

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM
(KPU) KOTA BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

JESSICA MAHERATIARNA BR.GINTING

2016041037



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2024

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

JESSICA MAHERATIARNA BR GINTING

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung. Kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai merasa puas atas pekerjaannya karena kebutuhan dan harapan mereka telah tercapai. Stres kerja dan kepuasan kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang, dan dengan teknik *sampling* jenuh seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan kualitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji-t, variabel stres kerja memiliki nilai sig. sebesar $0.000 < 0.05$ dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig sebesar $0.001 < 0.05$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji determinasi koefisien (R^2) sebesar 78,3%, artinya stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh 78,3% terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Beban Kerja, Produktivitas Pegawai, Peningkatan Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SECRETARIAT OF THE GENERAL ELECTIONS COMMISSION (KPU) IN BANDAR LAMPUNG CITY

By

JESSICA MAHERATIARNA BR.GINTING

This study aims to examine the influence of work stress and job satisfaction on employee performance at the Secretariat of the General Election Commission (KPU) of Bandar Lampung City. Employee performance will improve if employees are satisfied with their jobs because their needs and expectations have been met. Work stress and job satisfaction play an important role in influencing employee performance. This study uses a quantitative method with primary data collected through questionnaires. The population in this study consist of all employees at the Secretariat of the General Election Commission (KPU) of Bandar Lampung City, totalling 30 people, and using a saturated sampling technique, the entire population was used as the sample. Validity, reliability, normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests were conducted to ensure data quality. The results of the study indicate that work stress has a negative effect on employee performance. while job satisfaction has a positive effect on employee performance. Based on the t-test, the work stress variable has a significance value of $0.000 < 0.05$, and the job satisfaction variable has a significance value of $0.001 < 0.05$, indicating that both variables significantly affect employee performance. Based on the coefficient of determination test (R^2) results of 78,3 %, it means that work stress and job satisfaction account for 78,3% of the influence on employee performance.

Keywords : Workload, Employee Productivity, Performance Improvement

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM
(KPU) KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

JESSICA MAHERATIARNA BR.GINTING

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2024

Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Jessica Maheratiarna Br. Ginting**

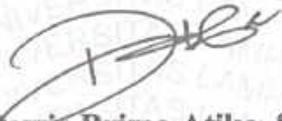
Nomor Pokok Mahasiswa : **2016041037**

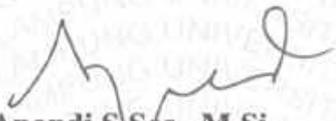
Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

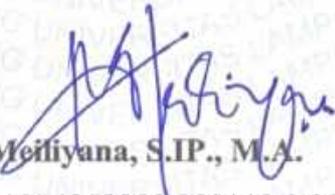


1. **Komisi Pembimbing**


Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si
NIP. 19821212 200801 2 017


Apandi S. Sos., M.Si.
NIP. 19620707 198303 1 005

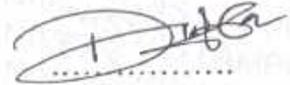
2. **Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara**


Meiliyana, S.IP., M.A.
NIP. 1974050220 200112 2 002

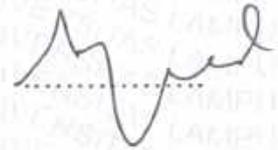
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji:

Ketua : Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si.



Sekretaris : Apandi, S.Sos., M.Si.



Penguji : Ita Prihantika, S.Sos., M.A.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.

NIP.19760821 200003 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 22 November 2024

PERSYARATAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 22 November 2024

Yang membuat pernyataan,



Jessica Maheratiarna Br.Ginting
2016041037

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Jessica Maheratiarna Br.Ginting, dilahirkan di Bandar Lampung pada 14 Oktober 2001. Penulis merupakan anak pertama dari lima bersaudara, buah hati dari pasangan Bapak Aiptu Ismail Ginting dan Ibu Yuhelmi Sembiring serta memiliki adik bernama Juan Felix Jorenta Ginting, Christoper Wesley Ginting, Brigita Esri Unjukta Br.Ginting dan Helena Felicia Bhayangkara Br.Ginting. Riwayat pendidikan yang ditempuh oleh penulis dimulai dari Taman Kanak-Kanak di TK Xaverius Way Halim, Bandar Lampung pada tahun 2008. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di SD Xaverius Way Halim, Bandar Lampung pada tahun 2008 diselesaikan pada tahun 2014 kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 20 Bandar Lampung pada tahun 2014 yang diselesaikan pada tahun 2017, selanjutnya meneruskan Sekolah Menengah Atas di SMA Methodist 1 Medan pada tahun 2017 yang diselesaikan pada tahun 2020.

Pada tahun 2020 penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi (SBMPTN). Penulis pernah aktif di beberapa organisasi yaitu Radio Kampus Unila (RAKANILA) sebagai Talent Management pada divisi SDM pada tahun 2022 dan sebagai Manager divisi SDM pada tahun 2023, anggota aktif pada organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Administrasi Negara (HIMAGARA) bidang Sumber Daya Organisasi (SDO) pada tahun 2021-2022, kemudian menjadi Sekretaris Bidang Sumber Daya Organisasi (SDO) pada tahun 2023. Pada periode Januari-Februari 2023 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Gunung Cahya, Kecamatan Pakuan Ratu, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung. Pada Februari hingga Agustus 2023 penulis melaksanakan Program Magang MBKM Fisip Unila di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung dan ditempatkan di bidang Keuangan, Umum, dan Logistik (KUL).

MOTTO

“Marilah kepada-Ku semua yang letih lesu dan berbeban berat, Aku akan memberi kelegaan kepadamu.”

(Matius 11 : 28)

“Diberkatilah orang yang mengandalkan Tuhan, yang menaruh harapannya pada Tuhan.”

(Yeremia 17:7)

“But you know, happiness can be found even in the darkest of times, if one only remembers to turn on the light.”

(Albus Dumbledore, *Harry Potter and the Prisoner of Azkaban*)

“Things change, people change, everything change, love change, friends change, everyone change. It is no strange. That’s the world’s shape.”

(RM, BTS)

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah, Bapa Tuhan kami Yesus Kristus, yang telah memberkati dengan segala berkat rohani di dalam surga.

Dengan ketulusan hati dan kasih sayang yang tiada henti,
Aku persembahkan karyaku ini sebagai bentuk cinta dan terima kasihku kepada :

BAPAKKU AIPTU ISMAIL GINTING DAN MAMAKKU YUHELMI SEMBIRING

Yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta motivasi moril dan materil yang tiada henti-hentinya. Segala pencapaian ini tidak terlepas dari adanya restu dan doa yang bapak dan mamak panjatkan di setiap ibadah. Terima kasih untuk segala pengorbanan, rasa cinta, dan kasih sayang yang tak terhingga kepadaku. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat kalian bahagia dan bangga.

Terima kasih untuk seluruh Dosen, Staf, dan teman-teman seperjuangan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Terima kasih untuk segala dukungan dan doa yang diberikan kepadaku selama proses penyelesaian skripsi ini. Semoga hal baik akan selalu mengiringi langkah kalian dimanapun dan kemanapun kalian melangkah.

Serta

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS LAMPUNG**

SANWACANA

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Negara di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini, penulis banyak menerima masukan, arahan, bimbingan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sehubungan dengan hal ini, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama penulis. Terima kasih ibu telah meluangkan waktu dan memberikan arahan, bimbingan, saran, pemahaman, dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan tahap skripsi ini. Segala masukan yang telah ibu berikan menjadi wawasan dan pelajaran untuk saya. Semoga kebahagiaan dan kesehatan selalu menyertai ibu dalam segala situasi.
2. Bapak Apandi, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing Pembantu penulis. Terima kasih bapak telah meluangkan waktu dan memberikan arahan, bimbingan, saran, pemahaman, dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan tahap skripsi ini. Segala masukan dan semangat yang bapak berikan menjadi wawasan dan pelajaran untuk saya. Semoga kebahagiaan dan kesehatan selalu menyertai bapak dalam segala situasi.
3. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Lampung dan Dosen Penguji. Terima kasih ibu atas saran dan kritik yang membangun, serta bimbingan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Semoga kebahagiaan dan kesehatan selalu menyertai ibu dalam segala situasi.

4. Ibu Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
5. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Lampung.
6. Seluruh Dosen Ilmu Administrasi Negara. Terima kasih untuk seluruh dedikasi dan ilmu pengetahuan yang telah diberikan. Semoga ilmu yang telah diberikan dapat menjadi bekal dan pelajaran hidup yang bermanfaat kedepannya. Sebuah perjalanan yang menyenangkan dapat mengenal dan berinteraksi dengan individu-individu hebat di dunia pendidikan untuk berbagi ilmu.
7. Seluruh staf Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Terima kasih atas segala bentuk dan upaya dalam membantu berbagai administrasi pada kegiatan perkuliahan hingga proses skripsi.
8. Seluruh informan di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung. Terima kasih kepada bapak ibu pegawai KPU Kota Bandar Lampung yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dengan memberikan arahan bagi penulis dan motivasi serta memberikan informasi penelitian.
9. Kedua orang tua penulis, Bapak Aiptu Ismail Ginting dan Mamak Yuhelmi Sembiring. Terima kasih telah menjadi orang tua yang terbaik bagiku. Terima kasih telah mengupayakan segala hal untuk memenuhi kebutuhan anaknya, yang selalu siap sedia menjadi teman bagi anak-anaknya. Terima kasih atas doa yang selalu mengiringi langkahku, motivasi, dan selalu menerimaku dalam segala keadaanku. Semoga bapak dan mamak selalu diberikan kesehatan, umur yang panjang, rezeki yang lancar, kebahagiaan dan berkat dari Tuhan selalu mengiringi langkah kalian.
10. Kepada adik-adik yang kakak sayang dan banggakan, Felix, Tope, Gita dan Helen. Terima kasih sudah menjadi adik yang membuat kakak tidak kesepian. Terima kasih atas dukungan, kasih sayang, dan candaan kalian yang membuat kakak selalu termotivasi menjadikan kalian adik yang paling bahagia di dunia. Semoga kalian diberikan kesehatan, umur yang panjang, selalu dikelilingi orang baik dan menjadi orang yang sukses di masa depan.

11. Kepada Iting, Laki, Bi Uti, dan Bi Nopi. Terima kasih untuk doa, dukungan, bantuan, dan motivasi kepada penulis dari kecil sampai pada saat ini. Terima kasih kepada keluarga besar penulis yang belum dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas doa, semangat, kasih sayang, serta dukungan sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini.
12. Kepada sahabatku “Girlstalk”. Terima kasih Nila, Nomik, Regina, Rapi, Pernanda, dan Natalie sudah menemani penulis dari semasa SMA hingga sekarang, melewati suka duka bersama hingga akhirnya dipisahkan oleh jarak untuk mengejar impian masing-masing. Terima kasih atas doa, dukungan, motivasi dan segala hal baik yang kalian upayakan untuk penulis dalam segala situasi. Semoga kita selalu bersama dan keinginan kita satu persatu dapat diwujudkan.
13. Kepada sahabatku “Umm dkk”. Terima kasih Tita, Dila, Heni, Devi, Aita, dan Mala sudah menemani penulis dari semasa SMP hingga sekarang, terima kasih untuk setiap ajakan main, candaan yang selalu ada setiap bertemu, hingga berkeluh kesah bersama sehingga hidup penulis berkesan sangat baik. Semoga kedepannya kita masih terus kumpul walau suatu saat hanya untuk tertawa melepaskan penat masing-masing.
14. Kepada Trivena Angelica Simanjuntak, teman kuliah penulis satu-satunya yang sefrekuensi dengan penulis karena agama dan suku kita sama di ANE 2020. Terima kasih kepada Vena karena semasa kuliah penulis punya teman yang dapat disebut sebagai rumah kedua penulis, menemani kemanapun penulis ingin pergi, dan bersama-sama mengeksplere Lampung. Aku mendoakan selalu untuk kebahagiaanmu, kiranya segala sesuatu untukmu akan berbuah manis.
15. Kepada Wewed, terima kasih untuk kehadiran mu Wed yang menambah kesan manis dalam hidupku, selalu memberikan kekuatan dan mengingatkan penulis untuk tidak melupakan kebaikan Tuhan Yesus. Masih banyak yang harus kita lakukan bersama, semoga hidupmu diberi kemudahan dan suka cita selalu dari Tuhan Yesus.
16. Kepada Asipa dan Bunga, terima kasih sudah meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan penulis terkait skripsi, sudah memberikan saran dan masukan, membantu dan memberikan semangat yang sangat berarti bagi

penulis dalam menyelesaikan proses skripsi ini. Kiranya jalan kalian selalu dipermudah dan keinginan kalian satu persatu dapat tercapai.

