

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI

Ferdian Jorindha Mahendra, Drs. M. Farid Wajdi, M.M, Ph.D.

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Karanganyar dan jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 pegawai. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Smart PLS. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3) Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (5) Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (6) Stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa melalui kepuasan kerja (7) Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata kunci : stres, lingkungan kerja, kepuasan, kinerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of work stress and work environment on employee performance through job satisfaction. The population and sample in this study were employees at the Secretariat Office of the Regional People's Representative Council (DPRD) Karanganyar Regency and the number of respondents as the sample in this study was 78 employees. Source of data used in this research is primary data. Data collection method using a questionnaire. The data analysis used is Smart PLS. The results of the analysis in this study indicate that (1) work stress has a positive and insignificant effect on job satisfaction (2) work environment has a positive and significant effect on job satisfaction (3) work stress has a negative and insignificant effect on employee performance (4) work environment has a positive and significant effect on employee performance (5) satisfaction has a positive and significant effect on employee performance (6) work stress has a direct effect on performance without going through job satisfaction to employees (7) The work environment has an indirect effect on performance through job satisfaction of employees.

Keywords: stress, work environment, satisfaction, performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting karena dapat digunakan sebagai indikator keberhasilan organisasi, sehingga penilaian kinerja penting dilakukan untuk mengetahui kelebihan dan sebagai landasan memperbaiki kelemahan pegawai dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai (Asriani *et al.*, 2020).

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) salah satu lembaga yang sangat besar peranannya dalam pembangunan. Sekretariat DPRD Kabupaten Karangayar sebagai organisasi merupakan sarana agar anggota DPRD dapat menunjukkan kinerja yang baik, oleh karenanya diperlukan hubungan kerja yang sinergis.

DPRD sebagai objek riset menarik untuk diteliti, karena stigma negatif birokrasi sampai saat ini masih melekat dalam pandangan publik. Seperti dinyatakan Wakil Ketua KPK Marwata (2020) menyebut total ada 184 unsur anggota DPRD yang dijerat sebagai tersangka di KPK, jumlah tersangka tersebut tersebar di 22 daerah (news.detik.com). Al-habib & Suratman (2018) menyatakan media massa banyak memberitakan hal-hal buruk tentang DPRD, karena sebagai wakil rakyat DPRD belum bisa menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik seperti kurang tansparan dalam memberikan informasi kepada publik. Santosa (2017) menyatakan, dalam proses pengelolaan tata pemerintahan di daerah, DPRD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masih rentan terhadap penyimpangan-penyimpangan.

Penelitian ini dilaksanakan di Sektretariat DPRD Kabupaten Karanganyar dengan alasan karena selain berdomisili di Karanganyar, peneliti ingin tahu lebih dalam mengenai sejauhmana kinerja pegawai Sekwan Karanganyar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Hasil observasi peneliti menunjukkan, pegawai Sekwan Karanganyar dalam membantu DPRD Kabupaten Karanganyar memiliki tugas yang kompleks sedangkan dalam menjalankan tugasnya pegawai memiliki perbedaan kapasitas dan sikap. Tugas pekerjaan dapat menjadi beban atau bahkan menjadi pemacu prestasi akan tergantung dari perspektif mereka. Aktivitas semenjak pandemi lebih banyak dilakukan melalui *Work From Home*, dan hingga sampai saat ini kinerja pegawai

terhadap tugas pekerjaan yang dibebankan belum seluruhnya memiliki capaian yang maksimal. Dalam kenyataan, terdapat pegawai merasa kelelahan akibat *workload* dan tekanan waktu untuk menyelesaikan pelaporan, pegawai yang tidak mampu mengendalikan beban kerjanya mengakibatkan stres kerja. Potensi stres kerja juga bersumber minimnya *support* atasan dan sesama rekan, bahkan ketidakmampuan mengendalikan konflik dan ketidakjelasan peran.

Stres kerja merupakan ketegangan dalam pekerjaan sehingga karyawan yang tidak mampu menangani stres mengakibatkan kinerjanya menjadi menurun (Hilman *et al.*, 2020). Indikator stres kerja yaitu kesulitan melaksanakan pekerjaan, kelelahan, tekanan waktu, menurunnya konsentrasi bekerja (Rahman & Shanjabin, 2022) sedangkan menurut Pesireron (2016) yaitu intimidasi dan tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, dan beban kerja berlebihan.

