

**PERAN MEDIASI STRES KERJA DALAM HUBUNGAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER
DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

Oleh

**MUHAMMAD FARID AFIQ
NPM. 211804017**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/1/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PERAN MEDIASI STRES KERJA DALAM HUBUNGAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER
DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Psikologi

Pada Program Pasca Sarjana

Universitas Medan Area



Oleh

**MUHAMMAD FARID AFIQ
NPM. 211804017**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/1/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)24/1/25

HALAMAN PERSETUJUAN

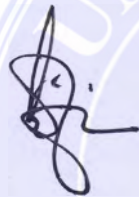
Judul : Peran Mediasi Stres Kerja Dalam Hubungan Lingkungan Kerja Dengan
Kepuasan Kerja Pegawai Honoror Di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang

Nama : Muhammad Farid Afiq

NPM : 211804017

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Kaiman Turnip, M.Si

Pembimbing II



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani., MS

Tanggal Lulus : 10 September 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Bismillahirrohmanirrahim,

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 10 Juni 2024



Muhammad Farid Afiq

211804017

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMI**

Sebagai sivitas, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Farid Afiq

NPM : 211804017

Program : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada universitas medan area hak bebas royalti non eksklusif (*non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PERAN MEDIASI STRES KERJA DALAM HUBUNGAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER DI DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN DELI SERDANG**

Beserta perangkat yang ada jika diperlukan dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih/media formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di: Medan
Pada: 10 Juni 2024
Yang Menyatakan,



Muhammad Farid Afiq

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan ridha, rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah dalam bentuk tesis yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S2) di Universitas Medan Area. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat kekurangan dalam hal isi maupun penggunaan bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Peran Mediasi Stres Kerja dalam Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang”**. Berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dadan Ramdan, M. Eng., M. Sc., yang telah memimpin Universitas Medan Area ini dengan baik sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik.
2. Direktur Pascasarjana Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS., yang mengupayakan yang terbaik untuk program pascasarjana.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog, yang selalu mengupayakan pengembangan kualitas program magister psikologi.

4. Komisi Pembimbing, Dr. Kaiman Turnip, M.Si dan Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog, yang telah banyak memberi pengarahan, petunjuk, dukungan dan semangat serta selalu siap meluangkan waktu untuk bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
5. Seluruh Dosen dan staff Universitas Medan Area Program Pascasarjana yang telah berbagi ilmu dan membantu kelancaran perkuliahan penulis selama belajar di Universitas Medan Area.
6. Bapak Yudy Hilmawan, SE, MM., selaku Kepala Dinas Pendidikan Deli Serdang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Deli Serdang.
7. Kepada Ibu saya Dr. Amanah Surbakti, M.Psi., Psikolog., yang telah mendukung dan memberikan semangat dalam mengerjakan tesis ini.
8. Kepada istri saya Tengku Silva Novrizha, S.Psi., dan anak pertama saya Ghazea Eiliya yang telah menjadi pelepas letih saya sehingga saya mampu mengerjakan tesis ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan saya yang telah mendukung dan memberikan semangat dalam mengerjakan tesis ini. Akhir kata penulis menyadari dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan.

Meskipun tesis yang penulis susun ini masih memerlukan kontribusi pemikiran untuk kesempurnaannya, namun penulis berharap tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca. Oleh karena itu dengan segala keterbukaan penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan dari Bapak/Ibu dosen maupun pembaca semua demi kesempurnaan

penulisan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulisan dan pihak yang membutuhkan.

Medan, 10 Juni 2024

Penulis,



Muhammad Farid Afiq



ABSTRAK

Muhammad Farid Afiq: Peran Mediasi Stres Kerja Dalam Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang

Kepuasan kerja merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai penelitian telah mengeksplor faktor-faktor kepuasan kerjawa pegawai termasuk lingkungan kerja. Namun, hasil penelitian terdahulu tidak konsisten sehingga terdapat perdebatan dalam literatur. Peneliti menduga terdapat variabel lain yang turut mempengaruhi hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sehingga peneliti perlu menganalisisnya. Menggunakan pendekatan kuantitatif, Data dikumpulkan dari 149 pegawai honorer. Data dianalisis menggunakan *structural equation modelling* (SEM) berbantuan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai; (2) terdapat hubungan yang negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pegawai; (3) terdapat hubungan yang negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pegawai; (4) stres kerja dapat memediasi secara negatif yang signifikan hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai honorer. Penelitian ini berkontribusi pada literatur dengan menyajikan bukti empiris baru dalam memahami hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang dimediasi oleh stres kerja.

