

**PENGARUH TINGKAT STRES KERJA DAN KONDISI FISIK PEKERJAAN TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT  
DAERAH KABUPATEN BIREUEN YANG DIMEDIASI OLEH  
KEPUASAN KERJA**

**Denny Sumantri Mangkuwinata<sup>\*)</sup>**

<sup>\*)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Almuslim Bireuen

**Abstract:** *This study examines the influence of the level of work stress and physical conditions of work on work performance are mediated by job satisfaction. samples in this study were 176 people civil Bireuen District Secretariat. The analysis tool used is a hierarchical regression techniques. The results showed that the level of work stress and physical conditions of employment on job satisfaction. The level of work stress have a positive effect on work performance of employees, while the physical condition of employment does not affect the work performance of employees. Further more, job satisfaction act as a mediating variable between the correlation job stress and job performance of employees.*

**Keywords :** *Job Stress levels, Physical Condition Employment, Job Satisfaction, Job Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena menjadi penggerak utama atas kelancaran jalannya organisasi dan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, harapan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Hal tersebut menggambarkan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut.

Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun.

Kepuasan kerja merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan

mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Apabila hal tersebut tidak tercapai, maka akan menjadi potensial timbulnya stres. Pada umumnya stres

yang dirasakan individu merupakan stres yang negatif yang akan muncul dalam bentuk gejala fisik dan gejala perilaku. Potensi stres akan berubah menjadi stres aktual bila faktor-faktor pendorong stres tersebut berkembang. Faktor-faktor yang dapat menjadi sumber stres adalah kondisi lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual.

Menurut pengamatan awal, prestasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen masih belum optimal, hal ini terlihat dari kualitas hasil kerja belum sesuai dengan standar yang ditetapkan dimana sebagian pegawai kurang memahami sepenuhnya dengan apa yang harus dikerjakan. Secara kuantitas, masih banyaknya pekerjaan belum dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Pegawai masih kurang memahami dan masih kurang mampu menerjemahkan instruksi yang diberikan pimpinan, dan kurangnya kehati-hatian dalam bekerja. Sedangkan kerjasama antar pegawai belum berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan oleh koordinasi antar pegawai dan belum sesuai tugas pokok dan fungsi yang menjadi beban tugasnya karena kurangnya dukungan fasilitas dan sumber daya manusia yang memadai, sehingga kurang optimal dalam menjalankan tugas. Indikasi dari penilaian ini adalah dengan adanya penurunan pencapaian

sasaran tugas yang telah ditetapkan.

Permasalahan utama dalam meningkatkan prestasi kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menciptakan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kondisi nyata yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen, utamanya kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari rendahnya gaji atau imbalan yang diterima (imbalan esktrinsik), dimana para pegawai dapat bekerja dan merasa puas karena merasa gaji atau imbalan yang mereka terima sesuai dengan yang diharapkan. Rendahnya tingkat gaji yang diterima para pegawai pemerintah merupakan salah satu sumber dari ketidakpuasan kerja yang mereka alami.

Selanjutnya Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen selalu memotivasi dan memberikan arahan kepada pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kemudian peluang untuk promosi. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen peluang promosi sangat terbatas. Hal ini disebabkan karena lebih banyak pegawai yang memenuhi syarat administrasi kepegawaian untuk dipromosikan dibanding dengan jumlah jabatan yang ada.

Sebagai salah satu instansi tehnis, dalam mewujudkan visi dan misinya, Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen harus didukung kondisi fisik pekerjaan yang baik. Fenomena yang terjadi antar lain adalah kurang tertatanya dokumen dan arsip dan banyak yang bertumpuk letaknya disekitar meja kerja. Ditinjau dari sisi warna ruangan sudah layak sehingga dapat menambah gairah kerja pegawai. Kondisi ruangan kerja yang kurang memadai dimana banyak plafon yang bocor, sehingga membuat lantai kotor. Kondisi ini membuat pegawai bekerja kurang nyaman.

Selanjutnya beban kerja yang banyak dan waktu pengerjaan yang sempit serta tekanan eksternal organisasi dapat membuat pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen tertekan dan menjadi stres. Pegawai yang mengalami tekanan bisa disebabkan tidak adanya kejelasan dan pemahaman dari pegawai antara tugas pokok dan fungsi sehingga pegawai mempunyai peran ganda, beban kerja yang harus dikerjakan bertambah yang dapat membuat pegawai kelebihan beban kerja. Tugas yang dilaksanakan tidak dapat dikerjakan dengan baik dan kualitas hasil kerja (*output*) yang dihasilkan tidak maksimal.