17. Kepada Rizki, Abim, Yanuar, Rintha, Mpit, Dicky, Firdi, Fefe, Mba Octa dan Rafi. Terima kasih sudah menemani dan memberikan penulis masa-masa yang menyenangkan ketika bermain dan berdiskusi bersama kalian.
18. Kepada “Rakaskuy”. Terima kasih Abel, Dini, Meli, Saskia, Nesa, dan Kak Ihwan atas suka dan duka kita selama 1 tahun mengurus Rakanila, tak terasa menjadikan kita lebih dekat dan sangat menyenangkan bisa bertemu orang-orang hebat seperti kalian. Penulis sangat bersyukur dapat mengenal kalian, dengan candaan, motivasi, doa, dan kebaikan kalian penulis mampu melewati masa-masa sulit dalam proses skripsi ini.
19. Kepada teman-teman kelas Reguler A dan teman-teman Adamantia. Terima kasih untuk kebersamaan, kerja sama, yang baik dan kebaikan kalian selama masa perkuliahan. Selamat berjuang kembali, teman-teman. Sukses untuk kita semua.
20. Kepada Pengurus Inti Kabinet Meraki Himagara Periode 2023, terkhususkan kepada Rivaldo, Asipa, Mba Octa, Ajoel, Dinda, Rintha, Rizki, Yanuar, Amel, Devi, Riki, Jumadi, Raihan, Arsyah, Atika, dan Dika. Terima kasih atas kenangan suka dan duka yang selama ini kita hadapi. Kebersamaan yang membawa penulis dalam kenangan yang baik semasa perkuliahan. Serta terima kasih telah bertahan untuk menyelesaikan hal yang kita mulai bersama.
21. Kepada Mba dan Abang HIMAGARA yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk segala pelajaran dan pengalaman yang telah diberikan kepada penulis.
22. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
23. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Jessica Maheratiarna Br.Ginting. Terima kasih sudah bertahan sampai di titik ini. Terima kasih sudah menjadi hebat dengan menanggung semuanya sendirian ketika tidak tau mau berlari kemana, berani mengambil keputusan dikala tidak tau apakah hal tersebut benar

atau tidak, berani untuk melangkah disaat ketakutan hebat yang menguasai pikiran. Jatuh bangun selalu bersama diri sendiri, semoga segala hal yang telah kamu alami tidak membuatmu takut menghadapi dunia kedepannya. Terima kasih sudah mau pengertian dan belajar dari semua hal yang dialami. Semoga kamu selalu sehat dan bahagia agar dapat merayakan segala proses pencapaian dalam hidupmu kelak. Terima kasih, diriku.

Bandar Lampung, 22 November 2024
Penulis,

Jessica Maheratiarna Br.Ginting

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Tinjauan Tentang Kinerja Pegawai	8
2.2.1 Definisi Kinerja	8
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	13
2.3 Tinjauan Tentang Stres Kerja	16
2.3.1 Pengertian Stres Kerja	16
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	16
2.3.3 Gejala Stres Kerja	17
2.3.4 Sumber-Sumber Stres Kerja	19
2.3.5 Dimensi dan Indikator Stres Kerja	21
2.4 Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja	23
2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja	23
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
2.4.3 Dimensi Kepuasan Kerja	26
2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	29
2.5 Pengaruh antara Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai	30
2.6 Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai	31
2.7 Pengaruh antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	32
2.7 Kerangka Pikir	34
2.8 Hipotesis Penelitian	35
III. METODE PENELITIAN	36
3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian	36
3.2 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
3.3 Skala Pengukuran	42
3.4 Lokasi Penelitian	43
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	43

3.5.1 Populasi	43
3.5.2 Sampel.....	44
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel	44
3.6 Sumber Data.....	45
3.7 Teknik Pengumpulan Data	45
3.8 Metode Pengujian Data	45
3.8.1 Uji Validitas	45
3.8.2 Uji Reliabilitas	48
3.9 Teknik Analisis Data.....	50
3.9.1 Uji Asumsi Klasik	50
3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.9.3 Uji Hipotesis	54
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	56
4.1.1. Profil Singkat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung.....	56
4.2.2. Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung	57
4.2.3. Struktur Organisasi.....	57
4.2. Karakteristik Responden	58
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	60
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	60
4.3.1 Variabel Stres Kerja	60
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja	73
4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	75
4.3.4 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	91
4.3.5 Variabel Kinerja Pegawai.....	92
4.3.6 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	104
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	105
4.5 Uji Hipotesis	107
4.5.1 Uji Signifikansi Parsial (T).....	107
4.5.2 Uji Signifikansi Simultan (F)	108
4.5.3 Koefisien Determinasi	108
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	111
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	119
5.1 Kesimpulan	119
5.2 Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	122

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	7
2. Definisi Operasional Variabel	39
3. Skala Pengukuran Guttman	42
4. Hasil Uji Validitas pada Variabel Stres Kerja	47
5. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja.....	47
6. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai	48
7. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Stres Kerja.....	49
8. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Kepuasan Kerja	49
9. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Kinerja Pegawai	49
10. Uji Normalitas	50
11. Uji Multikolinieritas	51
12. Uji Heterokedastisitas.....	52
13 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
14 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
15 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
16 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	60
17 <i>Crosstabulation</i> ada ketegangan antara anggota tim	61
18 <i>Crosstabulation</i> sulit berkomunikasi dengan rekan kerja	62
19 <i>Crosstabulation</i> merasa terhambat karena adanya ketegangan di tempat kerja.....	63
20 <i>Crosstabulation</i> jumlah pegawai yang merasa stres dengan jumlah tugas yang diselesaikan dalam waktu terbatas.....	65
21 <i>Crosstabulation</i> jumlah pegawai yang merasa stres dengan pekerjaan yang banyak.....	66
22 <i>Crosstabulation</i> merasa sulit fokus untuk pada pekerjaan yang banyak.....	67
23 <i>Crosstabulation</i> sulit berkomunikasi dengan pimpinan.....	68
24 <i>Crosstabulation</i> yang merasa pimpinan tidak konsisten dalam memberikan arahan.....	69
25 <i>Crosstabulation</i> yang merasa bekerja diluar jam kerja yang sudah ditentukan.....	70

26 <i>Crosstabulation</i> sulit menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu istirahat karena tuntutan yang tinggi	72
27 <i>Crosstabulation</i> adanya tuntutan lembur atau bekerja di akhir pekan karena tekanan jadwal yang padat	73
28 <i>Crosstabulation</i> merasa puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.....	76
29 <i>Crosstabulation</i> merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan.....	77
30 <i>Crosstabulation</i> merasa puas karena gaji dari pekerjaan saat ini mencukupi kebutuhan hidup.....	78
31 <i>Crosstabulation</i> merasa puas karena instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standar yang berlaku.....	79
32 <i>Crosstabulation</i> merasa puas karena adanya kesempatan promosi jabatan	80
33 <i>Crosstabulation</i> merasa puas karena promosi yang diberikan mengikuti prosedur	81
34 <i>Crosstabulation</i> merasa puas pimpinan memberikan dukungan teknis yang memadai.....	83
35 <i>Crosstabulation</i> merasa puas karena pimpinan menghargai pegawai.....	84
36 <i>Crosstabulation</i> merasa puas karena pimpinan mampu menempatkan diri pada situasi yang dihadapi pegawai	85
37 <i>Crosstabulation</i> merasa puas karena pimpinan dapat mendengarkan keluhan pegawai	86
38 <i>Crosstabulation</i> merasa puas karena adanya jalinan komunikasi interaksi yang baik antara rekan kerja	87
39 <i>Crosstabulation</i> merasa puas karena kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja.....	88
40 <i>Crosstabulation</i> jumlah pegawai yang merasa puas karena lingkungan tempat kerja memberikan kenyamanan	89
41 <i>Crosstabulation</i> tingkat stres di tempat kerja dapat dikelola dengan baik	90
42 <i>Crosstabulation</i> kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat.....	93
43 <i>Crosstabulation</i> kemampuan menangani pekerjaan	94
44 <i>Crosstabulation</i> ketertiban dalam pekerjaan	95
45 <i>Crosstabulation</i> keakuratan dalam pekerjaan	96
46 <i>Crosstabulation</i> hubungan hasil kerja dengan volume pekerjaan	97
47 <i>Crosstabulation</i> kolaborasi meningkat	98
48 <i>Crosstabulation</i> solidaritas	99
49 <i>Crosstabulation</i> kinerja tim	100
50 <i>Crosstabulation</i> pengambilan keputusan.....	101
51 <i>Crosstabulation</i> berpikir kreatif	102
52 <i>Crosstabulation</i> menunjukkan prestasi.....	103

53 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	106
54 Hasil Uji Signifikansi Parsial (T) antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	107
55 Hasil Uji Signifikansi Parsial (T) antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	107
56 Hasil Uji F.....	108
57 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	109
58 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	109
59 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir	34
2. Struktur Organisasi Komisi Pemilihan Umum (KPU).....	58
3 Diagram jumlah pegawai yang merasa ada ketegangan antara anggota tim	61
4 Diagram jumlah pegawai yang merasa sulit berkomunikasi dengan rekan kerja	62
5 Diagram jumlah pegawai yang merasa terhambat karena adanya ketegangan di tempat kerja.....	63
6 Diagram jumlah pegawai yang merasa stres dengan jumlah tugas yang diselesaikan dalam waktu terbatas.....	64
7 Diagram jumlah pegawai yang merasa stres dengan pekerjaan yang banyak	65
8 Diagram jumlah pegawai yang merasa sulit untuk fokus pada pekerjaan yang banyak.....	66
9 Diagram jumlah pegawai yang merasa sulit berkomunikasi dengan pimpinan..	68
10 Diagram jumlah pegawai yang merasa pimpinan tidak konsisten dalam memberikan arahan	69
11 Diagram jumlah pegawai yang merasa bekerja diluar jam kerja yang sudah ditentukan.....	70
12 Diagram jumlah pegawai yang merasa sulit menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu istirahat karena tuntutan yang tinggi.....	71
13 Diagram jumlah pegawai yang merasa adanya tuntutan lembur atau bekerja di akhir pekan karena tekanan jadwal yang padat.....	72
14 Diagram tingkat stres pegawai	73
15 Diagram jumlah pegawai yang merasa puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.....	75
16 Diagram jumlah pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan.....	76
17 Diagram jumlah pegawai yang merasa puas karena gaji dari pekerjaan saat ini mencukupi kebutuhan hidup	78
18 Diagram jumlah pegawai yang merasa puas karena instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standar yang berlaku.....	79
19 Diagram jumlah pegawai yang merasa puas karena adanya kesempatan promosi jabatan	80

20 Diagram jumlah pegawai yang merasa puas karena promosi yang diberikan mengikuti prosedur.....	81
21 Diagram jumlah pegawai yang merasa puas pimpinan memberikan dukungan teknis yang memadai.....	82
22 Diagram jumlah pegawai yang merasa puas karena pimpinan menghargai pegawai	83
23 Diagram jumlah pegawai yang merasa puas karena pimpinan mampu menempatkan diri pada situasi yang dihadapi pegawai	84
24 Diagram jumlah pegawai yang merasa puas karena pimpinan dapat mendengarkan keluhan pegawai.....	85
25 Diagram jumlah pegawai yang merasa puas karena adanya jalinan komunikasi interaksi yang baik antara rekan kerja	87
26 Diagram jumlah pegawai yang merasa puas karena kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja	88
27 Diagram jumlah pegawai yang merasa puas karena lingkungan tempat kerja memberikan kenyamanan.....	89
28 Diagram jumlah pegawai yang merasa tingkat stres di tempat kerja dapat dikelola dengan baik	90
29 Diagram kepuasan kerja pegawai	91
30 Diagram jumlah pegawai yang merasa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat	93
31 Diagram jumlah pegawai dalam kemampuan menangani pekerjaan	94
32 Diagram jumlah pegawai pada ketertiban dalam pekerjaan	95
33 Diagram jumlah pegawai pada keakuratan dalam pekerjaan	96
34 Diagram jumlah pegawai pada hubungan hasil kerja dengan volume pekerjaan tetap terjaga.....	97
35 Diagram jumlah pegawai pada kolaborasi meningkat	98
36 Diagram solidaritas	99
37 Diagram jumlah pegawai pada kinerja tim	100
38 Diagram jumlah pegawai pada pengambilan keputusan	101
39 Diagram jumlah pegawai pada berpikir kreatif.....	102
40 Diagram jumlah pegawai pada menunjukkan prestasi	103
41 Diagram kinerja pegawai.....	104

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengemban tugas yang diberikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja tergantung pada gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Huseno, 2016). Kinerja pegawai dalam suatu organisasi menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang mencakup baik aspek kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Kinerja pegawai merupakan hasil dari pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Namun, tidak sedikit organisasi menuntut pegawai untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja (Hasibuan, 2014). Kinerja merupakan aspek krusial dalam aktivitas organisasi, yang melibatkan eksekusi tugas yang diberikan kepada pegawai. Hal ini mencakup tidak hanya substansi dari tugas-tugas itu sendiri, tetapi juga strategi atau metode yang diterapkan dalam proses pelaksanaannya (Wibowo, 2007). Penurunan kinerja pegawai dapat terjadi disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan eksternal, kondisi internal pegawai, dinamika lingkungan organisasi, serta aspek perilaku pegawai seperti tingkat stres, kepuasan, semangat, sikap, motivasi, disiplin, dan etos kerja (Wirawan, 2009).

