriminant Validity (Diskriminan Validasi)

Pada bagian ini diuraikan uji *discriminant validity*, Uji Validasi Diskriminasi, adalah pengujian berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur pengukur konstruks yang berbeda tidak terjadi korelasi yang tinggi. Dalam uji validasi diskriminal memakai dua cara yaitu metode metode *forner lecker* dan nilai *cross loading*.

Uji Forner Lecker

Indikator dari *forner lecker* adalah nilai korelasi antara variabel dengan variabel itu sendiri dibandingkan dengan variabel yang lain, dikatakan valid apabila nilai antara variabel dengan variabel itu sendiri lebih besar dari pada variabel dengan variabel yang lain atau di atas 0.7

Tabel 6. Hasil Uji Discriminant Validity Forner lecker

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix				
	Kepuasan kerja	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Stress Kerja
Kepuasan kerja				
Kinerja Pegawai	0.414			
Lingkungan Kerja	0.469	0.799		
Stress Kerja	0.918	0.351	0.350	

Dapat dilihat dari tabel 6. uji *Discriminant Validity forner lecker* (KK 0.843), KP (0.848), (LK 0.734), (SK 0.812). Dapat dilihat bahwa nilai antara variabel $> 0,7$ sehingga *Discriminant Validity forner lecker* dapat dinyatakan valid.

Uji Cross Loading

Nilai cross loading adalah korelasi antara indikator dan variabel suatu penelitian mengatakan valid apabila indikator-indikator yang menyusun variabel lebih tinggi dibandingkan dari indikator-indikator diluar variabel itu sendiri.

1. Lingkungan Kerja

Berdasarkan data bahwa nilai *cross loading* lingkungan kerja adalah item variabel lebih besar dari nilai variabel lainnya dan nilai *cross loading* lingkungan kerja terbesar terdapat pada pertanyaan LK 1 dengan nilai 0.837.

2. Stress Kerja

Berdasarkan data berikut bahwa nilai *cross loading* Stress kerja adalah item variabel lebih besar dari nilai variabel lainnya dan nilai *cross loading* $>0,7$ sehingga dapat memenuhi syarat *discriminant validity*. Nilai *cross loading* stress kerja terbesar terdapat pada pertanyaan SK 3 dengan nilai 0.884.

3. Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan data bahwa nilai *cross loading* Kepuasan kerja pegawai adalah item variabel lebih besar dari nilai variabel lainnya dan nilai *cross loading* $> 0,7$ sehingga dapat memenuhi syarat *discriminant validity*. Nilai *cross loading* kepuasan kerja pegawai terbesar terdapat pada pertanyaan KK 1 dengan nilai 0.909.

4. Kinerja Pegawai

Berdasarkan data berikut bahwa nilai *cross loading* kinerja pegawai adalah item variabel lebih besar dari nilai variabel lainnya dan nilai *cross loading* $>0,7$ sehingga dapat memenuhi syarat *discriminant validity*. Nilai *cross loading* pegawai terbesar terdapat pada pertanyaan KP 1 dengan nilai 0.906.

Construct Realibility dan Validity

1. Composite Realibility

Pada tahap ini membuktikan konsistensi dan ketepatan instrumen suatu variabel. Indikator dinyatakan telah memenuhi syarat *composite realibility* jika memiliki nilai > 0 . Hasil uji *Construct Realibility and Validity* pada *Composite realibility* bahwa hasil item variabel kinerja pegawai ($0,936 > 0,7$), variabel Stress kerja ($0,920 > 0,7$), variabel Lingkungan kerja ($0,902 > 0,7$), variabel Kinerja pegawai ($0,911 > 0,7$). Dari hasil tersebut penlit dapat menyimpulkan bahwa *Construct Realibility and Validity compisite realibility* dengan nilai variabel terbesar terdapat pada variabel 0,936.

