

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Candra Pranata Manihuruk*, Satria Tirtayasa

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Denai No. 217, Tegal Sari Mandala II, Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371

*Koresponden: candrapranata48@gmail.com

Kata Kunci:

Stres Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Keyword:

Work Stress, Work Motivation, Work Environment, Work Spirit

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee morale at the North Labuhanbatu Population and Civil Registration Service either partially or simultaneously. This study uses an associative approach, which is research conducted to determine the effect or relationship between the independent variable and the dependent variable. The population and sample in this study were all permanent employees at the North Labuhanbatu Civil Registration and Population Service, totaling 32 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire, while the data analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that partially job stress had no significant effect on morale. Partially work motivation has a significant effect on morale. Partially the work environment has no significant effect on morale. Simultaneously work stress, work motivation and work environment have a significant influence on employee morale at the North Labuhanbatu Population and Civil Registration Service.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>



Published by Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi :

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Manegggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara merupakan instansi yang sebelumnya dikenal sebagai Kantor Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara. Tugas utamanya adalah melaksanakan Catatan Sipil. Pencatatan Sipil sendiri merupakan suatu upaya hukum pencatatan kelahiran, perkawinan, status anak dan kematian. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai merupakan faktor penting dalam mewujudkan sasaran instansi. Untuk itu pegawai perlu diperhatikan semangatnya dalam bekerja agar tujuan instansi dapat tercapai. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaannya. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap pegawai di instansi manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, turunya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, dan tidak atau berkurangnya kegelisahan.

Zainun, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan, kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya, terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan pegawai yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan, rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula, adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi, serta adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan. Menurut (Agustini, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah menyangkut kepuasan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan lingkungan kerja, menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, peluang untuk maju, prestise dalam organisasi, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan menyangkut kepuasan pribadi seperti kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, perasaan telah diberlakukan dengan baik, dan kemampuan untuk bergaul dengan sesama pegawai.

Moekijat, (2008) mengemukakan bahwa indikasi semangat kerja yg tinggi ditunjukkan oleh perasaan senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, sedangkan semangat kerja yg rendah ditunjukkan oleh perasaan tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimistis. Atasan hendaknya dapat mengetahui gejala-gejala turunya semangat kerja dari tiap pegawai. Dengan mengetahui gejala turunya semangat kerja maka atasan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan masalah tersebut sedini mungkin.

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika pegawai sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka pegawai dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi pegawai yang bersangkutan. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh (Luthans, 2010) bahwa banyak manajer melaporkan stress berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana.

Kesenjangan stress kerja merupakan keseriusan menimpa setiap pegawai ditempat kerjanya. Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupannya, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pegawai, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah (Arianty, et al., 2016). Pengendalian terhadap stress yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stress yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stress yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Fahmi, 2016) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Dampak stress pada semangat jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi semangat kerja. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para pegawai merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan. Adapun indikator stres kerja menurut Salleh, Bakar, & Keong, (2008) adalah 1) faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak, 2) peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan, 3) hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. 4) pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi, dan 5) struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja (Yasa, 2017); (Julvia, 2016) dan (Satoto & Ayuningtyas, 2016), kepuasan kerja (Dhanias, 2010); (Prayogi, et al., 2019) dan (Wibowo, Riana, & Putra, 2015), semangat kerja (Hidayat, Pramadewi, & Rifki, 2019); (Fahmi, 2016) dan intention turnover (Nasution, 2017); (Prayogi et al., 2019) dan (Rivai, 2019).

Pegawai bekerja di sebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat penuhi cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorongan bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik (Jufrizen, 2018). Hal ini didukung oleh teori yang dikembangkan oleh (Rivai, 2015), motivasi bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para pegawai, maka diharapkan para pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Dan ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi efektif dan efisien. Menurut (Siagian, 2015), yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk

mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Hal ini sesuai dengan yang di uraikan Abraham dalam (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi. Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai. Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017) meliputi yaitu : 1) kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki, 2) orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut, 3) tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik, 4) orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas, 5) usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan, 6) ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh, 7) rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan, dan 8) pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Disisi yang lain bagi seorang pimpinan di dalam suatu organisasi sangat dituntut kemampuannya untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahannya bilamana mengharapkan agar bawahannya tersebut mau bekerja dengan penuh semangat. Bila pemimpin tidak mampu memberikan motivasi secara efektif kepada bawahannya, maka secara obyektif harus diakui pula bahwa sulit sekali mengharap para pegawai untuk mau bekerja dengan penuh semangat dengan kesadaran yang ada pada dirinya. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Hendriani & Indarti, 2011) bahwa mengingat motivasi variabel yang sangat penting didalam usaha meningkatkan dan mempertahankan tingkat semangat kerja bagi para pekerjanya, maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa menumbuhkan motivasi didalam diri para pegawai adalah salah satu tugas utama bagi seorang pemimpin didalam suatu organisasi. Menyoroti masalah semangat kerja pegawai, maka kita sering menemui kenyataan bahwa sebagian pegawai yang bekerja dengan kurang termotivasi. Jika kondisi demikian tidak diantisipasi dan diupayakan mengatasinya, maka sudah tentu tujuan yang ingin dicapai oleh instansi sulit untuk diwujudkan, dan kinerja instansi akan terus mengalami penurunan. Faktor lain yang mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sumamur dalam Wahyudi dan Suryono (2016, hal. 5) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator lingkungan kerja ditinjau dari lingkungan kerja fisik

adalah 1) penerangan, 2) sirkulasi udara, 3) kebisingan, 4) ruang gerak, 5) fasilitas, 6) kebersihan, 7) warna, 8) musik, 9) privasi.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja (Jufrizen, 2017); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Astuti & Suhendri, 2019); (Gultom, 2014); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017) dan (Rosmaini & Tanjung, 2019), kepuasan kerja (Garaika, 2018); (Fachrezi & Khair, 2020); (Harahap & Khair, 2019), dan semangat kerja (Ulfah, Idris, & Kondorura, 2014); (Hendriani & Indarti, 2011).

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja pegawai. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Berdasarkan hasil riset awal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yaitu menurunnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Hal tersebut dapat dilihat pada pegawai yang mendapat tekanan langsung dari masyarakat, ketiadaan blangko e-KTP membuat pegawai kesulitan menghadapi masyarakat yang tidak percaya bahwa blangko tersebut memang tidak ada. Selain itu, kurangnya pemahaman masyarakat terhadap penggunaan fungsi pengganti e-KTP yaitu Resi KTP. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap semangat pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai juga rendah, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang tidak termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya pemberian motivasi yang dilakukan atasan kepada pegawai. Serta lingkungan kerja yang kurang mendukung, pegawai kurang merasa nyaman saat bekerja diakibatkan fasilitas seperti pendingin suhu ruangan tidak membuat pegawai nyaman dalam bekerja.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang berupa kinerja (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019); (Fachrezi & Khair, 2020) dan (Julita & Arianty, 2017), kepuasan kerja (Rasyid & Tanjung, 2020); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Siagian & Khair, 2018) dan (Hasibuan, 2015), dan semangat kerja (Sari, 2015) dan (Annisa, 2015).

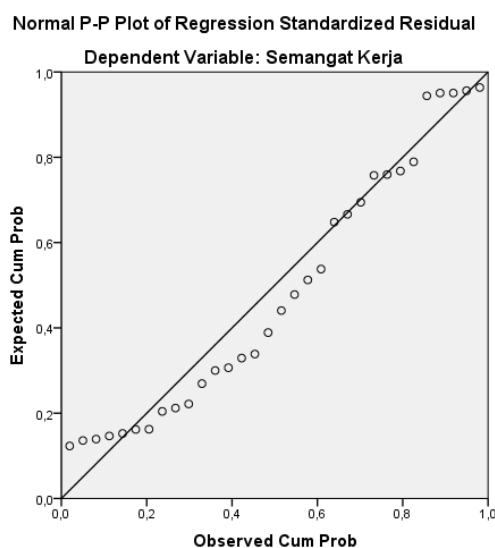
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel penelitian ini ada 4 (empat) yaitu stress kerja, motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja yang diukur dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot*, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian SPSS versi 21.0 adalah sebagai berikut:



Gambar 1 . Hasil Pengujian Normalitas

Pada gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan penyebaran titik-titik data cenderung mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Juliandi, Irfan, Manurung, & Satriawan, 2018). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

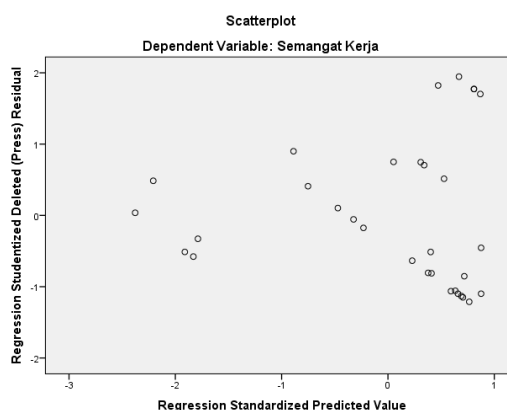
Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Stres Kerja	,645	,460	,354	,671	1,489
Motivasi Kerja	,436	,372	,274	,920	1,087
Lingkungan Kerja	,514	,299	,214	,719	1,391

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Ketiga variabel independent yaitu X_1 , X_2 dan X_3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi 4 atau 5 sehingga tidak terjadi multikolonieritas dalam variabel independen penelitian ini.