Kata kunci: lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, pegawai honorer

ABSTRACT

Muhammad Farid Afiq: The Role of Work Stress Mediation in the Relationship of Work Environment with Job Satisfaction of Honorary Employees at the Deli Serdang District Education Office

Job satisfaction is the main key in improving employee performance. Various studies have explored employee job satisfaction factors including the work environment. However, the results of previous studies have been inconsistent, so there is debate in the literature. Researchers suspect that there are other variables that also affect the relationship between the work environment and job satisfaction so researchers need to analyze it. Using a quantitative approach, data were collected from 149 honorary employees. Data were analyzed using SmartPLS 3.0-assisted structural equation modelling (SEM). The study's findings demonstrate that (1) there is a positive and significant relationship between the work environment and employee job satisfaction; (2) there is a significant negative relationship between work stress and employee job satisfaction; (3) there is a significant negative relationship between the work environment and employee work stress; and (4) work stress can significantly negatively mediate the relationship between the work environment and the job satisfaction of honorary employees. This study contributes to the literature by presenting new empirical evidence for understanding the relationship between the work environment and job satisfaction mediated by work stress.

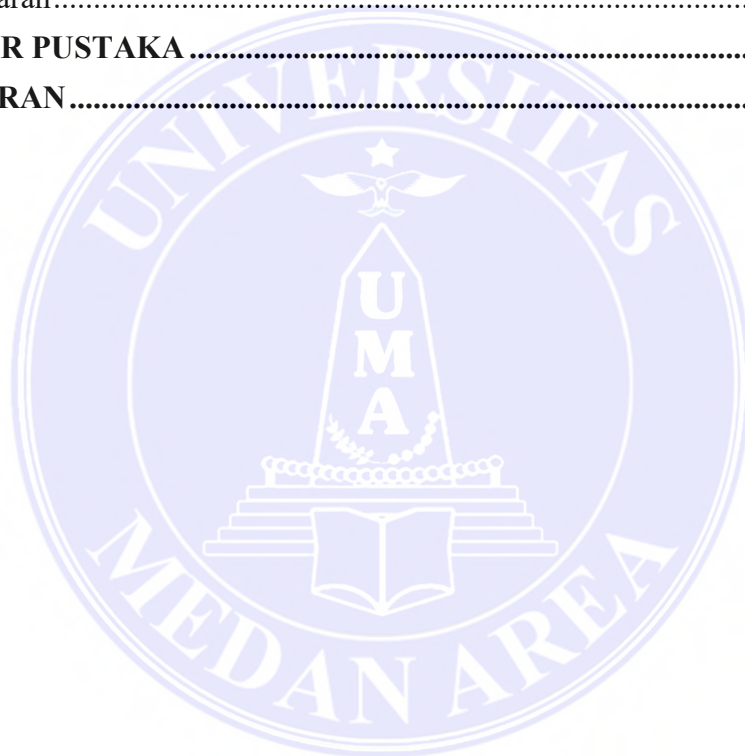
Keywords: work environment, job stress, job satisfaction, honorary employee

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMI	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Kepuasan Kerja	9
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.1.1.2. Landasan Teori Kepuasan Kerja	11
2.1.1.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.1.1.4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.1.1.5. Prediktor lain kepuasan kerja	23
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	25
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
2.1.2.2. Landasan teori lingkungan kerja	27
2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Lingkungan Kerja	28
2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja	32
2.1.2.5. Lingkungan kerja yang fleksibel dan sehan	35
2.1.3. Stres Kerja	38
2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja.....	38
2.1.3.2. Landasan teori stres kerja.....	38

2.1.3.3. Gejala Stres Kerja.....	39
2.1.3.4. Indikator stres kerja	40
2.1.3.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja.....	46
2.1.3.6. Prediktor lain dalam stres kerja	48
2.1.4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	51
2.1.5. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja	52
2.1.6. Hubungan lingkungan kerja dengan Stres Kerja.....	53
2.1.7. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja.....	54
2.2. Kerangka Konseptual	56
2.3. Hipotesis.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	58
3.1. Desain Penelitian.....	58
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian.....	58
3.3. Defenisi Operasional	58
3.3.1. Kepuasan Kerja	58
3.3.2. Lingkungan Kerja.....	59
3.3.3. Stres Kerja	59
3.4. Populasi dan Sampel	59
3.4.1 Populasi Penelitian	59
3.4.2. Sampel Penelitian.....	60
3.5. Metode Pengumpulan Data	61
3.5.1 Skala Kepuasan Kerja	61
3.5.2 Skala Lingkungan Kerja.....	63
3.5.3. Skala Stres Kerja	64
3.6. Analisis Data	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1. Hasil Penelitian	66
4.1.1. Uji <i>First Order</i>	66
a. Uji <i>outer loading</i>	66
b. <i>Construct Reability and Validity</i>	67
c. <i>Discriminant Validity</i>	70
4.1.2. Uji <i>Second Order</i>	71
a. Uji <i>Outer Loading</i>	71
b. <i>Discriminant Validity</i>	72
c. Uji <i>Outer Weight</i>	74

