

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA**

(Study Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

NINDITYA AYU S.

(18.1.02.02.0185)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2022

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh:

NINDITYA AYU S.

NPM: 18.1.02.02.0185

Judul:

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA**

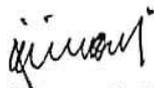
Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI

Kediri

Tanggal: 11 Juli 2022

Pembimbing 1

Pembimbing 2



Dr. Ichsanudin, M.M

NIDN. 0723105703



Hery Purnomo, M.M.

NIDN. 0713076803

Skripsi Oleh :

NINDITYA AYU SRIWIDYANINGSIH
NPM : 18.1.02.02.0185

Judul:

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
(Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Nganjuk)**

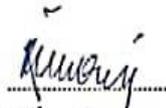
Telah dipertahankan di depan panitia ujian/sidang skripsi
Program studi manajemen
Fakultas ekonomi dan bisnis unp kediri

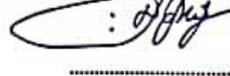
Pada tanggal: 19 juli 2022

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji

1. Ketua : Dr. Ihsanuddin, M.M.
2. Penguji I : Diah Ayu Septi Fauji, M.M
3. Penguji II: Hery Purnomo, M.M


.....

.....

.....

Mengetahui,
Dekan FEB,


Dr. Subagyo, M.M.
NIDN: 0717066601

iii

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Ninditya Ayu Sriwidyarningsih
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl lahir : Nganjuk, 20 April 2000
NPM : 18.1.02.02.0185
Fakultas/prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diaacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 19 Juli 2022

Yang Menyatakan,



Ninditya Ayu S.
NPM: 18.1.02.02.0185

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Do Good And Goodness Will Come To You"

Ku persembahkan karya sederhana ini untuk;

Diri sendiri yang telah berjuang sejauh ini

*Seluruh anggota keluarga Bpk. Suwadi dan Ibu
Sulini, terimakasih atas didikan, kasih sayang dan
doa kalian yang telah mengantarkan ku sampai
kejenjang ini.*

*Bapak Suwito, terimakasih telah menjadi bapak
terbaik selama ini*

ABSTRAK

Ninditya Ayu Sriwidyaningsih, Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Nganjuk

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada saat penerapan partial Work From Home (WFH). WFH adalah suatu program bekerja menggunakan hubungan telekomunikasi. Penelitian ini dilakukan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Nganjuk. Dalam program WFH, BPN Nganjuk diharuskan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawannya guna dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Kinerja karyawan dimungkinkan dapat menurun dikarenakan adanya kondisi yang berbeda antara WFH dengan WFO.

Penelitian ini menggunakan metode uji asumsi klasik, analisis regresi, uji hipotesis, analisis jalur dan uji sobel. Berdasarkan penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, dapat memediasi lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan ke Hadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul "PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA pada Karyawan BPN Nganjuk" ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Si., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dr. Ichsanudin, M.M dan Hery Purnomo., M.M, selaku dosen pembimbing Skripsi.
5. Trisna Lutvia Bintang Ramadhany, terimakasih telah menjadi sahabat yang seperti saudara. Semoga bahagia selalu
6. Liana Dian Putri, Yuliya Trisna, Mocca Alkahvy, Yolanda dan Risa Agustin, terimakasih sudah saling support selama 4 tahun ini

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 19 Juli 2022

Yang Menyatakan,

Ninditya Ayu S.
NPM: 18.1.02.02.0185

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Teori	Error! Bookmark not defined.
1. Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2. Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
3. Stres Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
4. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	Error! Bookmark not defined.
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Berpikir.....	Error! Bookmark not defined.

D. Kerangka Konseptual.....	Error! Bookmark not defined.
E. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
2. Definisi Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Pendekatan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2. Teknik Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Tempat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2. Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi dan Sampel (Subjek dan Objek Penelitian)	Error! Bookmark not defined.
1. Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
2. Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
E. Instrumen Penelitian dan teknik pengumpulan data	Error! Bookmark not defined.
1. Pengembangan Instrumen	Error! Bookmark not defined.
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	Error! Bookmark not defined.
F. Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
1. Sumber Data.....	Error! Bookmark not defined.
2. Langkah-langkah Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3. Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Profil Singkat Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Nganjuk	Error! Bookmark not defined.
not defined.	