Dalam riset sebelumnya stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya, baik secara kualitas, maupun kuantitas (Hidayat (2021). Indikator kinerja pegawai yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan, kerjasama, kreatifitas, inovasi, inisiatif (Dinda dkk., 2021). Riset Murali *et al.* (2017); Joy & Kumar (2018); Asaloei *et al.* (2020) memperoleh hasil yang sama bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Sari *et al.* (2019); Wisudawati & Pratama (2020); Hilman *et al.* (2020) bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain stress kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini didukung riset Apridani dkk (2020); Araujo (2021). Namun riset Sabilalo dkk (2020); Warongan dkk (2022) dan Ningsih dkk (2022) memperoleh temuan berbeda, bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Mukson & Lubis, 2022). Indikator lingkungan kerja adalah hubungan kerja karyawan, suasana kerja, fasilitas kerja, dan keamanan (Suhali & Amelia, 2022).

Dari hasil temuan tersebut, menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masih terjadi *research gap* (kesenjangan temuan). Hal ini dapat saja terjadi, karena dalam riset MSDM pengaruh dua variabel tersebut dapat diperantai oleh faktor kontijensi seperti kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon efektifitas atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Fauziek & Anuar, 2021). Indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja (Afifah & Musadieg, 2018).

Riset Hilman *et al.*, (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Riset Faozen (2019) menyatakan stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan temuan Rahman & Shanjabin (2022) stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Riset Dalena dkk (2020; Suhali & Amelia (2022); Mukson & Lubis, (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Riset Dinc (2017); Chaudhry *et al.* (2017); Hilman *et al.* (2020); Noviyanti *et al.* (2021) menyatakan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi hasil temuan sebelumnya, untuk menguji pengaruh tidak langsung stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. melalui kepuasan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 78 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode keusioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis komponen atau *variance* yaitu aplikasi *software Partial Least Square (PLS)*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

Tabel 1. Deskripsi Data Stres Kerja

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
25-30	Tinggi	45	68%
19-24	Sedang	24	31%
13-18	Rendah	9	11%
Jumlah	Tinggi	78	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki stress kerja tinggi sebanyak 45 (68%).

Tabel 2. Deskripsi Data Lingkungan Kerja

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
25-30	Tinggi	57	73%
19-24	Sedang	13	17%
13-18	Rendah	8	10%
Jumlah	Tinggi	78	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas resoponden memiliki lingkungan kerja tinggi sebanyak 57 (73%).

Tabel 3. Deskripsi Data Kepuasan Kerja

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
24-30	Tinggi	57	73%
17-23	Sedang	17	22%
10-16	Rendah	4	5%
Jumlah	Tinggi	85	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 57 (73%).

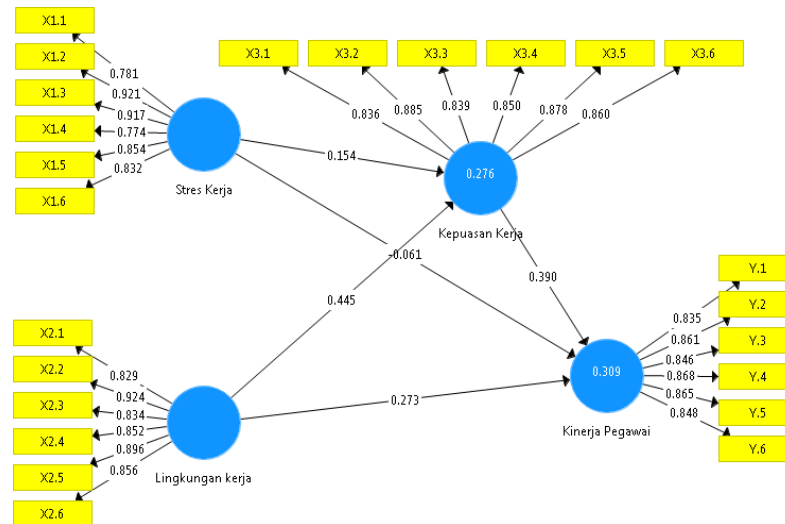
Tabel 4. Deskripsi Data Kinerja Pegawai

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
23-30	Tinggi	49	63%
15-22	Sedang	22	28%
7-14	Rendah	7	9%
Jumlah	Tinggi	85	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki kinerja kerja tinggi sebanyak 49 (63%).