d. Uji Hipotesis	75
e. <i>Model of Fit</i>	79
4.2. Pembahasan Penelitian	80
4.2.1. Lingkungan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja.....	80
4.2.2. Stress kerja memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja	81
4.2.3. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan stres kerja	82
4.2.4. Stres kerja secara negatif memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1. Kesimpulan.....	85
5.2. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	106



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data demografi responden	60
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja	61
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja.....	63
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja.....	64
Tabel 5. Hasil outer loading first order	66
Tabel 6. Hasil validitas dan reabilitas konstruk	68
Tabel 7. Hasil uji validitas diskriminan	70
Tabel 8. Hasil uji outer loading second order	72
Tabel 9. Hasil uji discriminant validity pada second order.....	73
Tabel 10. Hasil uji outer weight	74
Tabel 11. Hasil pengujian hipotesis	76
Tabel 12. Hasil uji menentukan model of fit.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model <i>Job Demand-Control-Support</i> (JDCS)	41
Gambar 2. Model Penelitian.....	56
Gambar 3. Hasil visualisasi <i>outer loading</i>	69
Gambar 4. Model Struktural Utuh.....	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Rekapitulasi Skor Kuisisioner Lingkungan Kerja.....	107
Lampiran 2. Rekapitulasi Skor Kuisisioner Stres Kerja	111
Lampiran 3. Rekapitulasi Skor Kuisisioner Kepuasan Kerja	115
Lampiran 4. Hasil Kuisisioner Responden	123



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada instansi pemerintahan tentu memiliki visi misi yang berbeda untuk menggapai suatu tujuan yang diidamkan. Untuk mewujudkannya sangat diperlukan sumber daya manusia yang profesional serta berkompeten di bidangnya. Hali ini disebabkan karena sumber daya manusia memiliki peranan penggerak demi kelancaran jalannya aktivitas pemerintahan ataupun operasional dalam menggapai tujuan instansi tersebut. Kemajuan sesuatu instansi tidak dapat lepas dari keberadaan dan pengaruh sumber energi manusia yang terdapat di dalamnya.

Akibatnya, selain mengharapkan yang terbaik dari pekerjanya, bisnis dan organisasi juga memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak dan kebutuhan tenaga kerjanya. Ini termasuk memenuhi berbagai tingkat kebutuhan kesejahteraan karyawan, yang dapat dipenuhi sebagian dengan membayar upah dan meningkatkan kepuasan kerja (Zainal, et al. 2014).

Staf kehormatan merupakan salah satu klasifikasi pekerjaan di instansi pemerintah. Karyawan yang bukan karyawan tetap atau yang belum diangkat dianggap sebagai staf kehormatan. Honorarium bulanan adalah cara lain untuk menggambarkan karyawan sebagai orang kehormatan. Seseorang yang ditunjuk oleh Pejabat Pengawas Kepegawaian atau pejabat pemerintah lainnya untuk melaksanakan tugas tertentu di instansi pemerintah, atau yang pendapatannya membebani anggaran pendapatan dan belanja negara atau daerah, dianggap sebagai calon PNS berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang

Pengangkatan Tenaga Kehormatan Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Tidak ada pedoman unik yang mengatur kompensasi personel kehormatan. Lembaga atau otoritas pengawas yang mempekerjakannya membuat keputusan mengenai aturan ini. Kebahagiaan kerja pegawai honorer dipengaruhi oleh gaji yang dibayarkan sesuai dengan alokasi anggaran yang telah diputuskan di unit kerja yang bertanggung jawab.