2.	Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
3.	Deskripsi Data Variabel	Error! Bookmark not defined.
B.	Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1.	Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
2.	Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
3.	Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.	Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
5.	Analisis Jalur (Path Analysis)	Error! Bookmark not defined.
6.	Analisis Sobel	Error! Bookmark not defined.
C.	Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		Error! Bookmark not defined.
A.	Simpulan	Error! Bookmark not defined.
B.	Saran	Error! Bookmark not defined.
	Daftar Pustaka	11
LAMPIRAN		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Lima Pilihan Skala <i>Likert</i>	Error! Bookmark not defined.
3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Hasil Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.4 Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.1 Jenis Kelamin Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2 Deskripsi Data Variabel Stres Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.3 Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ..	Error! Bookmark not defined.
4.4 Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.5 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
4.6 Hasil Uji Normalitas X1, X2 terhadap Y	Error! Bookmark not defined.
4.7 Hasil Uji Normalitas X1, X2 terhadap M	Error! Bookmark not defined.
4.8 Hasil Uji Normalitas M terhadap Y	Error! Bookmark not defined.
4.9 Hasil Uji Linieritas X1 terhadap Y	Error! Bookmark not defined.
4.10 Hasil Uji Linieritas X2 terhadap Y	Error! Bookmark not defined.
4.11 Hasil Uji Linieritas X1 terhadap M.....	Error! Bookmark not defined.
4.12 Hasil Uji Linieritas X2 terhadap M.....	Error! Bookmark not defined.
4.13 Hasil Uji Linieritas M terhadap Y.....	Error! Bookmark not defined.
4.14 Hasil Uji Regresi Linier X1, X2 terhadap Y.....	Error! Bookmark not defined.
4.15 Hasil Uji Regresi Linier X1, X2 terhadap M	Error! Bookmark not defined.

4.16 Hasil Uji T X1, X2 terhadap Y	Error! Bookmark not defined.
4.17 Hasil Uji T X1, X2 terhadap M.....	Error! Bookmark not defined.
4.18 Hasil Uji T M terhadap Y	Error! Bookmark not defined.
4.19 Hasil Uji F X1, X2 terhadap Y	Error! Bookmark not defined.
4.20 Hasil Uji F X1, X2 terhadap M.....	Error! Bookmark not defined.
4.21 Hasil Uji F M terhadap Y.....	Error! Bookmark not defined.
4.22 Hasil Koefisien Determinasi X1, X2 terhadap Y	Error! Bookmark not defined.
4.23 Hasil Koefisien Determinasi X1, X2 terhadap M	Error! Bookmark not defined.
4.24 Hasil Koefisien Determinasi M terhadap Y	Error! Bookmark not defined.
4.25 Hasil Analisis Regresi X1, X2 terhadap Y.....	Error! Bookmark not defined.
4.26 Hasil Analisis Regresi X1, X2 terhadap M.....	Error! Bookmark not defined.
4.27 Hasil Analisis Regresi M terhadap Y.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
4.1 Hasil Uji Normalitas X1, X2 terhadap Y	Error! Bookmark not defined.
4.2 Hasil Uji Normalitas X1, X2 terhadap M	Error! Bookmark not defined.
4.3 Hasil Uji Normalitas M terhadap Y	Error! Bookmark not defined.
4.4 Diagram Jalur.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
- 2 Kuesioner Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
- 3 Tabulasi Data**Error! Bookmark not defined.**
- 4 Hasil Penelitian atau *Output* SPSS.....**Error! Bookmark not defined.**
- 5 Surat Izin Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
- 6 Surat Keterangan Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
- 7 Berita Acara Bimbingan**Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam perusahaan yang harus diperhatikan perkembangan dan kinerjanya. Sumber Daya Manusia dalam perusahaan memiliki peran penting terhadap terciptanya tujuan perusahaan. SDM dengan kinerja yang baik, pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Riyanda, 2017)

Pada masa pandemi saat ini banyak perusahaan maupun instansi yang mulai memberlakukan *partial* WFH demi mendukung program pemerintah untuk memutus rantai penyebaran Covid 19. WFH adalah suatu istilah bekerja jarak jauh atau dengan kata lain kegiatan bepergian ke kantor atau tempat kerja digantikan dengan hubungan telekomunikasi. Pada saat WFH karyawan memperoleh fleksibilitas bekerja dalam hal tempat dan waktu kerja dengan bantuan teknologi telekomunikasi.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) kabupaten Nganjuk juga menerapkan pelaksanaan WFH dan *Work From Office (WFO)*. Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Meskipun masih dalam program WFH, BPN pada kabupaten Nganjuk terus dituntut untuk meningkatkan kinerja para karyawannya guna dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap konsumen.