3.2 Hasil Analisis Data

3.2.1 Analisis *Outer Model*



Gambar 1. *Outer Model*

Tabel 5. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Stres kerja	X1.1	0.781
	X1.2	0.921
	X1.3	0.917
	X1.4	0.774
	X1.5	0.854
	X1.6	0.832
Lingkungan Kerja	X2.1	0.829
	X2.2	0.924
	X2.3	0.834
	X2.4	0.852
	X2.5	0.896
	X2.6	0.856
Kepuasan Kerja	X3.1	0.836
	X3.2	0.885
	X3.3	0.839
	X3.4	0.850
	X3.5	0.878
	X3.6	0.860
Kinerja Pegawai	Y.1	0.835
	Y.2	0.861
	Y.3	0.846
	Y.4	0.868
	Y.5	0.865
	Y.6	0.848

Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya dibawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Stres Kerja	0.729	Valid
Lingkungan Kerja	0.750	Valid
Kepuasan kerja	0.737	Valid
Kinerja Pegawai	0.720	Valid

Berdasarkan Tabel diatas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu $> 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid* secara validitas diskriminan.

Tabel 7. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Stres Kerja	0.944	0.925
Lingkungan Kerja	0.947	0.934
Kepuasan kerja	0.944	0.929
Kinerja Pegawai	0.942	0.926

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan untuk nilai composite reliability semua variabel penelitian bernilai > 0.7 . Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

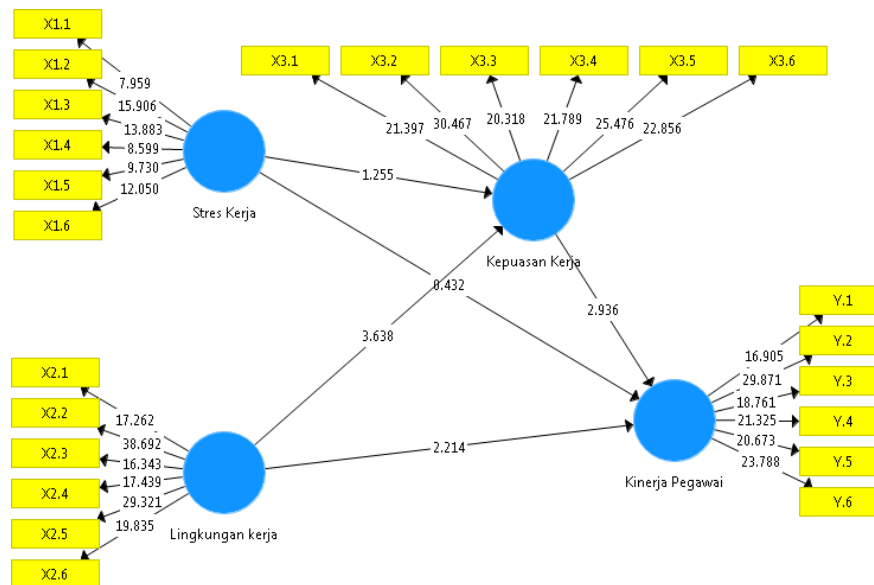
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas $> 0,6$ yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Tabel 8. Colinearity Statistic (VIF)

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	1.184	1.216
Lingkungan Kerja	1.184	1.457
Kepuasan Kerja		1.381

Dari setiap variabel mempunyai nilai cut off $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 5 maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.

3.3 Analisis Inner Model



Gambar 2. Inner Model

Tabel 9. Nilai R-Square dan Q-Square

Variabel Dependen	R-Square	Q-Square
Kepuasan Kerja	0.256	0.194
Kinerja Pegawai	0.281	0.216

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-Square* Model 1 sebesar 0,194 dan nilai *Q-Square* Model 2 sebesar 0.216 sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Dalam uji *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa *path coefficient* terbesar pada Model 1 ditunjukkan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3.638. Kemudian pengaruh terkecil adalah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 1.255.

Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa *path coefficient* terbesar pada Model 2 ditunjukkan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2.936. Kemudian pengaruh

terbesar kedua adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2.214. Kemudian untuk pengaruh terkecil adalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.432.