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalm model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedassitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi varabel independen dengan nilai residualnya.

**Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedasitas**

Dari gambar grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedasitas.

Pengujian Hoipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y. data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun $t_{tabel} = 1.701$.

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15,645	5,083			3,078	,005
Stres Kerja	,251	,092	,432		2,739	,011
Motivasi Kerja	,166	,078	,286		2,120	,043
Lingkungan Kerja	,212	,128	,252		1,656	,109

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel stres kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2.739 > t_{tabel} = 1.701$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,011 < 0.05$ dengan demikian berarti stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja yang berarti Hipotesis diterima.

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2.120 > t_{tabel} = 1.701$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,043 > 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja hal ini berarti Hipotesis diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 1.656 < t_{tabel} = 1.701$ dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,109 > 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja hal ini berarti Hipotesis ditolak.

Uji F (Secara Simultan)

Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391,801	3	130,600	10,648	,000 ^b
	Residual	343,418	28	12,265		
	Total	735,219	31			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 10,648 > \text{dari } F_{tabel} = 2.71$ dengan nilai probabilitas yakni signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, maka keputusannya Hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,483	3,50213

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,533, hal ini berarti stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 53,3% sedangkan sisanya 46,7% semangat kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara stres kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.739 \geq 1.701$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Luthans, (2010) mengemukakan bahwa banyak manajer melaporkan stres berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana. Kesenjangan stres kerja merupakan keseriusan menimpa setiap pegawai ditempat kerjanya. Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupannya, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pegawai, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsional akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu

organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Hasil penelitian (Hidayat et al., 2019); (Fahmi, 2016) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.120 \geq 1.701$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Pegawai bekerja di sebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat penuhi cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorongan bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh (Rivai, 2015) bahwa motivasi bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para pegawai, maka diharapkan para pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh semangat dan kegairahan. Dan ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi efektif dan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat kerja (Ulfah et al., 2014); (Hendriani & Indarti, 2011).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $1.656 \leq 1.701$ berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_a ditolak, hal ini di nyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi. Seperti yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja (Sari, 2015) dan (Annisa, 2015).

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan terhadap Semangat Kerja

Hasil perhitungan mengenai pengaruh antara stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $10.648 \geq 2.71$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh antara stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap pegawai di instansi manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, dan tidak atau berkurangnya kegelisahan. Zainun, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan, kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya, terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan pegawai yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan, rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula, adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi, serta adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal yaitu : Penelitian ini menjadi dasar bagi pengembangan instansi terutama dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, untuk itu instansi dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dengan cara menurunkan stres kerja. Mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai, maka hendaknya motivasi kerja benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Dalam penelitian ini, hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai namun akan lebih baik jika perhatian terhadap lingkungan kerja lebih ditingkatkan lagi agar semangat kerja pegawai dapat meningkat sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila lingkungan kerja nyaman maka pegawai akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Mengingat pentingnya mempertahankan semangat kerja para pegawai, instansi harus mampu menjaga stres kerja pegawai, memberikan motivasi secara terus menerus serta memelihara lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar semangat kerja pegawai dapat meningkat.

REFERENSI

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, 3(5), 1452-1463.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Medan: Perdana Publishing.

- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107–116.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Garaika, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 64–72.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3 (2).
- Hendriani, S., & Indarti, S. (2011). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*, 19(2).
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *SOROT : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21–29.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS. Medan: Lembaga Penelitian Dan penulisan Ilmiah Aqli.
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59–60.

- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior : An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, M. (2008). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Bandung: Alumi.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(2), 64–74.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K. (2008). How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Papers*, 4(5), 64–73.
- Sari, N. (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Gita Riau MAKMR Pekanbaru. *Jurnal Jom FEKON*, 13(3), 1576–1580.
- Satoto, C. B., & Ayuningtyas, H. G. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 3(3), 2841–2849.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ulfah, M., Idris, A., & Kondorura, D. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Camat Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur. *ejournal Administrasi Negara*, 3(4), 505–519.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125–145.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Stres Kerja pada Dinas Kesehatan Kota. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 38–57.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII* (pp. 1575–1583).
- Zainun, B. (2015). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.