Wirawan (2009) menyebutkan adanya berbagai faktor yang menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai yaitu salah satunya mengenai stres kerja. Stres kerja dapat berkontribusi pada peningkatan atau penurunan kinerja, tergantung pada cara pegawai meresponnya. Menurut Parasian dan Adiputra (2021), meskipun pada beberapa kasus, stres kerja dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih keras, namun jika stresnya tinggi, hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Di sisi lain, tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka dapat mencapai hasil dan tujuan kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penelitian di sektor publik menunjukkan bahwa struktur birokrasi yang kaku, tanggung jawab yang besar, serta tuntutan terhadap transparansi dan akuntabilitas seringkali meningkatkan stres pegawai (Wahyudi, 2020). Hal ini menjadi perhatian penting bagi organisasi, karena dapat mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai, akan tercipta kinerja pegawai yang optimal, yang akhirnya dapat memenuhi kebutuhan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Siagian (2017) menyebutkan stres kerja bersumber berdasarkan asalnya, yaitu berasal dari pekerjaan dengan beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, dan lain halnya, kemudian ada yang berasal dari luar pekerjaan seperti masalah keuangan, kehidupan keluarga yang tidak harmonis dan lain-lain yang berhubungan dengan hal diluar pekerjaan. Dalam periode pendek, stres yang tidak ditangani dengan serius oleh instansi dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan, kurang termotivasi, dan frustrasi, yang pada akhirnya mengarah pada ketidakpuasan terhadap kinerja mereka. Di sisi lain, dalam rangka panjang, jika stres tidak dapat diatasi dengan baik, pegawai mungkin tidak mampu bertahan pada instansi tersebut (Juniarti dan Putri, 2021).

Robbins & Judge (2015) mengatakan bahwa stres kerja memiliki dampak yang tercermin dalam gejala yang dialami oleh individu yang mengalaminya, yang mencakup fisiologis, psikologis dan perilaku. Gejala fisiologis berhubungan dengan efek terhadap kesehatan fisik pegawai, seperti perubahan dalam metabolisme, timbulnya sakit kepala dan peningkatan tekanan darah. Gejala

psikologis berkaitan dengan dampak terhadap kesejahteraan mental pegawai, seperti ketegangan, kecemasan, keamanan, kebosanan, ketidakpuasan dan kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan. Sementara itu, dalam gejala perilaku, stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas, tingkat absensi, dan tingkat *turnover* pegawai.

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai (Handoko, 2017). Kepuasan kerja atau *job satisfaction*, merupakan konsep yang merujuk pada evaluasi subjektif seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mencakup perasaan positif yang timbul dari penilaian karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, hal itu mencerminkan keselarasan antara harapan, kebutuhan, dan pengalaman mereka dalam lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja juga merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya meliputi situasi kerja, hubungan antar pegawai, imbalan yang diterima, dan faktor-faktor fisik dan psikologis lainnya (Hamali, 2018).

Kepuasan kerja membawa beberapa manfaat, termasuk menciptakan hubungan yang harmonis antara instansi dan pegawai. Seorang pegawai dianggap memiliki kepuasan kerja yang tinggi ketika mereka memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan merasa bahwa situasi dan kondisi kerja mereka memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan mereka. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, sedangkan yang merasa tidak puas cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Oleh karena itu, stres kerja dan kepuasan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, selain kemampuan mereka dalam bekerja (Juniarti dan Putri, 2021).

Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai (Wahyudi, 2020). Penelitian lain Herlambang *et al* (2022) juga mendukung

pandangan ini, dimana stres kerja yang berlebihan tidak hanya mengurangi kepuasan kerja, tetapi juga berdampak buruk pada menurunnya kinerja pegawai secara keseluruhan. Sebaliknya, ketika pegawai memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai serta berpengaruh pada efektivitas organisasi.

Berdasarkan penelitian Riansyah (2017) menyebutkan bahwa stres memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada tingkat stres yang dialami pegawai. Stres yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang rendah karena kurangnya dorongan untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Namun, ketika tingkat stres rendah, kinerja cenderung mengalami peningkatan karena pegawai didorong untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah aspek yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini akan berfokus untuk mengetahui sejauh mana stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja tertentu. Dasar dari penelitian ini menggunakan teori dari Handoko (2017), yang menegaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Pandangan ini diperkuat oleh Wibowo (2012), yang menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara tingkat stres kerja dan kepuasan kerja pegawai terhadap pencapaian kinerja mereka sendiri. Adanya sumber stres kerja yang disebut oleh Siagian (2017), seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, dan penyeliaan yang kurang baik, menjadikan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sangat relevan.

Pemilihan lokasi di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung didasarkan pada kompleksitas dan tingginya beban kerja yang dihadapi oleh

pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU), terutama dalam menyelenggarakan pemilu. Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) seringkali harus bekerja di bawah tekanan waktu yang ketat, menangani kompleksitas terkait logistik pemilu, data pemilih, serta memastikan proses berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan penelitian oleh Ridwan (2013), ditemukan bahwa pegawai KPU menghadapi tantangan yang signifikan dalam mengelola beban kerja yang meningkat selama periode pemilu, yang berpotensi menyebabkan stres dan mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu menurut Adawiyah dan Amelia (2021) beban kerja yang tinggi dan keterbatasan waktu dalam pengelolaan pemilu dapat berdampak negatif pada produktivitas pegawai. Dengan menggunakan metode kuantitatif deskripsi penelitian ini akan mengukur dan menjelaskan hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang, maka peneliti merumuskan pokok permasalahannya, yaitu :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung ?
3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mendapatkan hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mendapatkan hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mendapatkan hasil pengujian pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai media dalam mengembangkan keterampilan dalam melakukan analisis data, merancang penelitian dan menyusun laporan penelitian.
2. Bagi pemerintah, khususnya KPU Kota Bandar Lampung, penelitian ini dapat memberikan saran, masukan positif atau perbaikan mengenai stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dikaji dalam tinjauan pustaka memberikan panduan yang bermanfaat bagi penulis dalam membuat langkah-langkah secara sistematis, baik dari segi konsep maupun teori. Penulis mengadopsi penelitian terdahulu sebagai patokan atau referensi utama dalam merancang dan melaksanakan penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang menjadi sumber referensi bagi penulis :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil	Perbedaan Penelitian
1.	Bulolo,dkk, 2021, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan	Hasil uji t menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai	Dari segi aspek yang ditulis, peneliti menggunakan dua variabel bebas yaitu stres kerja dan kepuasan kerja sedangkan penelitian ini menggunakan satu variabel bebas yaitu stres kerja
2.	Riansyah, Andi, 2017, Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan	Besarnya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 53,90%, artinya variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti	Rujukan yang digunakan dalam indikator penelitian setiap variabel, kemudian pada lokus peneliti di Sekretariat KPU Kota Bandar Lampung sedangkan penelitian ini di Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

3.	Atmaji, Luthfan, 2011, Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat	Peneliti menggunakan teknik <i>sampling jenuh</i> sedangkan penelitian ini menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> , kemudian peneliti menggunakan skala Guttman sedangkan penelitian ini menggunakan skala Likert
----	--	---	---

Sumber : *Diolah oleh Peneliti, 2024*

Penelitian terdahulu yang telah dijelaskan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu pada penelitian ini, peneliti ingin membahas lebih rinci mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2 Tinjauan Tentang Kinerja Pegawai

2.2.1 Definisi Kinerja

Wibowo (2007) menyebutkan kinerja melibatkan pelaksanaan tugas dari pekerjaan yang diberikan. Ini mencakup apa yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut dan cara pelaksanaannya. Kinerja merupakan aspek krusial dalam aktivitas organisasi, yang melibatkan eksekusi tugas yang diberikan kepada pegawai. Hal ini mencakup tidak hanya substansi dari tugas-tugas itu sendiri, tetapi juga strategi atau metode yang diterapkan dalam proses pelaksanaannya.

Simamora (2015) menekankan bahwa kinerja dapat diukur melalui pencapaian dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi bagian integral dari pekerjaan seorang pegawai. Tingkat pencapaian ini mencerminkan sejauh mana pegawai mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Meskipun sering disamakan dengan upaya yang dikeluarkan dalam pekerjaan, yang mencerminkan seberapa besar

energi yang telah diberikan, namun esensi dari kinerja sebenarnya terletak pada hasil yang berhasil dicapai.

Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa dalam konteks organisasi, kinerja pegawai memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan arah keberhasilan atau kegagalan. Pencapaian kinerja yang optimal menjadi salah satu elemen kunci dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai menggambarkan hasil dari pelaksanaan tugas seseorang, baik dalam dimensi kualitas maupun kuantitas, yang telah dicapai sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Robbins (2016) memberikan sudut pandang tambahan, mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil yang diraih oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dengan mengacu pada kriteria spesifik yang berlaku untuk jenis pekerjaan tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Wibowo (2007) menyebutkan kinerja merupakan aspek yang krusial dalam aktivitas organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Handoko (2017), ada enam faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya :

a. Motivasi

Faktor yang memacu manusia untuk bekerja adalah kebutuhan yang perlu dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini terhubung dengan naluri manusia untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tercermin dalam sikap positif pegawai terhadap tugas-tugas yang mereka hadapi di lingkungan kerja.

c. Tingkat stres

Stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi aspek emosional, kognitif, dan fisik seseorang. Tingkat stress yang tinggi

dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan dan menghambat pelaksanaan tugas mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja, termasuk lokasi kerja, ventilasi, dan pencahayaan di tempat kerja, dapat mempengaruhi kinerja. Kondisi yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas.

e. Sistem kompensasi

Sistem kompensasi mencakup tingkat imbalan yang diterima pegawai atas kontribusinya terhadap perusahaan atau organisasi. Imbalan ini bisa berupa gaji, tunjangan, atau insentif lainnya.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah pengaturan aktivitas kerja seseorang atau kelompok pegawai dalam konteks organisasi. Desain yang jelas dan sesuai memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan efektif sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Faktor-faktor dari Handoko (2017) menjelaskan bahwa motivasi sebagai pemicu utama untuk mendorong individu dalam mencapai hasil terbaik dengan memenuhi kebutuhan esensial. Kepuasan kerja, sebagai evaluasi subjektif, mencerminkan sikap positif terhadap tugas-tugas di lingkungan kerja. Namun, tingkat stress kerja yang tinggi bisa mengganggu adaptasi dan kinerja seseorang secara keseluruhan. Kondisi pekerjaan yang baik, seperti lingkungan yang nyaman, juga berperan dalam meningkatkan efisiensi. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan desain pekerjaan yang sesuai akan mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Kasmir (2016) memiliki pandangan berbeda dengan Handoko (2017) dalam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik dari segi hasil yaitu ada pada kemampuan dan keahlian, pengetahuan pegawai, dan rancangan kerja, sedangkan dari segi perilaku kerja ada pada kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja disekitar.

Penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut yaitu :

a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merujuk pada keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaan tertentu. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian seseorang semakin baik mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan juga berperan penting. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik.

c. Rancangan kerja

Rancangan kerja yang baik akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan efisien dan efektif.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang memengaruhi cara mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai dengan kepribadian yang baik cenderung bertanggung jawab dan memberikan hasil kerja yang baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi adalah faktor pendorong bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.

f. Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan sangat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga berpengaruh dalam memotivasi bawahan dan mengarahkan mereka dalam melaksanakan tugas.

h. Budaya organisasi

Budaya organisasi mencakup norma-norma dan kebiasaan yang berlaku di tempat kerja. Budaya organisasi yang positif dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

i. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau puas seseorang terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik.

j. Lingkungan kerja disekitar

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mengganggu kinerja mereka.

Pendapat lain menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya :

- a. Faktor-Faktor personal, yang mencakup tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu terhadap pekerjaannya.
- b. Faktor-faktor kepemimpinan, yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin terhadap bawahannya.
- c. Faktor-faktor tim, yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dalam tim.
- d. Faktor-faktor sistem, yang mencakup sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai.
- e. Faktor-faktor kontekstual/situasional, yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan dalam lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Tingkat tekanan yang tinggi atau perubahan yang konstan dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan tingkat stress yang meningkat pada para pegawai.

Pendapat oleh Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011) menjelaskan ada banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari personal atau individu masing-masing pegawai dalam bekerja, kepemimpinan yang baik, adanya tim kerja, sistem dan fasilitas kerja

hingga tingkat tekanan yang menimbulkan stres kerja, hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Amstrong dan Baron menyebutkan salah satu faktor kinerja pegawai ada pada tekanan pekerjaan, apabila tekanan pekerjaan tinggi dapat memicu timbulnya stres kerja dan mengurangi kinerja pegawai.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi dan indikator kinerja pegawai mengacu pada aspek-aspek yang diukur untuk menilai kinerja seorang pegawai. Dimensi dan indikator kinerja pegawai disebutkan oleh beberapa ahli diantaranya menurut Fahmi (2017) kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi :

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain :

- 1) Kecepatan
- 2) Kemampuan

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain

- 1) Ketertiban
- 2) Keakuratan
- 3) Hubungan hasil kerja dengan volume pekerjaan

c. Kerja sama, mencerminkan kesediaan pegawai untuk bekerja sama, baik secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar organisasi. Ketika kerja sama terjalin dengan baik, hasil pekerjaan cenderung meningkat. Indikator kerja sama meliputi :

- 1) Kolaborasi
- 2) Solidaritas

d. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar pegawai menerima dan menjalankan tugas mereka, serta tanggung jawab atas hasil kerja, penggunaan sarana dan prasarana, dan perilaku kerja sehari-hari. Indikator tanggung jawab kerja meliputi :

- 1) Kinerja tim
- 2) Pengambilan keputusan

e. Inisiatif menandai kemampuan pegawai untuk mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas tanpa perlu arahan dari atasannya. Indikator dari dimensi ini meliputi :

- 1) Berpikir kreatif
- 2) Menunjukkan prestasi

Fahmi (2017) mengukur kinerja pegawai dengan mencakup dimensi utama kerja seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif, dimana kinerja pegawai dinilai berdasarkan pencapaian tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian, John Miner dalam Sudarmanto (2009), mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam kinerja, yaitu :

a. Kuantitas, mencakup jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan. Indikator dari kuantitas meliputi :

- 1) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
- 2) Tingkat produktivitas individu.
- 3) Kapasitas atau skala hasil kerja yang dicapai,

b. Kualitas, merujuk pada tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan suatu produk atau layanan. Indikator dari kualitas meliputi :

- 1) Tingkat kesalahan atau cacat dalam produk atau layanan.
- 2) Tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan.
- 3) Tingkat keberhasilan dalam memenuhi standar atau spesifikasi yang ditetapkan.

c. Efisiensi waktu kerja meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan waktu kerja efektif yang terbuang. Indikator dalam efisiensi waktu, meliputi :

- 1) Kehadiran pegawai dalam jam kerja.
 - 2) Keterlambatan dalam memulai atau menyelesaikan tugas.
 - 3) Presentase waktu kerja yang efektif dibandingkan dengan waktu kerja total.
- d. Kolaborasi dengan rekan kerja merupakan faktor penting dalam menjalankan tugas bersama. Indikator dari kolaborasi meliputi :
- 1) Kehadiran pegawai dalam jam kerja.
 - 2) Keterlambatan dalam memulai atau menyelesaikan tugas.
 - 3) Presentase waktu kerja yang efektif dibandingkan dengan waktu kerja total.

Berbeda dengan Fahmi (2017) dan Miner dalam Sudarmanto (2009), Robbins & Judge (2015) menjelaskan dimensi dan indikator kinerja adalah untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai dengan indikator kinerja mencakup :

- 1) Kualitas dan kuantitas kerja
- 2) Ketepatan waktu
- 3) Efektivitas
- 4) Kemandirian dalam menjalankan tugas

Kualitas kerja diukur dari tingkat akurasi dan kepuasan masyarakat atau pelanggan, sementara kualitas kerja meliputi jumlah tugas yang diselesaikan. Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal. Efektivitas dievaluasi dari pencapaian tujuan organisasi dan dampak positif dari tindakan pegawai, sementara kemandirian ditentukan oleh kemampuan mereka untuk berinisiatif dan membuat keputusan secara mandiri.

Penelitian ini menggunakan dimensi dan indikator yang sesuai dengan pandangan yang diuraikan oleh Fahmi (2017) untuk menggambarkan variabel kinerja pegawai. Dimensi tersebut mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif.

2.3 Tinjauan Tentang Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Juniarti dan Putri (2021), mengatakan stres merupakan tekanan atau beban kekuatan pada tubuh. Dalam ranah psikologi, stres mengacu pada kondisi di mana individu atau organisme mengalami tekanan atau tuntutan tertentu yang memerlukan penyesuaian atau adaptasi. Stres kerja, seperti yang dijelaskan oleh Rivai dan Deddy (2010), adalah keadaan ketegangan yang timbul saat pegawai tidak mampu menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja.

Stres yang dialami oleh tenaga kerja adalah hasil dari proses bekerja yang dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka, sebagaimana disampaikan oleh Ashar Sunyoto Munandar (2008). Pendapat lain dari Siagian menyebutkan bahwa stres adalah kondisi ketenangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Robbins dan Judge (2015) juga menjelaskan bahwa stres kerja adalah respons fisik, mental, atau emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Kemudian, Mangkunegara, menggambarkan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini tercermin dalam gejala seperti emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, isolasi diri, kesulitan tidur, konsumsi rokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Handoko (2017) diantaranya :

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang jelek.
- d. Iklim politis yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. *Role ambiguity*.
- h. Frustrasi.
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan pegawai.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

Handoko (2017) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menjadi 11 bagian, sedangkan menurut Robbins & Judge (2015) salah satu yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, dimana kondisi organisasi yang rentan terhadap perubahan yang tidak pasti dapat menciptakan tekanan. Hal ini terutama terkait dengan perilaku atasan, dinamika kerja sama antar rekan kerja, serta aspek keamanan dan keselamatan di tempat kerja. Selain itu, faktor organisasi yang mempengaruhi stres kerja ada pada tuntutan pekerjaan atau beban kerja yang berlebihan.

2.3.3 Gejala Stres Kerja

Asih (2018) mengatakan bahwa individu dapat mengalami dampak positif dari stres jika mereka diberi kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah sebagai penghargaan. Sebaliknya, jika individu merasa terhalang dalam mencapai tujuannya karena faktor-faktor di luar kendalinya, mereka cenderung mengalami dampak negatif dari stres.

Stres memiliki gejala dan setiap individu memiliki gejala stres yang berbeda-beda. Menurut Maramis & Maramis (2009), gejala stres mencakup hal-hal sebagai berikut :

- a. Rasa gelisah dan sulit untuk rileks.
- b. Mudah marah dan merasa ingin meledak ketika situasi tidak sesuai dengan keinginan.
- c. Merasa sangat lelah atau mengalami kelelahan yang berkepanjangan pada beberapa waktu.
- d. Kesulitan untuk berkonsentrasi.
- e. Kehilangan minat terhadap kegiatan rekreasi.
- f. Khawatir tentang hal-hal yang sebenarnya tidak dapat diatasi hanya dengan perasaan khawatir.
- g. Bekerja secara berlebihan, meskipun tidak selalu efektif.
- h. Meningkatnya kecenderungan untuk membawa pekerjaan ke rumah.
- i. Meningkatnya kebiasaan merokok atau minum minuman keras.
- j. Merasa kehilangan arah atau melihat masa depan sebagai gelap, terutama dalam hal pekerjaan, keluarga, atau kehidupan secara umum.

Hamali (2018) menyebutkan bahwa gejala stres di tempat kerja dalam dua tingkatan, yaitu gejala stres pada tingkat individu dan gejala stres pada tingkat organisasi, yang diantaranya :

1. Gejala stres pada tingkat individu, terdiri dari :
 - a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung dan hipertensi.
 - b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, *hipokondria*, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa tersaingi.
 - c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.

- d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak lainnya.
- 2. Gejala stres pada tingkat organisasi, terdiri dari tingkat absensi pegawai, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dan kompensasi atau perawatan kesehatan.

Berbeda dengan dua pakar yang telah disebutkan diatas, Marihot (2009), mengelompokkan gejala stres kerja pada tingkat individu menjadi 3 gejala yaitu :

- 1. Gejala fisik mencakup perubahan dalam metabolisme tubuh seperti peningkatan denyut jantung, peningkatan tekanan darah, serta timbulnya sakit kepala dan sakit perut yang perlu diwaspadai.
- 2. Gejala psikologis meliputi perubahan sikap seperti ketegangan, kegelisahan, kebosanan, dan mudah marah.
- 3. Gejala perilaku menunjukkan perubahan dalam produktivitas, peningkatan absen, perubahan kebiasaan makan, peningkatan merokok atau konsumsi minuman keras, kesulitan tidur, dan perilaku bicara yang tidak tenang.

2.3.4 Sumber-Sumber Stres Kerja

Menurut Siagian (2017), sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya, yaitu sebagai berikut :

- 1. Sumber stres berasal dari pekerjaan
 - a. Beban tugas yang terlalu berat.
 - b. Desakan waktu.
 - c. Penyeliaan yang kurang baik.
 - d. Iklim kerja yang tidak aman.
 - e. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja.
 - f. Ketidakseimbangan antar wewenang dan tanggung jawab.
 - g. Ketidakjelasan peran dan karyawan dalam keseluruhan organisasi.

- h. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi lain didalam dan diluar kelompok kerjanya.
 - i. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi.
 - j. Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.
2. Sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan
- a. Masalah keuangan.
 - b. Perilaku negatif anak-anak.
 - c. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
 - d. Pindah tempat tinggal.
 - e. Ada anggota keluarga yang meninggal.
 - f. Kecelakaan dengan mengidap penyakit berat.

Siagian (2017), menyebutkan sumber stres kerja berasal dari pekerjaan dan diluar pekerjaan, sedangkan menurut Tewal (2017), sumber kerja ada dua faktor yaitu :

1. Berasal dari individu yang mencakup
- a. Konflik peran (*role conflict*), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
 - b. Beban kerja berlebihan (*overload*), yang terjadi ketika jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya.
 - c. Ketidakjelasan peran, yang terjadi saat pegawai tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Berasal dari kelompok dan organisasi yang mencakup
- a. Kurangnya kohesivitas antara anggota tim kerja.
 - b. Keterbatasan kesempatan untuk berinteraksi antar pegawai karena desain pekerjaan, kebijakan manajerial, atau upaya anggota tim untuk menghindari interaksi dengan pegawai lain.
 - c. Budaya organisasi.
 - d. Kurangnya peluang karier yang diberikan kepada pegawai.