## TINJAUAN TEORITIS

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan kemampuan dan kecakapan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang oleh pegawai tersebut. Prestasi kerja sesuatu yang diharapkan oleh organisasi dari pegawai dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*.

Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai” (Masrur, 2003).

Menurut Mangkunegara (2009), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2000) suatu institusi dapat menghasilkan tenaga kerja yang berprestasi disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu :

#### 1. Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti, artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil untuk mengerjakan pekerjaannya, maka akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan, oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Jenis-jenis kemampuan tenaga kerja antara lain kecerdasan, menganalisis, prakarsa, bijaksana, bengambil keputusan, organisasi, pengetahuan tentang pekerjaan, komunikasi dan kepemimpinan

#### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi dan

kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Jenis-jenis sikap atau tingkah laku antara lain rajin, rasional, bertanggungjawab, jujur atau dapat dipercaya, ingin maju atau berprestasi, memiliki semangat bekerja sama, membela kepentingan perusahaan, dapat berdiri sendiri, optimis dan setia.

Rosidah (2003) menyatakan, ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yaitu kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.
2. Kuantitas yaitu tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kemampuan yaitu tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Sikap yaitu sikap yang dimiliki seseorang untuk menghadapi suatu kondisi kerja.
5. Penilaian prestasi kerja yaitu hasil yang didapatkan oleh seseorang atas keberhasilan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sesuatu bersifat individual karena memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan juga sebaliknya. Hal ini disebabkan karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Menurut Mathis dan Jackson (2002), dalam arti yang paling mendasar, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang, ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.

Kepuasan kerja merupakan istilah merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, (Robbins, 2003). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Martoyo (2000), mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara

nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Lebih lanjut Tiffin dalam Sutrisno (2009), menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama rekan kerja.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan bisa diperoleh dalam lingkungan kerja, yaitu rasa bangga, puas dan keberhasilan melaksanakan tugas dan pekerjaan sampai tuntas. Prestasi atau hasil kerja memberikan seseorang status sosial dan pengakuan dari lingkungan masyarakat. Variabel kepuasan kerja yaitu terpenuhinya berbagai keinginan, kemauan dan kebutuhan pegawai akan dapat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja yang ditinjau dari indikator pekerjaan itu sendiri, promosi, dan kondisi kerja, (Atmajawati, 2007).

Sementara pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi itu timbul justru karena adanya prestasi kerja yang tinggi. Karena dengan prestasi kerja yang tinggi mengakibatkan balas atau penghargaan yang tinggi pula dan penghargaan yang tinggi kalau dirasakan adil dan memadai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, (Irbayuni, 2012).

### **Stres Kerja**

Stres adalah suatu reaksi tubuh yang dipaksa, di mana ia boleh mengganggu *equilibrium* (homeostasis) fisiologi normal (Julie, 2005). Stres adalah reaksi/respons tubuh terhadap stresor psikososial (tekanan mental/beban kehidupan). Stres dewasa ini digunakan secara bergantian untuk menjelaskan berbagai stimulus dengan intensitas berlebihan yang tidak disukai berupa respons fisiologis, perilaku, dan subjektif terhadap stres; konteks yang menjembatani pertemuan antara individu dengan stimulus yang membuat stres; semua sebagai suatu sistem (WHO dalam Kandasamy, 2010).

Stres merupakan reaksi yang dapat disebabkan oleh berbagai alasan yang kadang dipicu oleh pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan. Stress kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Adanya beberapa atribut

tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang pegawai, (Suprihatiningrum, 2011).

Kemampuan pegawai dalam menangani stres di tempat kerja berbeda-beda. Dalam menghadapi *stressor* yang sama, misalnya *deadline* waktu penyelesaian suatu tugas, tingkat atau konsekuensi stres yang dialami bisa berbeda. Pegawai yang satu bereaksi terhadap *stressor* tersebut dengan tetap rileks dan fokus. Sedangkan rekannya terlihat panik dan tegang dalam penyelesaian tugas, serta menjadi mudah marah.