Menurut Hendrico (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal organisasi, faktor lingkungan internal, dan faktor eksternal. Faktor internal organisasi, adalah faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika mereka berkembang. Faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah faktor-faktor tersebut, semakin rendah pula kinerjanya sedangkan pada faktor-faktor lingkungan internal organisasi, di dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan eksternal organisasi. Kondisi lingkungan eksternal organisasi yang dimaksud adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja Karyawan dalam WFH pada kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) dimungkinkan dapat menurun dikarenakan adanya kondisi yang berbeda antara bekerja dari kantor dengan bekerja dari rumah. Apabila ketika melaksanakan WFH karyawan mendapat stres kerja yang bertambah serta lingkungan kerja non fisik yang tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut Kaswan (2015) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Tunjungsari (2012) berpendapat kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan Supriyanto & Masyhuri (2012). Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja Bangun (2012). Pada saat melaksanakan WFH maka kepuasan kerja karyawan pada kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) dimungkinkan akan berubah, dikarenakan adanya kondisi kerja yang berubah pula di saat sedang melaksanakan WFH.

Brury (2016) berpendapat bahwa karakteristik sumber daya manusia yang baik adalah memiliki kualitas yang berdampak kepada kinerja dan kemajuan suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja dari organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja berdampak pada produktivitas, kinerja, kesehatan, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja. Maka Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah. SDM yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan optimal dalam mencapai target untuk keberhasilan suatu organisasi. Ketika karyawan merasa puas,

maka akan berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) pada Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta dan penelitian oleh Asshidiq (2018) pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Fath (2015) lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. lingkungan kerja non fisik pada saat WFH berlangsung sangat berbeda dengan lingkungan kerja non fisik disaat *Work From Office (WFO)*). Dalam melaksanakan *Work From Home (WFH)*, hubungan kerja antara karyawan satu dengan yang lainnya cenderung menurun dikarenakan tidak adanya komunikasi secara langsung kepada karyawan lain maupun kepada atasan. Arahan yang diberikan dari atasan kepada karyawan hanya dilakukan beberapa kali saja atau tidak sesering yang dilakukan pada saat WFO. Pada saat WFH, karyawan tidak adanya komunikasi non-verbal sehingga tidak terjalin kerjasama antar karyawan. Hal ini dimungkinkan akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) Kinerja karyawan dapat meningkat jika lingkungan kerja non fisik terjalin dengan baik. Maka semakin baik lingkungan kerja non fisik maka kinerja karyawan semakin meningkat begitu juga sebaliknya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anam & Rahardja (2017) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah, menunjukkan bahwa lingkungan kerja

non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja non fisik akan semakin baik pula kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Adanya lingkungan kerja non fisik atau hubungan antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan yang harmonis akan meningkatkan kinerja bagi karyawan dan perusahaan. Penelitian lain dilakukan oleh Muhraweni, Rasyid & Gunawan (2017) pada Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Dalam masa *WFH* Stres Kerja pada karyawan Badan Pertanahan Nasional sangat mungkin akan bertambah, dikarenakan penggabungan pekerjaan rumah dan kantor yang harus dilakukan karyawan. Hal ini dikarenakan hampir dari sebagian pegawai berperan sebagai ibu rumah tangga. Stres kerja pada karyawan juga dapat terjadi karena adanya tuntutan kerja yang berlebih dari pihak atasan. Stres kerja ditimbulkan dari berbagai hal yang membuat karyawan merasa kurang nyaman. Menurut Triatna (2015) Faktor penyebab stres adalah faktor pekerjaan, faktor non-pekerjaan, dan faktor dari pribadi seseorang. Faktor yang berhubungan dengan stres kerja

adalah adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau keterampilan pekerja, waktu penyelesaian pekerjaan, perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan pegawai, keinginan yang tidak tersalurkan dan ketidakpuasan dalam bekerja Tukimin (2014) Sehingga semakin tinggi stres kerja maka semakin menurun kepuasan kerja karyawan sehingga akan berdampak pula pada kinerja karyawan Pada penelitian Yusnani & Sary (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat Pada penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari & Harini (2015) secara parsial bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan.