2.3.5 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Hasibuan (2014), menyebutkan dimensi dan indikator stres kerja diantaranya :

1. Konflik, mencakup ketegangan atau pertentangan antara individu atau kelompok dalam lingkungan kerja.
 - a. Ada ketegangan atau perselisihan antara anggota tim.
 - b. Sulit berkomunikasi dengan rekan kerja.
2. Beban kerja, merujuk pada jumlah dan jenis tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu.
 - a. Jumlah tugas yang diselesaikan dalam waktu yang terbatas.
 - b. Merasa stress atau tertekan dengan pekerjaan banyak.
 - c. Merasa sulit untuk fokus pada pekerjaan yang banyak.
3. Sikap pemimpin, mencakup perilaku dan sikap seorang pimpinan terhadap bawahannya.
 - a. Merasa sulit berkomunikasi dengan pimpinan.
 - b. Pimpinan tidak konsisten atau tidak jelas dalam memberikan arahan atau umpan balik.
4. Waktu kerja, mengacu pada periode waktu yang dihabiskan oleh seorang pegawai untuk bekerja, baik dalam satu hari kerja maupun dalam satu minggu atau bulan.
 - a. Merasa bekerja diluar jam kerja yang sudah ditentukan.
 - b. Sulit menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu istirahat karena tuntutan yang tinggi.
 - c. Adanya tuntutan lembur atau bekerja di akhir pekan karena tekanan dari jadwal yang padat.

Hasibuan (2014), fokus pada interaksi antara individu dengan lingkungan kerja dan rekan kerja, seperti pada sikap pemimpin, waktu kerja dan konflik dalam lingkungan kerja sebagai dimensi dan indikator untuk mengukur stres kerja, sementara Robbins & Judge (2015) memperluas cakupan dengan menyebutkan salah satu indikator dari stres kerja juga

berasal dari peralatan kerja dan kondisi lingkungan kerja sebagai indikator stres kerja tambahan.

Adapun indikator-indikator stres kerja menurut Robbins & Judge (2015) diantaranya :

1. Beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu dan jika terlalu berat dapat menyebabkan stres.
2. Sikap seorang pemimpin terhadap bawahannya memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka.
3. Peralatan kerja merujuk kepada semua objek atau alat yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
4. Kondisi lingkungan kerja mengacu pada situasi di sekitar lokasi tempat pegawai bekerja.
5. Pekerjaan dan karir mencerminkan posisi seseorang di dalam perusahaan dan dalam pengembangan karir mereka.

Di sisi lain, Rivai dalam Julvia (2016), menekankan indikator-indikator utama stres kerja berasal dari individu pegawai itu sendiri, diantaranya :

1. Beban kerja, mencerminkan jumlah tugas yang harus diselesaikan.
2. Wewenang dan tanggung jawab, menyoroiti kontrol individu terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban.
3. Kondisi fisik atau kesehatan, memperhitungkan dampak kondisi fisik terhadap kinerja.
4. Ketidaknyamanan, menyesuaikan kondisi pada lingkungan kerja.
5. Tekanan kerja, tekanan psikologis dalam menyelesaikan tugas.

Penelitian ini menggunakan dimensi dan indikator yang sesuai dengan pandangan yang diuraikan oleh Hasibuan (2014) untuk menggambarkan variabel stres kerja. Dimensi tersebut mencakup beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, dan konflik.

2.4 Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja

2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai tingkat kesesuaian antara harapan atau ekspektasi yang dimiliki oleh seorang pekerja dengan realitas yang dialaminya di tempat kerja (Malik *et al*, 2020). Sehingga, hal tersebut dapat dipahami sebagai sejauh mana pekerja merasa bahwa pekerjaannya memenuhi standar yang diinginkan atau diharapkan dalam hal kualitas dan kondisi kerja. Dapat diartikan juga sebagai kepuasan emosional yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya (Pattusamy & Jacob, 2017). Kepuasan kerja juga bisa dipahami sebagai hasil dari proses di mana karyawan meraih tingkat motivasi yang meningkat, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja (Sapta *et al*, 2021).

Kepuasan kerja atau *job satisfaction*, merupakan konsep yang merujuk pada evaluasi subjektif seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mencakup perasaan positif yang timbul dari penilaian karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, hal itu mencerminkan keselarasan antara harapan, kebutuhan, dan pengalaman mereka dalam lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2015).

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari kesesuaian antara harapan atau ekspektasi seorang pekerja dengan realitas yang mereka alami di lingkungan kerja. Ini mencakup aspek emosional di mana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, serta hasil dari tingkat motivasi yang meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Selain itu, kepuasan kerja mencerminkan penilaian subjektif terhadap karakteristik-karakteristik pekerjaan, dan melibatkan keselarasan antara harapan, kebutuhan, dan pengalaman individu dalam lingkungan. Faktor-faktor seperti kesesuaian antara individu dan pekerjaan, kondisi kerja, dukungan sosial, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang juga dapat mempengaruhi kepuasan

kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya menyoroti aspek materi dan finansial dari pekerjaan, tetapi juga mencakup dimensi emosional dan psikologis yang menjadi bagian penting dari pengalaman kerja seseorang.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wilson (2012) terdapat dua faktor kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan ekstrinsik yaitu :

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik merupakan pendorong internal yang memotivasi individu, seperti pencapaian pekerjaan, pengakuan atas kinerja, tanggung jawab yang diberikan, peluang kemajuan atau perkembangan, peluang pertumbuhan pribadi, dan sifat dari pekerjaan itu sendiri.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik dikenal sebagai faktor higienis, terdiri dari upah atau gaji yang diterima, jaminan kerja, kondisi lingkungan kerja, jaminan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan kebijakan administrasi.

Berbeda dengan Wilson (2012), yang membagi faktor-faktor menjadi dua yaitu faktor intrinsik (internal) yaitu pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan sifat pekerjaan itu sendiri, dan faktor ekstrinsik (eksternal) dengan melibatkan gaji, jaminan kerja, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Loeke dalam Sule (2002) tidak membagi faktor-faktor kepuasan kerja menjadi kategori intrinsik dan ekstrinsik. Loeke mencantumkan berbagai faktor diantaranya :

- a. Jenis pekerjaan.
- b. Rekan kerja.
- c. Tunjangan.
- d. Perlakuan yang adil.
- e. Keamanan kerja.

- f. Peluang penyumbang gagasan.
- g. Gaji atau upah.
- h. Pengakuan kinerja.
- i. Kesempatan bertumbuh.

Selanjutnya, Yoga (2016) menawarkan kerangka kerja yang lebih terperinci dengan membagi faktor-faktor kepuasan kerja menjadi empat kategori, diantaranya :

a. Faktor Psikologis

Faktor ini merujuk kepada faktor-faktor yang terkait dengan keadaan mental dan emosional pegawai di tempat kerja, termasuk minat, tingkat kenyamanan dalam pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Faktor ini merujuk kepada faktor-faktor yang terkait dengan interaksi sosial di lingkungan kerja, baik antara sesama pegawai, dengan atasan, maupun dengan pegawai yang memiliki peran pekerjaan yang berbeda.

c. Faktor Fisik

Faktor ini merujuk kepada faktor-faktor yang terkait dengan kondisi fisik dari lingkungan kerja dan fisik pegawai, termasuk jenis pekerjaan, jam kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara kesehatan pegawai, usia, dan lain sebagainya.

d. Faktor Finansial

Faktor ini merujuk kepada faktor-faktor yang terkait dengan jaminan dan kesejahteraan finansial pegawai, termasuk sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai jenis tunjangan, fasilitas yang tersedia, kesempatan promosi, dan lain sebagainya.

Harold dalam Yoga (2016), menekankan faktor-faktor seperti hubungan antar karyawan, faktor individual, dan faktor luar merupakan hal yang

penting dengan salah satunya menambahkan rekreasi, sebagai faktor kepuasan kerja pada pegawai, adapun rincian faktor-faktor kepuasan menurut Harold dalam Yoga (2016) diantaranya:

1. Hubungan antar karyawan

- a. Hubungan antara manajer dengan karyawan.
- b. Faktor fisik dan kondisi kerja.
- c. Hubungan sosial di antara karyawan.
- d. Sugesti dari teman sekerja.
- e. Emosi dan situasi kerja.

2. Faktor individual

Faktor individual berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, usia, dan jenis kelamin.

3. Faktor luar (eksternal)

Faktor ini berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, upgrading*, dan sebagainya).

2.4.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006), ada enam dimensi yang dipakai untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu

a. Pekerjaan itu sendiri

Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan kepuasan, kesempatan untuk belajar, dan tanggung jawab yang menarik.

b. Gaji

Dimensi ini terkait dengan jumlah kompensasi yang diterima karyawan, yang merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga menjadi alat untuk mencapai kepuasan yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai cerminan dari apresiasi manajemen terhadap kontribusi mereka terhadap perusahaan atau organisasi.

c. Promosi

Dimensi ini mencakup kesempatan bagi karyawan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi, berdasarkan pada kompetensi atau pengalaman yang dimiliki.

d. Pengawasan

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan atasan dengan memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada karyawan, sehingga merasa didukung dalam menjalankan tugasnya.

e. Rekan kerja

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana rekan kerja dapat bekerja secara efektif bersama dan memberikan dukungan, baik secara teknis maupun sosial. Kolaborasi yang baik antar rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan hasil kerja yang dihasilkan.

f. Kondisi kerja

Dimensi ini menggambarkan suasana tempat kerja yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

Luthan (2006) menyebutkan bahwa kondisi kerja juga merupakan indikator kepuasan kerja, namun menurut Robbins & Judge (2015), kondisi kerja dapat dirasakan melalui bagaimana hubungan dengan rekan kerja. Terdapat lima dimensi indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2015) yang meliputi :

a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan itu sendiri memenuhi kebutuhan dan preferensi individu. Termasuk dalam hal ini adalah tingkat tantangan, variasi tugas, kreativitas yang diperlukan, dan tingkat tanggung jawab yang diberikan.

b. Gaji

Faktor kompensasi seperti gaji atau upah yang diterima oleh karyawan dapat memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Keadilan dalam kompensasi dan pemenuhan kebutuhan

finansial individu juga merupakan aspek penting dalam kepuasan kerja.

c. Promosi

Kesempatan untuk kemajuan dalam karier, seperti promosi, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Ini mencerminkan rasa pengakuan terhadap kinerja individu dan memberikan dorongan untuk meraih prestasi lebih lanjut.

d. Pengawasan

Kualitas pengawasan atau *supervise* yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Pengawasan yang adil, mendukung, dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

e. Rekan kerja

Interaksi dengan rekan kerja juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Hubungan yang baik antara sesama karyawan, dukungan tim, kolaborasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan iklim kerja dan kepuasan secara keseluruhan.

Rivai dalam Sofiyon (2018), menyebutkan ada tujuh dimensi kepuasan kerja diantaranya :

a. Isi pekerjaan

Dimensi ini mencakup seberapa menariknya tugas-tugas yang diemban oleh karyawan dan sejauh mana tugas-tugas tersebut memungkinkan pengembangan keterampilan dan pemenuhan kebutuhan intrinsik individu.

b. Supervisi

Aspek ini berkaitan dengan kualitas dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, yang mencakup pemberian umpan balik, bantuan dalam penyelesaian masalah, dan kejelasan dalam menetapkan tujuan kerja.

c. Organisasi dan manajemen

Dimensi ini mengacu pada persepsi karyawan terhadap kebijakan, prosedur, dan kepemimpinan dalam organisasi tempat bekerja, serta sejauh mana merasa diperlakukan secara adil dan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

d. Kesempatan untuk maju

Aspek ini mencakup peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka, termasuk peluang promosi, pelatihan dan pengembangan, serta peningkatan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka.

e. Gaji atau insentif

Dimensi ini mencakup pemenuhan kebutuhan finansial karyawan, termasuk keadilan dan konsistensi dalam sistem penggajian serta pemberian insentif yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka.

f. Rekan kerja

Aspek ini mencakup hubungan antara karyawan dengan rekan kerja mereka, termasuk tingkat dukungan, kerjasama, dan keterlibatan dalam tim kerja.

g. Kondisi pekerjaan

Dimensi ini mencakup kondisi fisik dan lingkungan kerja, termasuk keamanan, kenyamanan, fasilitas yang tersedia, dan keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat.

Penelitian ini menggunakan dimensi yang sesuai dengan pandangan yang diuraikan Luthan (2006) untuk menggambarkan variabel kepuasan kerja. Dimensi tersebut mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Luthan (2006) mengemukakan terdapat beberapa indikator yang digunakan yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri
 - 1. Merasa puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.
 - 2. Pekerjaan sesuai dengan pendidikan atau pengalaman kerja yang dimiliki.
- b. Gaji
 - 1. Penghasilan dari pekerjaan mencukupi memenuhi kebutuhan sehari-hari.
 - 2. Gaji yang diterima sesuai dengan standar yang berlaku dalam instansi tersebut.
- c. Promosi
 - 1. Adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan, mencakup tanggung jawab atau penugasan yang dilakukan di luar jam kerja konvensional.
 - 2. Promosi yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- d. Pengawasan
 - 1. Adanya dukungan teknis yang memadai dari atasan.
 - 2. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai baik dan lancar.
- e. Rekan kerja
 - 1. Terjalannya komunikasi yang baik antara rekan kerja.
 - 2. Adanya kebersamaan dan kekeluargaan di lingkungan tempat kerja.
- f. Kondisi kerja
 - 1. Adanya perasaan bahwa lingkungan fisik tempat kerja memberikan kenyamanan yang memadai.
 - 2. Tingkat stres di tempat kerja dapat dikelola dengan baik.