Kondisi emosional seorang karyawan, baik atau buruk, disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari sikap individu terhadap pekerjaannya (Sunyoto 2012). Ketika pekerja senang dengan pekerjaan mereka, mereka mungkin bekerja lebih efisien, lebih termotivasi, terlibat, dan produktif daripada ketika mereka tidak bahagia. Namun, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat mengalami efek psikologis, secara bertahap menunjukkan sikap atau perilaku yang buruk, dan akhirnya menjadi mudah tersinggung.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja yang paling banyak dipelajari di bidang psikologi tempat kerja dan organisasi karena pentingnya dalam memprediksi kinerja organisasi yang efisien (Judge et al., 2020). Salah satu komponen utama motivasi kerja, yang merupakan faktor dasar dalam menentukan perilaku individu dalam suatu organisasi, adalah kepuasan kerja (Ćulibrk et al., 2018). Kinerja, keselamatan, dan persepsi karyawan semuanya sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempromosikan etos kerja yang lebih besar, output yang unggul, dan lebih banyak perawatan pribadi di dalam organisasi (Dziuba et al., 2020). Kepuasan kerja memiliki dampak yang melampaui batas organisasi dan merupakan tugas kepemimpinan dan alat manajemen. Alih-alih hanya mengandalkan kontrol hukuman, penguatan positif dalam praktik organisasi

dan manajemen mengarah pada kewajiban etis yang melampaui penurunan ketidakhadiran dan keterlambatan (Hantula, 2018).

Lingkungan kerja juga telah ditunjukkan dalam beberapa penelitian untuk memprediksi kepuasan kerja. Akinwale & George (2020) berpendapat bahwa komponen fisik dan psikologis lingkungan kerja sangat penting untuk menumbuhkan komitmen, produktivitas, dan kebahagiaan karyawan. Lingkungan kerja yang positif dipengaruhi oleh elemen-elemen termasuk keselamatan, otonomi, pelatihan, dan komunikasi yang baik. Menurut Sedarmayanti (2012), tempat kerja yang bahagia menumbuhkan rasa memiliki dan antusiasme di antara karyawan, yang pada gilirannya mengoptimalkan efisiensi kerja sepanjang jam kerja. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan sebaliknya, seperti yang ditunjukkan oleh (Kreitner dan Kinicki, Kinanti 2012). Kepuasan kerja dan output karyawan akan meningkat dalam lingkungan kerja yang sangat menyenangkan.

Meskipun para peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian ekstensif tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, temuan studi empiris yang meneliti hubungan ini bertentangan. Korelasi yang baik dan patut diperhatikan telah diamati antara lingkungan kerja dan kebahagiaan kerja, menurut beberapa hasil penelitian (Frye et al., 2020; M. Kim et al., 2023; Suifan, 2019; Sunarsi, 2020; Yusuf et al., 2022; Zakariya, 2020). Tidak ada hubungan antara kebahagiaan kerja dan lingkungan kerja, menurut temuan beberapa penelitian sebelumnya (Andriani et al., 2021; Erlangga et al., 2021; Istiana et al., 2022; Sriadmitum et al., 2023). Akibatnya, ada diskusi seputar temuan penelitian yang menimbulkan pertanyaan penting.

Hambatan utama kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan stres terkait pekerjaan (Bhanu & Sai Babu, 2018). Ini menunjukkan bahwa faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pekerja adalah stres terkait pekerjaan. Di tempat kerja saat ini, stres telah menjadi kejadian yang tersebar luas. Setiap orang mengalami stres kerja, dan pengalaman setiap orang dengan efek stres kerja sangat berbeda (Karabay et al., 2016; Ninaus et al., 2015). Tingkat stres yang sama dapat bermanfaat bagi sebagian orang, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif, tetapi juga bisa mematikan dan tidak sehat bagi orang lain. Pandemi COVID-19 telah menyebabkan peningkatan stres di tempat kerja, termasuk konflik, ketidakpastian, dan peran yang berlebihan. Hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan di bawah standar dan tingkat dedikasi yang berkurang, ditandai dengan aturan ketat dan beban kerja yang berlebihan (F. Saleem et al., 2021). Singkatnya, stres terkait pekerjaan adalah ketidakmampuan untuk mengelola stres atau masalah karena ketidaksesuaian antara kemampuan pekerja dan persyaratan pekerjaan dan faktor-faktor yang signifikan (Rajesh, 2016).

Stres kerja berkaitan dengan keberhasilan dalam suatu tugas serta juga berkaitan dengan terselesaikannya tugas dengan baik. Stres kerja menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi jika ingin tercapainya visi misi serta terselesaikannya tugas dengan baik dan tepat waktu. Stres kerja sebagai bentuk umpan balik atas diri pegawai secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Luthan (2006) menyatakan bahwa stres kerja menjadi faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. Stres dari pekerjaan yang dikombinasikan dengan masalah psikologis, tantangan etis, dan tuntutan konsumen

dapat membebani kondisi emosional seorang professional (Arnold et al., 2010; Bakker et al., 2000).