Berdasarkan penjelasan hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki nilai *path coefficient* dengan nilai yang positif kecuali pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *path coefficient* negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen maka semakin kuat juga pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

3.4 Uji Hipotesis

Tabel 10. Path Coefficient (Uji Pengaruh Langsung)

	Original Sample	T- statistics	P Values	Keterangan
Stres kerja -> Kepuasan kerja	0.154	1.255	0.210	H1 Ditolak
Lingkungan kerja -> Kepuasan kerja	0.445	3.638	0.000	H2 Diterima
Stres kerja -> Kinerja pegawai	-0.061	0.432	0.666	H3 Ditolak
Lingkungan kerja -> Kinerja pegawai	0.273	2.214	0.027	H4 Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.390	2.936	0.003	H5 Diterima

Tabel 11. Specific Indirect Effects (Uji Pengaruh Tidak Langsung)

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.060	1.035	0.301	H6 Ditolak
Lingkungan kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.174	2.474	0.014	H7 Diterima

3.4.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sesuai dengan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ini menguji apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis data tidak mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD

Kabupaten Karanganyar. Berarti hipotesis pertama tidak terbukti.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Hilman *et al.*, (2020) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Faozen (2019) juga menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak signifikan.

3.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sesuai dengan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ini menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis data mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar. Berarti hipotesis kedua terbukti. Arti dari penelitian hipotesis ini adalah semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Temuan ini sejalan dengan hasil riset Riset Dinc (2017); Chaudhry *et al.* (2017); Hilman *et al.* (2020); Dalena dkk (2020); Suhali & Amelia (2022); Mukson & Lubis (2022) dan Noviyanti *et al.* (2021) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ini menguji apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis data tidak mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar. Meskipun pengaruhnya tidak signifikan, variabel stres kerja memiliki *path coefficient* negatif, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Temuan ini sejalan dengan riset Sari *et al.* (2019); Wisudawati & Pratama (2020); Hilman *et al.* (2020) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu mengendalikan dan mengelola stres kerjanya mengakibatkan semakin produktif dan giat bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

3.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ini menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis data mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar. Artinya dari penelitian hipotesis ini adalah semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Temuan ini sejalan dengan riset Apridani dkk (2020) dan Araujo (2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka pegawai akan merasa nyaman bekerja sehingga akan mendukung peningkatan kinerja.

3.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ini menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis data mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar. Artinya dari penelitian hipotesis ini adalah semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Temuan ini sejalan dengan riset Dinc (2017); Chaudhry *et al.* (2017); Hilman *et al.* (2020); Noviyanti *et al.* (2021) menyatakan, kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja maka pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang produktif sehingga kinerjanya cenderung meningkat.

3.4.6 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Sesuai dengan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ini menguji apakah stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil analisis data tidak mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar. Dengan kata lain, temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai tanpa melalui kepuasan kerja.

Arti dari penelitian hipotesis ini adalah kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka faktor yang perlu diperhatikan secara langsung adalah bagaimana mengelola stress kerja pegawai sehingga tidak perlu melewati kepuasan kerja terlebih dahulu. Implikasinya, pimpinan di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar diharapkan turut mendukung dalam membantu pegawai mengatasi stres kerjanya. Hal ini dapat diupayakan melalui pemberian *support* dan supervisi, meningkatkan komunikasi, memenuhi kelengkapan sarana dan prasarana kerja.

3.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Sesuai dengan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ini menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil analisis data mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.

Arti dari penelitian hipotesis ini adalah kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka faktor yang perlu diperhatikan secara tidak langsung adalah meningkatkan kepuasan kerja pegawai terlebih dahulu. Sedangkan aspek kepuasan kerja yang perlu ditangani saat ini adalah bagaimana mengelola stres kerja yang bersifat *Eustres* (sehat, positif, dan konstruktif). Dengan demikian, apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik, maka pegawai akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan selanjutnya akan mendukung peningkatan performa pegawai.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan uji data yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS), maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.
- c. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.
- d. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.
- e. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.
- f. Stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa melalui kepuasan kerja pada pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.
- g. Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karanganyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, T., dan Mochammad Al Musadieq. (2017), “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 47, No. 1, pp. 122-129.
- Al-habib, D. R., dan Bambang Suratman. (2018), “Peran Humas Dalam Meningkatkan Citra Positif Pada Lembaga Pemerintahan DPRD Kabupaten Nganjuk”, *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 6, No. 2, pp. 125-131.
- Arikunto, Suharsimi, (2016), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Asaloei, S. I., Agustinus Kia Wolomasi, and Basilius Redan Werang. (2020), “Work- related stress and performance among primary school teachers”, *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, Vol. 9, No. 2, pp. 352-358.
- Asriani, D. L., Pebrida Saputri, and Tetra Hidayati. (2020), “The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance”, *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol. 4, No. 1, pp. 166-172.
- Chaudhry, N.I., Jariko, M.A., Mushtaque, T., Mahesar, H.A., and Ghani, Z. (2017),