Secara individu, ada beberapa hal yang bisa dilakukan pegawai untuk mengendalikan stres di tempat kerja. Cara tersebut diantaranya adalah dengan menerapkan manajemen waktu, secara rutin melakukan latihan fisik dan mental seperti olahraga dan relaksasi, serta membina jejaring sosial yang luas. Sedangkan secara organisasi, ada lima strategi yang bisa dilakukan perusahaan untuk membantu pegawai menangani stres di tempat kerja. Kelima strategi itu adalah: menghilangkan *stressor* atau pemicu stres, menjauhkan pegawai dari *stressor*, mengubah persepsi pegawai terhadap *stressor*, mengendalikan konsekuensi dari stres, dan menyediakan dukungan sosial bagi pegawai yang menghadapi stres.

#### Faktor- Faktor Penyebab Stres Kerja

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber

munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal, (Dwiyanti, 2001). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres.

Dapat disimpulkan minimal ada dua pilihan yang dapat diambil dalam menghadapi stres: *to fight or flight*. Melawan atau menghindar. Pekerja pemenang adalah mereka yang tidak hanya mampu melawan, tetapi juga mampu mengelola stres di tempat kerja dan menjadikannya sebagai suatu tantangan untuk hasilkan kinerja yang lebih tinggi (Saragih, 2010).

#### HASIL PENELITIAN

##### Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Kondisi Fisik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis tingkat stres kerja dan kondisi fisik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel1. Hasil Regresi**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1				4.3		
	(Constant)	9.582	2.218	21	.000	
	TSK	.321	.126	.190	37	.012
	KFP	.336	.126	.199	66	.008
	<i>R</i>	= .309 <sup>a</sup>				
	<i>R Square</i>	= .095				
	<i>Adjusted R Square</i>	= .085				
	<i>F Value</i>	= 9.107				
	<i>Sig. F</i>	= 0.000 <sup>a</sup>				

Sumber : Data output SPSS, 2015 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) diperoleh sebesar 0,085 yang berarti 8,5% variabel kepuasan kerja (KK) dijelaskan oleh variabel tingkat stres kerja (TSK) dan kondisi

fisik pekerjaan (KFP) sedangkan sisanya sebesar 91,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai uji F value sebesar 9.107 dengan tingkat



signifikansi pada 0,000, taraf signifikansi tersebut < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja dan kondisi fisik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi tingkat stres kerja memberikan nilai 0.190 dengan taraf signifikansi 0,012. Taraf signifikansi tersebut < 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima H<sub>1</sub>. Dengan demikian tingkat stres kerja memberi dampak atau berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan atau upaya meningkatkan indikator-indikator tingkat stres kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 19,0 % atau lebih besar dari kondisi sebelumnya.

Hipotesis (H<sub>1</sub>) yang diajukan yaitu "tingkat stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen" diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tingkat stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

Selanjutnya koefisien regresi dari variabel kondisi fisik pekerjaan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.199 dengan taraf signifikansi 0,008. Karena probabilitasnya (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima H<sub>2</sub>. Dengan demikian bahwa setiap terjadi kenaikan atau upaya meningkatkan indikator-indikator kondisi fisik pekerjaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 19,9 % atau lebih besar dari kondisi sebelumnya.

Hipotesis (H<sub>2</sub>) yang diajukan yaitu "kondisi fisik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen" diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kondisi fisik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh hasil sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	15.399		17.175	.000
	KK	.461	.594	9.743	.000
	R	.594 <sup>a</sup>			
	R Square	= .535			
	Adjusted R Square	= .349			
	F Value	94.927			
	Sig. F	.000 <sup>a</sup>			

Sumber : Data output SPSS, 2015 (diolah)

Berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) diperoleh sebesar 0,349 yang berarti 34,9 % variabel prestasi kerja (PK) dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (KK) sisanya sebesar 65,01% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi simultan (uji F)

menunjukkan nilai F value sebesar 94.927 dengan tingkat signifikansi pada 0,000, taraf signifikansi tersebut < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi kepuasan kerja memberikan

nilai 0.594 dengan tingkat signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut  $< 0,05$ , berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_3$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja member dampak atau pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, artinya setiap terjadi kenaikan atau upaya meningkatkan indikator-indikator kepuasan kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 59,4 % atau lebih besar dari kondisi sebelumnya.

Hipotesis ( $H_3$ ) yang diajukan yaitu "kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen" diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah

Kabupaten Bireuen.