Stres kerja akan dapat menurunkan kinerja karyawan jika karyawan merasa tidak puas terhadap hasil kerja yang diperoleh. Seperti halnya ketika karyawan memiliki beban kerja yang berlebih dan tidak sebanding dengan gaji atau upah yang diterima, maka akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Beban yang berlebih yang menyebabkan target pekerjaan tidak terpenuhi juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, maka peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi akan terlihat. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktif atau tidaknya perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, produktif, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Terdapat kesenjangan hasil penelitian pada penelitian terdahulu, yang menjadikan penelitian ini menarik untuk diteliti kembali pada saat WFH. Dengan demikian penulis melihat pentingnya untuk diteliti secara empiris sehingga penelitian ini diberi judul **Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Nganjuk**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, di identifikasikan beberapa masalah berikut :

1. Pada saat WFH, terjadi penggabungan pekerjaan rumah dan kantor, dikarenakan hampir dari sebagian pegawai berperan sebagai ibu rumah tangga. Sehingga berpengaruh terhadap stres kerja
2. Kurangnya komunikasi antar karyawan, seperti komunikasi non verbal pada saat WFH. Kerjasama antar karyawan juga tidak terjadi pada saat WFH. Hal ini mengakibatkan Lingkungan Kerja Non Fisik kurang baik
3. Adanya stres kerja dan lingkungan non fisik yang berubah pada saat WFH sehingga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja
4. Karyawan terus dituntut untuk memberikan Kinerja yang optimal meski dalam masa WFH.

C. Pembatasan Masalah

Untuk memperjelas pokok bahasan pada masalah dan untuk menghindari terjadinya penyimpangan terhadap pembahasan masalah, maka pembahasan ini dibatasi pada masalah yang terkait, meliputi :

1. Penelitian dilakukan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Nganjuk
2. Dalam penelitian ini hanya dibatasi pada stres kerja dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
3. Responden pada penelitian ini adalah karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Nganjuk yang sedang atau pernah melaksanakan WFH
4. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 12 April 2022 hingga 30 Juni 2022

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

6. Apakah lingkungan kerja non fisik dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Menguji apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Menguji apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4. Menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Menguji apakah lingkungan kerja non fisik dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menambah literatur di perpustakaan yang nantinya akan berguna bagi pembaca dan dapat memperluas wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan mengenai Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja serta dapat mengaplikasikan ilmu yang selama ini diperoleh dari perkuliahan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan referensi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada bidang Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja

Daftar Pustaka

- Achmad Sani Supriyanto, & Masyhuri, M. (2012). *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan jawa tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Arianti, M. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau). 1(1), 1–15.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, G. Y. (2018). Stres Kerja. In *Semarang University Press Jl.* (Vol. 59). Semarang.
- Edi Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fath, R. A. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN HOTEL BINTANG DUA DI YOGYAKARTA). *Journal of Geotechnical and Geoenvironmental Engineering ASCE*, 120(11), 259.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi Kede). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ketujuh). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. . M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irkhami, F. L. (2015). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Penyelam Di Pt. X. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), 54. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v4i1.2015.54-63>

- Kartikasari, N., & Harini, S. (2015). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. *Jurnal Visionida*, 1(2), 59–72.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, A. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Indonesia Alfabeta.
- Kreitner, R., & Angelo, K. (2014). *Perilaku Organisasi (Buku 1 Edisi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2015). *Sumber Kerangka Berfikir*. Jakarta Selatan: Gramedia.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mohammad Mahir Asshidiq. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta*. 7(2).
- Monce Brury. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–16.
- Muhammad Hendrico. (2014). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PEKANBARU. *Jom Fisip*, 7(2), 57–77.
- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Secretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02(01), 55–70.
- Nugroho, Y. S. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DISDUKCAPIL SLEMAN YOGYAKARTA*. 4(1), 1–9.
- P. Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Peni Tunjungsari. (2012). *PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG*. 1(1), 1–14.

- Prasetyo, R. (2019). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi di sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 1(3), 113–165. Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id/handle/1>
- Priansa, & Suwatno. (2012). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanda, M. (2017). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIZINAN KOTA YOGYAKARTA. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 549, 40–42.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2012). *Organizational Behavior*. New York: Person Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tukimin. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pertanian Sumatra Utara. *Kultura Volume : 15 No. 1 Juni 2014*, 15(1), 4189–4384.
- Utami, P., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Cargo Pt. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 311–317.
- W Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Wibowo. (2014). *Perilaku dan Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 468–476.