- “Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction”, *European Journal of Training and Development Studies*, Vol. 4, No. (2), pp. 33-48.
- Deny, A. (2017), “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto)”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5, No. 3, pp. 1-9.
- Dinc, M. S. (2017). “Organizational Commitment Components and Job Performance: Mediating Role of Job Satisfaction”, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 11, No. 3, pp. 773-789.
- Dinda, A., Riane Johnly Pio, dan P. Sambul. (2021), “Kompensasi dan Organizational Citizenship Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan”, *Productivity*, Vol. 2, No. 5, pp. 384-390.
- Faozen. (2019), “Work Stress: Antecedent Variables And Its Impact On Employee Motivation And Performance (Case Study at the University of Muhammadiyah Jember)”, *Proceeding ICOGISS 2019*, pp. 536-553.
- Fauziek, E., dan Yanuar. (2021), “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 2, pp. 680-687.
- Hasibuan, Malayu S. P., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hidayat. R. (2021), “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”, *Widya Cipta-Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 5, No. 1, pp. 16-23.
- Hilman, Yusuf Ronny Edward, & Salman Faris. (2020). “The Effect Of Work Life Balance And Work Stress On Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables At The Office Of The Ministry Of Religion, Selatan Tapanuli Regency”, *International Journal of Science, Technology & Management*, Vol. 2, No. 1, pp. 1321-1328.
- Joy, A. J., & G. S. Gireesh Kumar. (2018), “Impact of job Stress on Employee Performance: A Study of Software Professionals in Kerala”. *IJRAR*, Vol. 5, No. 4, pp. 694- 715.
- Marwata, A. (2020), KPK: Total 184 Anggota DPRD Jadi Tersangka Korupsi, Citra Buruk Demokrasi. <https://news.detik.com/berita/d-5065327/kpk-total-184-anggota-dprd-jadi-tersangka-korupsi-citra-buruk-demokrasi>
- Massie, R. N., William A. Areros, dan Wehelmina Rumawas. (2018), “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. (2), pp. 41-49.

- Murali, S. B., Abdul Basit, & Zubair Hassan. (2017), "Impact of Job Stress On Employee Performance", *International Journal of Accounting & Business Management*, Vol. 5, No. (2), pp. 13-33.
- Pesireron, Semy. (2016), "Pengaruh Keterampilan, Jobb Stress dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Auditor Inspektorat (Study Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur Dan Kabupaten Maluku Tengah)", *Jurnal Maneksi*. Vol. 5, No. 1, pp. 26-31.
- Rahman, G. M., & Samia Shanjabin. (2022), "The trilogy of job stress, motivation, and satisfaction of police officers: Empirical findings from Bangladesh", *International Journal of Financial, Accounting, and Management (IJFAM)*, Vol. 4, No. 1, pp. 85-99.
- Sari, D. L., Helen Storyna, Ribka Intan Putri Sinaga, Fergyanto E. Gunawan, Muhammad Asrol, & A.A.N. Perwira Redi. (2019), "The Relationship Between Job Stress And Employee Performance In Manufacturing Industry In Indonesia". *JARES (Journal of Academic Research and Sciences)*, Vol. 6, No. 2, pp. 26- 38.
- Supomo dan Eti Nurhayati, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Yrama Widya.
- Suwatno dan Juni Priansa, (2015), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Triatna, Cepi, (2015), *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Wirawan, (2014), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat.
- Wisudawati, N., & Dodi Aprianto Pratama. (2020), "The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill", *International Journal of Science, Technology & Management*, Vol. 2, No. 1, pp. 2065-2071.