**Pengaruh Tingkat Stres Kerja dan Kondisi Fisik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil regresi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) diperoleh sebesar 0,092 yang berarti 9,2% variabel prestasi kerja dijelaskan oleh variabel tingkat stres kerja dan kondisi fisik pekerjaan sedangkan sisanya sebesar 90,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil analisis regresi menunjukkan nilai F value sebesar 9.908 dengan tingkat signifikansi pada 0,000, taraf signifikansi tersebut  $< 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja dan kondisi fisik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

**Tabel 3.** Hasil regresi

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)				9.6	
TSK	16.495	1.712		33	.000
KFP	.374	.098	.286	32	.000
	.117	.097	.090	07	.229
<i>R</i>	= .321 <sup>a</sup>				
<i>R Square</i>	= .103				
<i>Adjusted R Square</i>	= .092				
<i>F Value</i>	= 9.908				
<i>Sig. F</i>	= .000 <sup>a</sup>				

Sumber : Data output SPSS, 2015 (diolah)

Pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwa koefisien tingkat stres kerja memberikan nilai 0.286 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut  $< 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_4$ . Dengan demikian tingkat stres kerja memberi dampak atau pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan atau upaya meningkatkan indikator-indikator tingkat stres kerja maka akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 28,6 %.

Hipotesis ( $H_4$ ) yang diajukan yaitu " tingkat stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen" diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tingkat stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

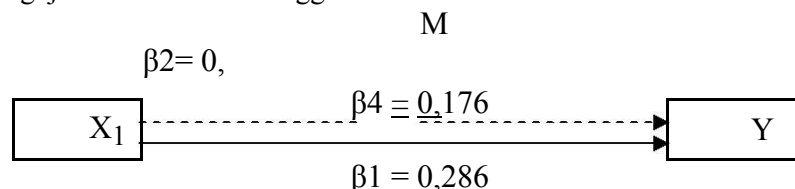
Selanjutnya koefisien regresi dari variabel kondisi fisik pekerjaan terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0.090 dengan taraf signifikansi 0.229, taraf signifikansi tersebut diatas  $> 0.05$ , yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_5$ . Setiap terjadi kenaikan atau upaya meningkatkan indikator-indikator kondisi fisik pekerjaan, maka tidak dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,9 %.

Dengan demikian berarti bahwa hipotesis ( $H_5$ ) yang diajukan yaitu " kondisi fisik pekerjaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Sekeretariat Daerah Kabupaten

Bireuen” ditolak. Dengan kata lain kondisi fisik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Sekeretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

**Pengaruh Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Untuk menguji efek mediasi menggunakan



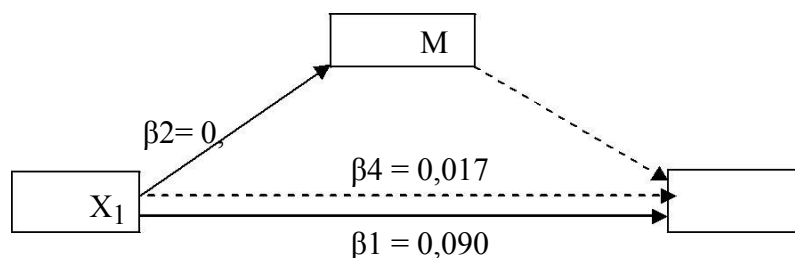
**Gambar 1** Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan antara Tingkat Stres Kerja dengan Prestasi Kerja

Berdasarkan gambar 1 dapat dijelaskan bahwa variabel tingkat stress kerja memiliki efek yang signifikan terhadap prestasi kerja ( $\beta_1=0,286, p < 0,05$ ). Selanjutnya, variabel tingkat stress kerja memiliki hubungan secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ( $\beta_2=0,190, p < 0,05$ ), kemudian variabel kepuasan kerja juga memiliki hubungan secara signifikan terhadap variable prestasi kerja ( $\beta_3=0,552, p < 0,05$ ), dan ketika hubungan antara tingkat stress kerja dan prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja, juga

model yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986). Berikut ini akan menjelaskan tentang hubungan antara tingkat stres kerja sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen. Kemudian, gambar ini juga akan membahas tentang pengaruh variabel mediasi (kepuasan kerja) di antara hubungan tersebut.

menunjukkan hubungan yang signifikan ( $\beta_4=0,176, p < 0,05$ ).

Dengan demikian berarti bahwa hipotesis ( $H_6$ ) yang diajukan yaitu” tingkat stress kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja” diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh hubungan antara tingkat stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.