2.5 Pengaruh antara Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Stres bisa memiliki efek yang bermanfaat atau merugikan tergantung pada konteksnya, seperti yang dijelaskan oleh Handoko (2017). Sederhananya, stres dapat mendorong atau mengganggu kinerja tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dialami seseorang. Jika stres berlebihan, dapat menyebabkan penurunan kinerja karena mengganggu pelaksanaan tugas. Pegawai mungkin

kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres, sehingga sulit untuk membuat keputusan dan perilaku mereka menjadi tidak teratur. Stres kerja adalah hal yang signifikan bagi organisasi, terutama dalam konteks kinerja pegawai. Kinerja yang baik sangat berarti bagi keberhasilan organisasi, karena dapat mendukung pencapaian keuntungan. Namun, jika kinerja menurun, hal ini dapat mengakibatkan kerugian bagi organisasi.

Bulolo dkk (2021), menyebutkan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena stres dapat dibagi menjadi dua jenis, yakni stres yang berdampak positif dan stres yang berdampak negatif. Dalam lingkungan kerja, ada individu yang memiliki ketahanan tinggi terhadap stres sehingga mampu menghadapinya dengan baik, namun ada juga yang memiliki daya tahan rendah dalam menghadapi stres, yang pada akhirnya berdampak buruk pada kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wala (2017) dan Amalia (2016) yang menyebutkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Siagian (2017) mengatakan pegawai yang stres cenderung mengalami ketegangan emosional, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja, sehingga kinerja tidak optimal. Dalam lingkungan kerja, stres merupakan masalah umum yang sering dihadapi oleh pegawai dan dapat mempengaruhi performa mereka. Selain stres kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti budaya kerja dan kepuasan kerja, sebagaimana dinyatakan oleh Kazmi *et al* (2008) dan Yusnimar & Mahdani (2015).

2.6 Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Seorang pegawai dianggap memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, serta menilai pekerjaannya memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya, cenderung lebih produktif, sedangkan ketidakpuasan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kinerja (Hamali, 2018). Kepuasan

kerja dapat disebabkan oleh faktor intrinsik yang merupakan pendorong internal yang memotivasi individu, seperti pencapaian pekerjaan, pengakuan atas kinerja, tanggung jawab yang diberikan, peluang kemajuan atau peluang pertumbuhan pribadi dan sifat dari pekerjaan itu sendiri dan faktor ekstrinsik dikenal sebagai faktor higienis, terdiri dari upah atau gaji yang diterima, jaminan kerja, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan kebijakan administrasi (Wilson, 2012).

Robbins & Judge (2015) menyebutkan kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mungkin untuk berbicara positif tentang organisasi mereka, membantu rekan kerja, dan mencapai kinerja maksimal dalam tugas-tugas mereka hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fadhil (2018) dan Wirya dkk (2020) yang menyebutkan kepuasan kerja mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.7 Pengaruh antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

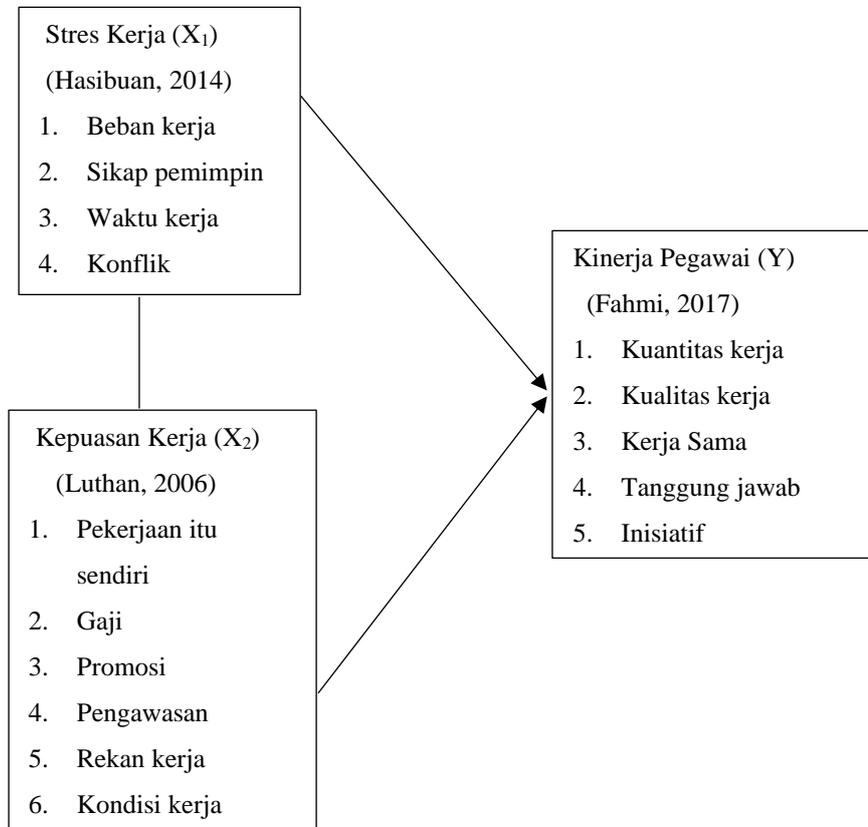
Menurut Robbins & Judge (2015), stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja, jika berlebihan, dapat menurunkan kinerja karena pegawai menjadi tidak mampu menangani tekanan dengan baik. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja karena pegawai yang puas cenderung lebih termotivasi, produktif, dan memiliki sikap positif terhadap tugas serta organisasi mereka. Robbins menekankan bahwa keseimbangan antara tingkat stres yang optimal dan kepuasan kerja yang baik sangat penting dalam mendukung kinerja yang efektif.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riansyah (2017) Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa jika stres kerja dan kepuasan kerja dikelola dengan baik, maka kinerja

pegawai juga akan meningkat. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja yang tinggi serta kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan kinerja pegawai yang tidak optimal (Wirya dkk, 2020). Hal ini sejalan dengan teori Handoko (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk (2018) dan Wala (2017), yang menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

2.7 Kerangka Pikir

Peneliti ingin menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka peneliti membuat kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir
Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H_1 = Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung.
 H_0 = Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung.
2. H_2 = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung.
 H_0 = Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung.
3. H_3 = Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung.
 H_0 = Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Metode kuantitatif dapat digunakan untuk menemukan dan mengembangkan berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi baru. Menurut Sugiyono (2021) metode penelitian kuantitatif merujuk pada suatu pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi tertentu atau sampel yang diambil secara acak. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang, dan analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif atau statistik. Filsafat positivisme memandang realitas atau fenomena sebagai sesuatu yang dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkret, dapat diamati, terukur, dan memiliki hubungan sebab-akibat. Berdasarkan hal di atas, maka peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan terperinci mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Konsep Penelitian

1. Variabel X_1 = Stres Kerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU Kota Bandar Lampung)
Stres kerja yang dialami oleh pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung adalah perasaan tertekan yang timbul akibat beban pekerjaan. Gejala yang dialami pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung dapat berupa emosi yang tidak stabil, perasaan tidak

senang, isolasi diri, kesulitan tidur, konsumsi rokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Dimensi dan indikator stres kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung mencakup beban kerja, yang merujuk pada jumlah dan jenis tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu, sikap pemimpin Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung yang mencakup perilaku dan sikap pimpinan terhadap pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung, waktu kerja yang mengacu pada durasi waktu yang dihabiskan untuk bekerja dalam sehari, seminggu, atau sebulan, serta konflik yang mencakup ketegangan atau pertentangan antarindividu pegawai atau kelompok pegawai dalam lingkungan kerja Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung.

2. Variabel X_2 = Kepuasan Kerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung

Kepuasan kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung adalah ketika pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut mencerminkan keselarasan antara harapan, kebutuhan, dan pengalaman pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung dapat diukur melalui indikator-indikator seperti, pekerjaan itu sendiri, gaji yang diberikan, kemudian diberikannya promosi untuk pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung sesuai dengan aturan yang berlaku, adanya pengawasan, hubungan rekan kerja, kolaborasi yang terjadi pada saat bekerja, serta kondisi kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung.

3. Variabel Y = Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung

Kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan tugas pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung baik dalam dimensi kualitas kerja yang menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, dimensi kuantitas kerja yang menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung, kemudian kerja sama yang mencerminkan kesediaan pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung untuk bekerja sama, baik secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar organisasi, tanggung jawab yang menunjukkan seberapa besar pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung menerima dan menjalankan tugas mereka, serta tanggung jawab atas hasil kerja, penggunaan sarana dan prasarana, dan perilaku kerja sehari-hari, maupun inisiatif yang menandai kemampuan pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung untuk mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas tanpa perlu arahan dari atasan. Kinerja pegawai merujuk pada pencapaian prestasi yang dicapai oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung dalam periode waktu tertentu.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen Pertanyaan	Kode	Skala Pengukuran
1.	Stres Kerja	Konflik	Ada ketegangan antara anggota tim	Saya merasa ada ketegangan antara anggota tim dalam mencapai tujuan bersama	S1	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Sulit berkomunikasi dengan rekan kerja	Saya merasa sulit untuk berkomunikasi atau bekerja sama dengan beberapa rekan kerja karena perbedaan pendapat atau nilai	S2	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Merasa terhambat karena adanya ketegangan di tempat kerja	Saya merasa terhambat dalam mencapai tujuan bersama karena adanya ketegangan di tempat kerja	S3	Guttman Setuju - Tidak Setuju
		Beban kerja	Merasa stres dengan jumlah tugas yang diselesaikan dalam waktu terbatas	Saya merasa stres dengan jumlah tugas yang harus saya selesaikan dalam waktu yang terbatas	S4	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Merasa stres dengan pekerjaan banyak	Saya sering merasa stres karena merasa terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan	S5	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Merasa sulit untuk fokus pada pekerjaan yang banyak	Saya merasa sulit untuk fokus pada pekerjaan karena terlalu banyak gangguan dan tugas yang mendesak	S6	Guttman Setuju - Tidak Setuju
		Sikap pemimpin	Merasa sulit berkomunikasi dengan pimpinan	Saya merasa sulit untuk berkomunikasi dengan pimpinan saya mengenai masalah-masalah yang saya hadapi di tempat kerja	S7	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Pimpinan tidak konsisten dalam memberikan arahan	Sikap atasan saya terkadang terasa tidak konsisten dalam memberikan arahan	S8	Guttman Setuju - Tidak Setuju
		Waktu kerja	Merasa bekerja diluar jam kerja yang sudah ditentukan	Saya sering merasa harus bekerja di luar jam kerja yang sudah ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada	S9	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Sulit menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu istirahat karena tuntutan pekerjaan yang tinggi	Saya merasa sulit untuk menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu istirahat karena tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi	S10	Guttman Setuju - Tidak Setuju

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen Pertanyaan	Kode	Skala Pengukuran
			Adanya tuntutan lembur atau bekerja di akhir pekan karena tekanan dari jadwal yang padat	Saya merasa terlalu sering harus melakukan lembur atau bekerja di akhir pekan karena tekanan dari jadwal kerja yang padat	S11	Guttman Setuju - Tidak Setuju
2.	Kepuasan kerja	Pekerjaan itu sendiri	Merasa puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan saat ini	K1	Guttman Setuju - Tidak Setuju
Merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan			Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan	K2	Guttman Setuju - Tidak Setuju	
Gaji			Merasa puas karena gaji dari pekerjaan saat ini mencukupi kebutuhan hidup	Saya merasa puas karena gaji pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari	K3	Guttman Setuju - Tidak Setuju
		Merasa puas karena instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standar yang berlaku	Saya merasa puas karena instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standar yang berlaku	K4	Guttman Setuju - Tidak Setuju	
Promosi		Merasa puas karena adanya kesempatan promosi jabatan	Saya merasa puas karena adanya kesempatan promosi jabatan	K5	Guttman Setuju - Tidak Setuju	
		Merasa puas karena promosi yang diberikan mengikuti prosedur	Saya merasa puas karena promosi yang diberikan mengikuti prosedur ditetapkan	K6	Guttman Setuju - Tidak Setuju	
Pengawasan		Merasa puas pimpinan memberikan dukungan teknis yang memadai	Saya merasa puas karena pimpinan memberikan dukungan teknis yang memadai	K7	Guttman Setuju - Tidak Setuju	
		Merasa puas karena pimpinan melakukan komunikasi yang baik kepada pegawai	Saya merasa puas karena pimpinan menghargai pegawai	K8	Guttman Setuju - Tidak Setuju	
			Saya merasa puas karena pimpinan mampu menempatkan diri pada situasi yang dihadapi pegawai	K9	Guttman Setuju - Tidak Setuju	