2. Cronbach's Alpha

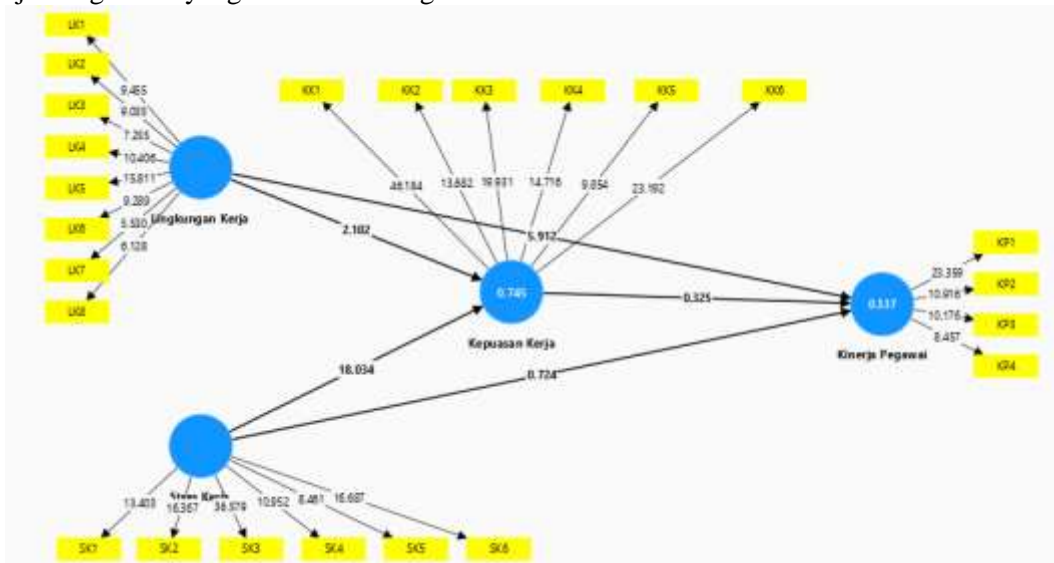
Pada tahap ini untuk mengukur suatu konstrak yang dapat dilihat dari *Cronbach Alpha* untuk memperkuar uji reliabilitas suatu variabel yang dinyatakan memenuhi Cronbach alpha memiliki nilai $> 0,7$. Hasil Uji *Construct Realibility and Validity* pada *Cronbach's Alpha* bahwa hasil item variabel Kepuasan kerja pegawai ($0,918 > 0,7$), variabel Kinerja Pegawai ($0,869 > 0,7$), variabel Lingkungan kerja ($0,877 > 0,7$), Stress Kerja ($0,895 > 0,7$). Dari hasil tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Construct Realibility and Validity* dinyatakan telah memenuhi syarat. *Construct Realibility and Validity Cronbach's Alpha* dengan nilai variabel terbesar terdapat pada variabel Kepuasan kerja dengan nilai 0,918.

3. Average Variant Extracted (AVE)

Selain itu, *discriminant validity* juga dapat dihitung dengan membandingkan nilai AVE (*Average Variant Extracted*). Suatu variabel di persyaratkan adalah $> 0,5$ maka dinyatakan bahwa *discriminant validity* telah tercapai. Berdasarkan data, diketahui nilai AVE (*Average Variant Extracted*) semua variabel memiliki niali $> 0,5$ terdiri dari Kepuasan kerja ($0,710 > 0,5$), Kinera Pegawai ($0,720 > 0,5$), Lingkungan kerja ($0,539 > 0,5$), Stress kerja ($0,659 > 0,5$). *Avarager Variant Extracted* (AVE) yang memiliki nilai item variabel dengan nilai tertinggi dengan variabel kinerja pegawai dengan nilai 0,720. Demikina telah dinyatakan bahwa indikator dan variabel telah mencapai *discriminant validity*.

Hasil Analisis Struktural Model (Inner Model)

Pada tahap pengukuran ini menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif. Pengukuran ini melalui model struktural yaitu R-square (R^2), Q-square dan F-Square. Analisis pengukuran menggunakan Smart PLS 4.0 Hasil inner model dalam Smart PLS 4.0 Menunjukkan gambar yang terbentuk sebagai berikut



Gambar 2. Inner Model

R-Square(R^2)

Pada tahap ini untuk menjelaskan kuatnya variabel laten independent terhadap variabel laten dependen dengan standar pengukuran 0,75 dinyatakan kuat, 0,50 dinyatakan cukup moderat, dan 0,25 dinyatakan lemah. Berdasarkan data yang diolah menggunakan SmartPLS 4.0 diperoleh R-Square sebagai berikut :

Tabel 7. Nilai R-Square

R-square - Overview		
▲	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.826	0.819
Kinerja Pegawai	0.876	0.869

Berdasarkan data tabel di 4.16 diatas,dapat diketahui bahwa nilai R-Square variabel kepuasan kerja (Y1) adalah 0,826 nilai tersebut dapat dikatakan kuat menuju ke moderat.Sedangkan nilai variabel kinerja pegawai (Y2) adalah 0,876 yang dimana nilai tersebut dapat dikatakan kuat menuju ke moderat. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kemampuan R-Square memiliki pengaruh yang kuat.

f-Square

f-Square merupakan ukuran dipakai untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (Variabel independen) terhadap variabel yang dipengaruhi (Variabel dependen). Nilai f-square yaitu 0,02 dinyatakan kecil 0,15 dinyatakan moderat atau sedang, dan 0,35 dinyatakan besar. Berikut adalah nilai f-square dari masing-masing variabel :

Tabel 8. Nilai f-Square

f-square - Matrix		
	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Kepuasan Kerja		0.381
Kinerja Pegawai		
Lingkungan Kerja	1.465	0.468
Stress Kerja	0.402	0.012

a) Lingkungan kerja

Berdasarkan sajian tabel 4.17 diatas, diketahui nilai *f-square* pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 1,465 sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,468 yang diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai.

b.) Stress kerja

Berdasarkan sajian tabel 4.17 diatas, diketahui nilai *f-square* pada variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 0,402 sedangkan stress kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,012 yang diartikan bahwa stress kerja memiliki tidak dampak besar terhadap kinerja pegawai.

c.) Kepuasan Kerja

Berdasarkan sajian 4.17 diatas diketahui nilai *f-square* pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,381 yang diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak terhadap kinerja pegawai.

Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Pada tahap pengujian ini dilakukan melalui metode *Boothstrapping* pada *smartPLS* 4.0, dengan melihat *t-statistics* lebih besar dari *t-tabel* Hipotesis akan diterima apabila *t-statistics* lebih kecil dari *t-tabel* maka hipotesis ditolak. Nilai *t-tabel* yaitu :

Tabel 9. Uji Path Coefficients

NO		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
1.	Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.653	0.641	0.110	5.943	0.000
2.	Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0.342	0.482	0.116	2.959	0.000
3.	Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.489	0.482	0.114	4.304	0.000
4.	Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.059	-0.051	0.078	0.763	0.446
5.	Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.521	0.517	0.113	4.603	0.000

Uji hipotesis untuk menguji besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah hasil uji hipotesis pada penelitian ini :

1.) Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai *p value* sebesar 0.000. Dikarenakan standar tingkat *p value* adalah $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lalu berdasarkan nilai *t*-hitung sebesar $5,943 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai *original* sampel sebesar 0.653 yang berarti memiliki pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin nyaman lingkungannya semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai. Sehingga hipotesis pertama (H_1) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa stress kerja memiliki nilai *p value* sebesar 0.000. Dikarenakan standar tingkat *p value* adalah $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Lalu berdasarkan nilai *t*-hitung sebesar $2.959 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai *original* sampel sebesar 0.342 Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Sehingga hipotesis kedua (H_2) menyatakan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai p value sebesar 0.000. Dikarenakan standar tingkat p value adalah $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $4.304 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai *original* sampel sebesar 0.489 yang berarti memiliki pengaruh positif. Sehingga hipotesis ketiga (H_3) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai *p-value* sebesar 0.446. Dikarenakan standar tingkat *p-value* adalah $< 0,05$ ($0.446 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Yasiri & Almanshur, 2022). Lalu berdasarkan t hitung 0.763 dan t tabel sebesar 1,96. Artinya t hitung $0.763 < 1,96$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga Hipotesis ke empat (H_4) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000. Dikarenakan standar tingkat *p-value* adalah $< 0,05$ ($0.000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar $4.603 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai *original* sampel sebesar 0.521 yang berarti memiliki pengaruh positif. Sehingga hipotesis kelima (H_5) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Babelan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (H_1) diterima dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan pegawai, hal tersebut sejalan dengan penelitian (Irma & Yusuf, 2020). Penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Babelan sejauh ini sudah bagus dalam menjaga lingkungan kerja dengan baik.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) diterima dimana stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Arya Rangga & Fitri Hermiati, 2023). Penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu proses psikologi yang dikarenakan adanya suatu tekanan secara psikologi karyawan ataupun adanya tuntutan fisik yang dialami karyawan sehingga menyebabkan ketegangan yang membuat emosi menjadi tidak stabil, memiliki rasa khawatir, dan kurang Bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Babelan sejauh ini sudah bagus dalam menjaga kestabilan stress kerja dan Kantor Kecamatan Babelan pun sudah memenuhi kepuasan kerja pegawai dalam menyediakan fasilitas untuk pegawai Kantor Kecamatan Babelan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_3) diterima dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kusuma et al., 2023). Penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktifitas kerja. Lingkungan kerja Kantor Kecamatan Babelan telah mampu memberikan motivasi untuk bekerja kepada para pegawainya sehingga membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Artinya bahwa lingkungan kerja yang ada mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_4) tidak diterima dimana stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, memiliki pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Mijaya & Susanti, 2023). Penelitian tersebut menyatakan bahwa tingkat stres

yang tinggi dapat menurunkan kinerja pegawai, kinerja pegawai yang stres pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran. Dimana variabel stres kerja mempunyai nilai $p\text{-value } 0,446 > 0,05$ yang artinya stres kerja tidak memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa (H5) diterima dimana kepuasan kerja berpengaruh kinerja pegawai. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Annisa Kharenina Augustine et al., 2022). Penelitian tersebut menyatakan bahwa tingkat job fit atau kesesuaian antara pegawai dengan pekerjaan yang didapatkan lebih tinggi menuju ke taraf kepuasan kerja yang lebih maksimal, yang menurut penelitian sebelumnya berkontribusi pada hasil organisasi dan individu seperti kinerja, kepuasan, dan pergantian.