**Gambar 2** Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan antara Kondisi Fisik Pekerjaan dengan Prestasi Kerja

Dari gambar 2 dapat dijelaskan bahwa variabel kondisi fisik pekerjaan memiliki efek yang yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja ( $\beta_1=0,090, p > 0,05$ ). Selanjutnya, variabel kondisi fisik pekerjaan memiliki hubungan secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ( $\beta_2=0,199, p < 0,05$ ), kemudian variabel kepuasan kerja juga memiliki hubungan secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja ( $\beta_3=0,590, p < 0,05$ ), dan ketika hubungan antara kondisi fisik pekerjaan dan prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan

hubungan yang tidak signifikan ( $\beta_4=0,017 p > 0,05$ ).

Dengan demikian berarti bahwa hipotesis ( $H_7$ ) yang diajukan yaitu ”kondisi fisik pekerjaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja” ditolak. Ini dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh hubungan antara kondisi fisik pekerjaan terhadap prestasi kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.

**Tabel 4.** Hasil Analisis Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Kondisi Fisik Pekerjaan dengan Prestasi Kerja

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	Z (Beta std)		R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> chan ge	Keterangan
	Step 1	Step 2			
X1 Kondisi fisik pekerjaan	0,163***	0,017**	0,353***	0,375***	fully
Y1 Prestasi kerja (PK)		0,590**			mediated

\*\*\* = P < 0,01

Dari tabel 4 di atas memberikan informasi tentang kondisi fisik pekerjaan dimana langkah 1 standar koefisien beta sebesar 0,163 dan langkah 2 sebesar 0,017. Selanjutnya R<sup>2</sup> sebesar 0,353 dan R<sup>2</sup> change sebesar 0,375. Berdasarkan penjelasan di atas dikaitkan dengan metode dari Baron dan Kenny (1986), adalah ( $\beta_1 = 0,090$ ,  $p > 0,05$ ); ( $\beta_2 = 0,199$ ,  $p < 0,05$ ); ( $\beta_3 = 0,590$ ,  $p < 0,05$ ), dan ( $\beta_4 = 0,017$ ,  $p > 0,05$ ). Ini berarti variabel kepuasan kerja memiliki peran sebagai *fully mediated* antara variabel kondisi fisik pekerjaan dan variabel prestasi kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat stres kerja dan kondisi fisik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.
2. Tingkat stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan kondisi fisik pekerjaan tidak mempengaruhi prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.
3. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi *partially mediator* antara hubungan tingkat stres kerja dan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen.
4. Kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi antara hubungan lingkungan fisik pekerjaan dan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh tingkat stres kerja dan kondisi fisik pekerjaan

terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen, maka saran dan rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen perlu menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menyenangkan untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga meningkatnya prestasi kerja pegawai. Dalam hal ini yang perlu dilakukan meliputi upaya-upaya yang terkait dengan penataan ukuran ruang kerja, kebersihan dan warna ruang.
2. Tingkat stres kerja perlu diminimalisir atau diturunkan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menimalisir konflik kerja dalam organisasi, mendistribusikan beban pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai.
3. Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara memberikan pengakuan/apresiasi untuk pekerjaan yang dilakukan, meningkatkan kemampuan pegawai untuk menganalisa tugas pekerjaan dengan baik, memberikan tanggung jawab dalam pekerjaan dan menetapkan sistem pengembangan karir pegawai dengan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Atmajawati, Ilham. (2007). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Binjai*. USU Medan.
- Baron R. M. and Kenny D. A .1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, pg. 1173--1182.



- Dwiyanti, Endang. (2001). Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Studi tentang Anggota DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. 3, 73-84.
- Irbayuni, Sulastri. (2012). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Jurnal Neo-Bis*, 6, 1-12.
- Julie K, Stegman. (2005). *Stedman's Medical Dictionary*. Fourth edition. United States, America: Lippincott William & Wilkins.
- Kandasamy, Kavitha. (2010). *Hubungan Stres Ujian dengan Perubahan Tekanan Darah pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara (FK USU) Angkatan 2008 Pada Tahun 2010*. Karya Tulis Ilmiah Universitas Sumatera Utara.
- Masrur, A. Rajaul. (2003). Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Wilayah Jawa Timur. Surabaya: Unair.
- Mathis R.L dan Jackson J.H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, (2009). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Martoyo (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi, (Edisi Kelima)*, Jakarta: Erlangga.
- Rosidah, Sulistiyani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saragih, Eva. (2010). *Manajemen Stres di Tempat Kerja*. Koran Seputar Indonesia, Selasa 4 Mei 2010 halaman 38.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.