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen Pertanyaan	Kode	Skala Pengukuran
				Saya merasa puas karena pimpinan dapat mendengarkan keluhan pegawai	K10	Guttman Setuju - Tidak Setuju
		Rekan kerja	Merasa puas karena adanya jalinan komunikasi interaksi yang baik antara rekan kerja	Saya merasa puas karena adanya jalinan komunikasi interaksi yang baik antara rekan kerja	K11	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Merasa puas karena karena kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja	Saya merasa puas karena kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja	K12	Guttman Setuju - Tidak Setuju
		Kondisi kerja	Merasa puas karena lingkungan tempat kerja memberikan kenyamanan	Saya merasa puas dengan lingkungan fisik di tempat kerja, baik dari segi udara, penempatan kursi, interior, memberikan kenyamanan	K13	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Tingkat stres di tempat kerja dapat dikelola dengan baik	Saya merasa puas dengan tingkat stres yang dapat saya kelola dengan baik di tempat kerja.	K14	Guttman Setuju - Tidak Setuju
3.	Kinerja pegawai	Kuantitas kerja	Kecepatan	Saya merasa kecepatan dalam menyelesaikan tugas saya meningkat setiap hari	KP1	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Kemampuan	Saya merasa mampu menangani berbagai jenis pekerjaan dalam waktu yang ditentukan	KP2	Guttman Setuju - Tidak Setuju
		Kualitas kerja	Ketertiban	Saya merasa lebih teratur dalam menyelesaikan tugas-tugas saya	KP3	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Keakuratan	Saya merasa hasil kerja saya lebih akurat dan sesuai dengan standar yang ditetapkan	KP4	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Hubungan hasil kerja dengan volume pekerjaan	Saya merasa bahwa hasil kerja saya berkualitas dan tetap terjaga meskipun dalam volume pekerjaan yang besar	KP5	Guttman Setuju - Tidak Setuju
		Kerja sama	Kolaborasi	Saya merasa kolaborasi dengan rekan kerja semakin meningkat	KP6	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Solidaritas	Saya merasa semakin solid dalam bekerja bersama tim	KP7	Guttman Setuju - Tidak Setuju

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen Pertanyaan	Kode	Skala Pengukuran
		Tanggung jawab	Kinerja tim	Saya merasa berkontribusi pada kinerja tim secara positif	KP8	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Pengambilan keputusan	Saya merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya	KP9	Guttman Setuju - Tidak Setuju
		Inisiatif	Berpikir kreatif	Saya merasa semakin kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas tanpa perlu banyak arahan	KP10	Guttman Setuju - Tidak Setuju
			Menunjukkan prestasi	Saya merasa prestasi saya dalam menyelesaikan tugas-tugas semakin meningkat	KP11	Guttman Setuju - Tidak Setuju

Sumber : diolah oleh Peneliti,2024

3.3 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala *Guttman*, yang merupakan alat pengukuran yang mengatur pertanyaan-pertanyaan secara hierarkis untuk mengetahui sikap seseorang terhadap suatu konsep (Sugiyono, 2021). Skala *Guttman* dipilih dalam penelitian ini karena kemampuannya untuk menghasilkan jawaban yang tegas dan jelas dari responden, yaitu hanya terdapat dua interval seperti “setuju-tidak setuju”, “ya-tidak”, “benar-salah”, “positif-negatif”, “pernah-tidak pernah”, dan lain-lain (Sugiyono, 2021). Skala *Guttman* selain dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda, juga dapat dibuat dalam bentuk *checklist*. Jawaban dapat dibuat dengan skor tertinggi satu (1) dengan nilai terendah nol (0). Untuk setiap pertanyaan dalam pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian ini menggunakan analisa sebagai berikut :

Tabel 3. Skala Pengukuran Guttman

Jawaban	Nilai
Setuju	1
Tidak Setuju	0

Sumber : diolah oleh peneliti,2024

Dengan menggunakan interval dua poin dengan skor tertinggi satu (setuju) dan nilai terendah nol (tidak setuju), penelitian ini dapat mengurangi ambiguitas

dalam interpretasi jawaban yang tidak hanya mempermudah analisis data tetapi juga meningkatkan validitas pengukuran sikap responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian Akbar (2022) mengatakan penelitian dengan skala *Guttman* sangat baik untuk meyakinkan peneliti tentang kesatuan dimensi dan sikap yang diteliti. Skala *Guttman* dirancang untuk mendapatkan jawaban yang tegas dan konsisten terhadap suatu permasalahan yang ditanyakan, serta membantu dalam memastikan validitas hasil penelitian yang diteliti. Penjelasan ini menunjukkan bagaimana skala *Guttman* dapat menghasilkan data yang lebih konsisten dan valid, serta mengurangi bias dalam interpretasi hasil penelitian.

3.4 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti memperoleh data untuk menjawab pertanyaan yang diajukan. Pemilihan lokasi penelitian di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung didasarkan pada hasil observasi peneliti yang menunjukkan peningkatan jumlah tugas administrasi dan operasional yang diberikan kepada pegawai selama masa tahapan hingga penyelenggaraan Pemilu dalam waktu yang terbatas. Lokasi ini dipilih karena kesesuaian masalah penelitian yang berkaitan dengan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Peneliti menggunakan populasi yaitu pada seluruh pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung. Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh karena itu, populasi tidak hanya terbatas pada individu manusia, tetapi juga mencakup objek dan fenomena alam lainnya. Populasi juga tidak hanya mengacu pada jumlah individu dalam objek atau subjek yang diteliti, tetapi juga mencakup semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2021).

3.5.2 Sampel

Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang. Sugiyono (2021) menyebutkan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 atau ketika peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat rendah. Informasi yang diperoleh dari sampel dapat digunakan untuk membuat kesimpulan yang dapat diterapkan pada populasi secara umum. Sejalan dengan penelitian dari Reptiningsih (2023) yang menggunakan sampel jenuh, dimana populasinya berjumlah 30 orang dan semua karyawan dijadikan sampel. Reptiningsih (2023) menyebutkan metode sampel jenuh dipilih dikarenakan untuk memastikan representativitas dan akurasi yang diperoleh serta dikarenakan adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan dana. Begitu juga dengan penelitian Adawiyah dan Amelia (2021) yang menggunakan teknik sampel jenuh pada pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 35 pegawai untuk mendapatkan data yang komprehensif dan representatif dari seluruh populasi.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh atau dikenal sebagai sensus. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa teknik *sampling* jenuh adalah ketika semua anggota populasi dijadikan sampel. *Non probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Oleh karena itu, peneliti memilih teknik *sampling* jenuh dengan sampel yang akan digunakan adalah seluruh pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung yang berjumlah 30 orang yang terdiri dari beberapa bidang dan jabatan yang berbeda-beda.

3.6 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber pertama tanpa melalui perantara. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data primer dari hasil kuisisioner dan pengamatan yang dilakukan. Kuisisioner akan dilakukan kepada seluruh pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk menghimpun data adalah melalui penggunaan kuisisioner. Kuisisioner adalah alat pengumpulan data primer yang digunakan dalam metode survei untuk mengumpulkan pendapat dari responden. Kuisisioner dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi pribadi seperti sikap, pendapat, harapan dan keinginan responden (Pujihastuti, 2010). Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada seluruh pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung. Kuisisioner tersebut mengandung pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan tingkat beban kerja, tingkat kepuasan pegawai, dan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung selama bekerja di organisasi tersebut.

3.8 Metode Pengujian Data

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuisisioner dianggap sah atau valid.

Rumus

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Banyaknya sampel

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

Untuk menguji validitas data, uji validitas dilakukan terhadap setiap item dalam kuisioner. Tingkat validitas kuisioner diukur dengan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Uji validitas intrumen ini dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan computer menggunakan *software IBM SPSS Statistics 27*. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas yaitu sebagai berikut :

1. Jika r hitung sama atau lebih besar dari nilai r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
2. Jika r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

R tabel untuk koefisien korelasi *Pearson's*, digunakan untuk menentukan nilai validitas dari suatu intrumen penelitian. Nilai r tabel pada penelitian ini sebesar 0,361 yang diperoleh berdasarkan dua komponen utama yaitu ukuran sampel yang berjumlah 30 responden dan tingkat signifikansi yang ditentukan sebesar 0.05, artinya peneliti menerima resiko 5% untuk menolak hipotesis nol yang sebenarnya benar. Nilai r tabel 0,361 didapatkan melalui tabel distribusi untuk koefisien korelasi. Untuk sampel 30 dan tingkat signifikansi 0,05, nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,361 (Sugiyono, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas pada Variabel Stres Kerja

Variabel	Kode	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	S1	0,361	0,698	Valid
	S2	0,361	0,587	Valid
	S3	0,361	0,753	Valid
	S4	0,361	0,387	Valid
	S5	0,361	0,414	Valid
	S6	0,361	0,476	Valid
	S7	0,361	0,696	Valid
	S8	0,361	0,455	Valid
	S9	0,361	0,551	Valid
	S10	0,361	0,414	Valid
	S11	0,361	0,641	Valid

Sumber : diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas pada variabel Stres Kerja (X₁) dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua instrumen pernyataan dikatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Kode	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₂)	K1	0,361	0,473	Valid
	K2	0,361	0,376	Valid
	K3	0,361	0,468	Valid
	K4	0,361	0,498	Valid
	K5	0,361	0,392	Valid
	K6	0,361	0,580	Valid
	K7	0,361	0,548	Valid
	K8	0,361	0,438	Valid
	K9	0,361	0,473	Valid
	K10	0,361	0,387	Valid
	K11	0,361	0,548	Valid
	K12	0,361	0,396	Valid
	K13	0,361	0,498	Valid
	K14	0,361	0,647	Valid

Sumber diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja (X₂) dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua instrumen pernyataan dikatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Kode	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,361	0,674	Valid
	KP2	0,361	0,622	Valid
	KP3	0,361	0,651	Valid
	KP4	0,361	0,571	Valid
	KP5	0,361	0,750	Valid
	KP6	0,361	0,547	Valid
	KP7	0,361	0,455	Valid
	KP8	0,361	0,412	Valid
	KP9	0,361	0,383	Valid
	KP10	0,361	0,443	Valid
	KP11	0,361	0,596	Valid

Sumber diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua instrumen pernyataan dikatakan valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021), uji reliabilitas adalah tingkat konsisten dan kestabilan data atau temuan. Data yang tidak reliabel tidak dapat diproses lebih lanjut karena dapat menghasilkan kesimpulan yang bias. Sebuah alat ukur dianggap reliabel jika pengukuran yang dilakukannya menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 27 dengan sistem *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas dalam konteks ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS.

Seperti pada uji statistik lainnya, hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* digunakan sebagai panduan dalam pengambilan keputusan.

Rumus

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varian butir

s_t^2 = Varian skor total

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Stres Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,774	11	Reliabel

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7. Hasil uji reliabilitas pada variabel stres kerja dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dan jumlah item pernyataan sebanyak 11, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen valid yang digunakan reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	0,741	14	Reliabel

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8. Hasil uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dan jumlah item pernyataan sebanyak 14, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen valid yang digunakan reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,775	11	Reliabel

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 9. Hasil uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dan jumlah item pernyataan sebanyak 11, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen valid yang digunakan reliabel.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk memeriksa persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis regresi berganda. Beberapa uji asumsi klasik yang umum dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk melihat apakah data yang telah diperoleh mengikuti distribusi normal atau tidak (Sugiyono,2021). Adapun pada penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah uji *Shapiro Wilk*. Uji *Shapiro Wilk* adalah uji normalitas yang efektif dan valid digunakan untuk sampel berjumlah kecil dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan diatas 0.05 maka distribusi populasi adalah normal.
- b. Jika nilai signifikan dibawah 0.05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 10. Uji Normalitas

Tests of Normality			
	Statistic	Shapiro-Wilk df	Sig.
Unstandardized Residual	.982	30	.871

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai *Saphiro-Wilk* sebesar 0,871. Nilai signifikansi *Saphiro-Wilk* di atas menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data di atas sudah berdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independent (Ghozali, 2017). Multikolinieritas dapat menyebabkan peningkatan besar standar error pada saat pengujian koefisien, t-hitung akan lebih kecil dari t-tabel. Ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier yang signifikan antara variabel independen yang dipengaruhi oleh variabel dependen. Untuk mengidentifikasi multikolinieritas dalam regresi dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance.