SIMPULAN

Pada penelitian ini peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara lingkungan kerja, stress kerja, dan kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan. Dikarenakan lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas.
2. Stres kerja dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di Kantor Kecamatan Babelan. Dikarenakan Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan dan memiliki dampak yang berbeda-beda tergantung bagaimana individu tersebut menilainya, sehingga pentingnya sebuah perusahaan atau instansi untuk memantau dan memahami kepuasan kerja karyawannya untuk dapat memaksimalkan kinerja dan potensi karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan pengaruh ini dapat dilihat dari semangat kerja pegawai yang meningkat ketika ruang kerja tertata rapi dan bersih, karena lingkungan kerja yang bersih dan teratur membuat pegawai merasa senang, sehingga kinerjanya meningkat. Namun, instansi perlu memperhatikan dan mempertimbangkan bahwa fasilitas kantor saat ini masih kurang memadai untuk menunjang pekerjaan.
4. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan Instansi belum melakukan rotasi pegawai atau memutuskan untuk meng pensiunkan dini kepada pegawai tetap yang kurang produktif dan memperbaiki jumlah pegawai yang seharusnya diukur dengan kapasitas kemampuan pegawai agar sesuai dengan target untuk saat ini.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan kinerja pegawai yang optimal dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh melalui berbagai hal, seperti gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dan lain-lain.

SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai terhadap pegawai Kantor Kecamatan Babelan maka peneliti menyampaikan saran dari peneliti sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

1. Berdasarkan lingkungan, Instansi perlu meningkatkan kepuasan lingkungan kerja agar pegawai merasa nyaman saat bekerja,serta melindungi pada pegawai dari kecelakaan baik lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

2. Berdasarkan stres kerja, peneliti menyarankan kepada instansi untuk harus lebih berfokus mengatasi stres kerja terhadap para semua pegawai, dan memberikan tugas yang bermanfaat untuk kepentingan bersama, supaya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai semakin mudah dan mengurangi tingkat stres yang berlebihan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

a. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, & Yohanes Firmansyah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Aplikasi, P., Layanan, P., Sistem, B., Penerimaan, I., Bukan, N., Online, P., Lingkungan, D. I., & Keuangan, K. (2021). *Jurnal Widya*. 4(April), 226–239.
- Arif, M., Malaka, T., & Novrikasari, N. (2021). Hubungan Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak Di Pt. X. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 8(1), 44. <https://doi.org/10.29406/jkkm.v8i1.2639>
- Arya Rangga, M., & Fitria Hermiati, N. (2023). The effect of work stress and job insecurity on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable on Generation Z employees in Bekasi Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Dianti, Y. (2017). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Farisi, S., & Hadi Pane, I. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 29–42.
- Fitri, A., Shohib, M. W., Nur, M., & Maksun, R. (2024). Pengaruh Blended Learning terhadap Motivasi Belajar dengan Digital Literacy Sebagai Variabel Mediasi. 5(2022), 899–906.
- Ghifari, H. (2017). Metode Pengumpulan Data Metode. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Ghozali & Latan. (2012). *Gamelia Kirana, 2016 Pengaruh Pengendalian Intern dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Se-Bandung Raya Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu*. 1–9.
- Ghozali, I. and H. (2022). *Technique and Application to Use Program of Smart PLS*.
- Harahap, L. K. (2019). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Hariri, F. R., Sari, V. N., & Pratiwi, N. (2024). KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT . PRIMATAMA MULIA JAYA (PMJ) IV KOTO KECAMATAN KINALI KABUPATEN PASAMAN BARAT. 8(2), 303–322. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1441>
- HERRERA VILLANUEVA, E. Y. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 2017(1), 1–9.

- <http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/11756>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- John Foeh, J. F. (2022). Pengaruh Komunikasi , Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JIM: Jurnal Ilmu Mulidisiplin*, 1(2), 447–458.
- Kinerja, T., Kbpr, K., & Kencana, A. (2024). *The effect of work environment, work stress, and compensation on employee performance kbpr arta kencana cabang nganjuk*. 7, 4422–4432.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.336>
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nuryasin, I., Musadieq, M. Al, & Ruhana, I. (2016). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 52–60. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610/1993>
- Panjaitan, Maludin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Putry, D. A., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 363. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Sari, T. P. (2021). Pengaruh kualitas penyajian , harga dan kebersihan Terhadap keputusan Konsumen dalam membeli makanan pada CV.Epen catering. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–9.
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Menara Ekonomi*, 6(1), 96–102.
- Sugiono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The master book of SPSS*. Anak Hebat Indonesia.

- Surjadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Tambunan, S. T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management
- Widiatmo, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2), 71–83. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.114>
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kribet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65–74.