- a. Jika $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.
- b. Jika $VIF > 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka terjadi Multikolinieritas.

Tabel 11. Uji Multikolinieritas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	.634	1.578
Kepuasan Kerja	.634	1.578

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa angka tolerance untuk variabel independent (bebas) memiliki nilai $0,634 > 0,10$. Untuk hasil VIF juga bernilai $1,578 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Tidak adanya gejala multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan linear antara variabel stres kerja dan

kepuasan kerja sehingga pada pengujian regresi dengan penggunaan variabel tersebut tidak akan mempengaruhi koefisien yang diujikan.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terjadi variasi yang tidak konsisten dalam residual dari satu observasi lain dalam suatu model regresi. Ketika residual tetap stabil dari satu observasi ke observasi lain, ini disebut sebagai homoskedastisitas, sedangkan jika variasinya berbeda-beda, disebut heteroskedastisitas. Sebuah model regresi yang baik dianggap homoskedastis atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi kemungkinan heteroskedastisitas, metode uji Glesjer dapat digunakan, dalam uji hasil sig > 0.05 maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dan model yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas (Ningsih & Dukalang, 2019).

Tabel 12. Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients		
Model		B	Std Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	2.054	.726		2.829	.009
	Stres Kerja	.055	0.55	-.234	-.1.005	.324
	Kepuasan Kerja	-.081	.054	-.345	-.1.486	.149

a. Dependent Variable : ABS_RES

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel uji heterokedastisitas di atas dapat dilihat bahwa hasil dari signifikasni untuk variabel stres kerja sebesar 0,324 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,149 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala heterodekastisitas. Tidak adanya gejala heterokedastisitas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini antara model regresi tidak terjadi bias dan analisis regresi dapat dilakukan.

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2021). Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hubungan ini biasanya dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

Analisis regresi linier berganda dibantu dengan SPSS. Teknik analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari X terhadap Y.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
$\beta_1 \dots \beta_2$	= Koefisien regresi
X	= Stres kerja dan kepuasan kerja
E	= error

Analisis regresi linier berganda dibantu dengan menggunakan SPSS. Teknik analisis regresi linier berganda ini dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari X terhadap Y. Berdasarkan Uji signifikansi parsial (Uji T), Uji signifikansi simultan (Uji F) dan koefisien determinasi.

3.9.3 Uji Hipotesis

1. Uji signifikansi parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial (Uji T) digunakan untuk secara parsial menguji hipotesis tentang pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Ningsih & Dukalang, 2019). Ini merupakan pengujian terhadap koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yang membantu dalam menentukan seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan tertentu berdasarkan nilai signifikansi, uji-t membantu dalam menetapkan apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Ketentuan berikut berdasarkan nilai signifikan

- a. Jika nilai Sig < 0.05 maka terdapat pengaruh variabel terhadap variabel Y atau hipotesis di terima.
- b. Jika nilai Sig > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y atau hipotesis ditolak.

2. Uji signifikansi simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah pengaruh dari variabel-variabel independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara kolektif terhadap variabel dependen (Ningsih & Dukalang, 2019). Dengan ketentuan berikut berdasarkan nilai signifikansi

- a. Jika nilai Sig < 0.05 maka X secara simultan berpengaruh terhadap Y atau hipotesis di terima.
- b. Jika nilai Sig > 0.05 maka X secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilainya berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati nol (0), ini menunjukkan bahwa

kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati satu, hal itu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih kuat dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Sugiyono, 2021).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung. Persentase pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 65,9%. Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada variabel stres kerja sebesar $-0,498$ memiliki makna bahwa stres kerja berpengaruh negatif, setiap stres kerja mengalami kenaikan satu satuan unit maka Kinerja Pegawai akan menurun sebesar $-0,448$ dengan mempertimbangkan variabel lainnya konstan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung. Persentase pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 59,4%. Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada variabel kepuasan kerja sebesar $0,398$ memiliki makna bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif, setiap kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan unit maka Kinerja Pegawai akan ikut meningkat sebesar $0,398$.
3. Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung. Persentase pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 78,3%. Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada variabel Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $5,004$ memiliki makna bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya walaupun

stres kerja menurun namun kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan berpengaruh positif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut :

A. Bagi pihak Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung diharapkan dapat :

1. Meningkatkan pengelolaan stres sebagai berikut :

- a) Kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan lembur dalam masa sibuk atau jadwal bergilir untuk mengurangi tekanan pada pegawai. Langkah ini memungkinkan pegawai memiliki waktu istirahat yang cukup dan mengurangi kelelahan fisik maupun mental.
- b) Langkah yang dapat dilakukan oleh pimpinan dengan menambah jumlah pekerja untuk membantu mengurangi beban kerja yang meningkat.
- c) Distribusi kerja yang adil dimana beban kerja disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan setiap pegawai. Pemberian tugas yang seimbang memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efektif tanpa merasa tertekan.
- d) Pelatihan manajemen stres untuk memberikan pegawai keterampilan dalam mengelola tekanan kerja. Pelatihan yang diberikan dapat mencakup teknik relaksasi, *mindfulness*, manajemen waktu, serta mengenali dan mengatasi gejala stres.

2. Dalam hal meningkatkan kepuasan kerja pegawai disarankan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandar Lampung melakukan hal sebagai berikut :

- a) Memberikan kesempatan pengembangan karier yang jelas dan adil, serta memastikan bahwa proses promosi didasarkan pada kinerja, sehingga pegawai merasa didukung dan termotivasi untuk terus berkembang.

- b) Menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi antar pegawai melalui program yang mendorong kerja sama tim serta menyelenggarakan kegiatan *fun gathering* secara berkala untuk memperkuat hubungan antar pegawai dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.
 - c) Peningkatan komunikasi dan dukungan teknis yang memadai dari pimpinan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pimpinan diharapkan terus memberikan bimbingan dan dukungan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- B. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain untuk mengetahui hasil dari sudut pandang lain dengan cakupan yang lebih luas. Peneliti selanjutnya dapat pula menambahkan variabel tambahan lain atau meneliti kembali faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, N. dan Amelia, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal SECAD*. 1(2).
- Amalia. U. R. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 4.
- Akbar, A. M. (2022). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Makanan dan Minuman Terhadap Kepuasan Pelanggan di *Coffe Shop* Kedaikebun di Kabupaten Dharmasraya. Skripsi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
- Asih, G. Y, dkk. (2018). *Stress Kerja*. Semarang : Semarang University Press.
- Atmaji, L. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat, Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Skripsi : Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bulolo, dkk (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. 4(2), 191-202.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Charisma, dkk. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Bisma : *Jurnal Manajemen*. 4(2), P-ISSN: 2476-8782, DOI: 10.23887/bjm.v4i2.22015.
- Dewi, dkk. (2014). Pengaruh Stres Kerja & Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pd PT. Bangun Bali Utama Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati*. 6(2). 1-24.
- Fadhil, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputra. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 54(1).

- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : PT. Alfabeta.
- Fanny, Z.I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Skripsi : Universitas Brawijaya.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*. 18(3), 366-375.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herlambang, et al,(2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Bangli. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium* . 8(2). Hal. 335-341.
- Hidayatullah, R. (2019). Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Karyawan Yang Berdampak Pada Produktivitas Karyawan PT. Dunkindo Cipta Rasa. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai : Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang : Media Nusa Creative.
- Isnaini, F. Z. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Skripsi : Universitas Brawijaya.
- Iqbal, Muhammad dan Lilyana, Besti. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Santosa Utama Lestari Lampung Selatan. Skripsi Thesis : Institut dan Bisnis Darmajaya.

- Julvia. (2016). *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Juniarti, A.T. dan Putri, D.G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Jawa Tengah : CV. Pena Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kazmi. R. *et,al.* (2008). Stres Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pekerjaan : Studi Kasus Pada Petugas Medis di Distrik Abbottabad. *Journal of Ayub Medical College Abbottabad*. 20(3), hal.135-139.
- Komaruddin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian, Fungsi, dan Peranan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Luthan, F. (2006). *Organizational Behavior*. Mc-Graw-Hill Education.
- Malik, M., Shamshir, M., & Khan, K. (2020). Association of work-life balance and job satisfaction in commercial pilots : a case study of Pakistan. *Independent Journal of Management & Production*, 11(3),998
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangowal, A. R. (2022). Dampak Perubahan Jam Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Productivity*. 3(2), 120-126.
- Maramis, W. F. & Maramis, A. A (2009). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Marihot, T. E. H .(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grafindo.
- Marzolina dan Fitri, K. (2013). Analisis Gaji dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT.Vinsa Indo Sejahtera-Chevrolet Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. 21(2), 1-16.
- Mulyadi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Ghalia Indonesia.

- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ningsih, S & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*. 1(1),43-53.
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang:UB Press.
- Nurhayana. (2021). Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan. Skripsi : Universitas Islam Riau.
- Parasian, C. S. dan Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 3(4), 922-932.
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2017). A Test of Greenhaus an Allen (2011) Model on Work-Family Balance. *Current Psychology*. 36(2),193-202.
- Pujihastuti dan Isti. (2010). Prinsip Penulisan Kuisisioner Penelitian. CEFARS : *Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah*. 2(1), 43-56.
- Reptiningsih, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank DKI Cabang Juanda. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*. 3(2), 68-79.
- Riansyah, A. (2017). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Skripsi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ridwan, R. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kineerja Pegawai (Studi Kasus KPU Provinsi Sulawesi Selatan). *AkMen Jurnal Ilmiah*. 10(4). Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/381>,
- Rivai, V. dan Deddy M. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, S. P dan Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th edition)*. Pearson.
- Rumaloak, A. R, dkk. (2021). Kinerja Komisi Pemilihan Umum Daerah Dalam Proses Pemilihan Umum Legislatif Kabupaten Seram Bagian Timur Provinsi Maluku Tahun 2019. *Jurnal Visioner*. 13(2), hal.261-270.
- Sapta, I. K. S., Muafi, M., & Setini, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture,and Job Satisfaction in Improving Employee

Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 8(1),495-505.

- Saputra, A dan Kurniawan, I. S.(2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan CV.Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*. 13(02), hal.581-590.
- Satriani, R. D. (2020). Pengaruh Gaji dan Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD.HASBY Mlarak Dengan Kompensasi Sebagai Variabel *Intervening*. Thesis: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Ponorogo.
- Siagian. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sofiyan, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Journal of Management Review*. 2(3), 242-251.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiharto, S. (2006). *Lisrel, cetakan pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwo. (2015). Pengaruh Fasilitas Kerja, Waktu Kerja, *Job Context dan Job Content* Pegawai Terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Jember. Thesis : Universitas Jember.
- Sule, E. (2002). Keterikatan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 2(2), STIE YKPN.Yogyakarta.
- Sulistiyani. A. T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Gava Media.
- Sumilat, dkk (2017). Peranan Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas. *E-Journal : "Acta Diurma"*. 6(1).
- Sunuharjo, B.S. dan Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 34(1), hal.38-46.

- Su'ud, A. (2007). *Pengembangan Ekonomi Mikro, Nasional Conference*. Jakarta : Antonio.
- Su'ud, M. (2008). *Orientasi Kesejahteraan Sosial*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Syari, I. W. (2013). Analisis Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*. 1(2), hal. 116-123.
- Wahyudi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2(3), hal. 112-123.
- Wala. F. M (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*. 5(2).
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja, Edisi ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Surabaya : Rajawali Pers.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wirya, K.S, dkk. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2(1),hal.50-60.
- Yulianti, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Bogor (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kota Bogor). Skripsi : Universitas Pakuan,Bogor.
- Yusnimar, M. Y & Mahdani. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 4(1), Hal.135-143.