Penelitian terbaru menunjukkan pencegahan stres kerja dapat mengurangi risiko kesehatan bagi individu, serta biaya organisasi dan sosial. Didukung oleh intervensi manajemen stres organisasi yang efektif, pencegahan stres kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan (Havermans et al., 2018). Penelitian Bakhuis Roozeboom et al. (2020) menyatakan bahwa karyawan yang lebih puas dengan komunikasi tentang intervensi menunjukkan lebih banyak peningkatan dalam otonomi dan kepuasan kerja. Namun, karyawan yang melaporkan peningkatan dialog dalam stres kerja antara karyawan dan manajemen menunjukkan penurunan permintaan pekerjaan yang lebih kecil. Di samping itu, stres kerja telah berdampak signifikan pada performa kerja pegawai (Alayoubi et al., 2022; Jalagat, 2017), motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan (Khuong & Linh, 2020), faktor utama munculnya kelelahan kerja (Smith et al., 2019), dan masalah kesehatan mental (Qiu et al., 2021).

Dengan demikian, stres kerja telah muncul sebagai prediktor yang kuat dalam mempengaruhi berbagai variabel terkait pekerjaan secara psikologis maupun psikis (Ravalier et al., 2020) sehingga variabel ini telah menunjukkan pengaruhnya yang kuat secara teoritis dan empiris. Keberadaan variabel ini telah menjadi pertimbangan peneliti untuk memasukkannya dalam penelitian ini sebagai variabel lain yang perlu dipertimbangan pengaruhnya.

Berdasarkan konstelasi di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang komprehensif dalam mengisi kesenjangan penelitian dengan judul “Peran

Mediasi Stres Kerja Dalam Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan kehormatan di bawah standar, seperti yang terlihat dari kekhawatiran tentang tugas yang diterima dan interaksi dengan rekan kerja.
2. Stres yang dialami karyawan di tempat kerja ketika pegawai merasa tidak stabil secara emosional, yang mempengaruhi kinerjanya.
3. Lingkungan kerja karyawan honorer tidak sepenuhnya nyaman, yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan terbukti pada keluhan yang muncul selama interaksi antar rekan kerja.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang?
2. Bagaimana hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang?
3. Bagaimana hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang?

4. Bagaimana peran mediasi Stres Kerja dalam hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pegawai honorer Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui peran mediasi Stres Kerja dalam hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka peneliti berharap agar hasil penelitian dapat memberikan kontribusi dan bermanfaat secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak.

1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi, wawasan, dan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui mediasi stres kerja.

2) Manfaat Praktis

A. Bagi Instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dalam pengelolaan pada pegawai yang tepat agar kepuasan kerja tetap terjaga dengan baik dan semakin meningkat.

B. Bagi Pegawai

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada pegawai honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang agar dapat menyikapi situasi pekerjaan agar kepuasan kerja tetap terjaga baik dan semakin meningkat.

C. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan temuan penelitian akan berfungsi sebagai bahan bacaan, serta sumber perbandingan dan referensi untuk studi di masa depan, terutama yang berada di domain sumber daya manusia yang membahas stres kerja dan lingkungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah topik penelitian yang mapan dalam studi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, mempengaruhi berbagai sikap kerja dan mengarah pada perilaku organisasi yang positif (T. K. Wang & Brower, 2018). Sangat penting untuk memahami dan menganalisis aspek-aspek kepuasan ini secara menyeluruh untuk membuat keputusan organisasi yang tepat. Meskipun ada wacana ilmiah yang cukup besar tentang masalah ini, penilaian kepuasan kerja umumnya terbatas pada survei pegawai, yang sering dilakukan oleh peneliti akademis atau perwakilan organisasi (Frederiksen, 2017; Sainju et al., 2021).

Ketika pekerja senang dengan pekerjaan mereka, mereka puas. Locke (1976) menjelaskan bahwa kebahagiaan kerja seseorang berasal dari pengalaman kerja atau penilaian pekerjaan mereka yang positif dan menyenangkan. Perasaan tulus yang dimiliki seseorang tentang kinerjanya di tempat kerja disebut sebagai kepuasan kerja (Sabbagha et al., 2018; E. M. Skaalvik & Skaalvik, 2011). Sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka disebut sebagai kepuasan kerja, dan dikatakan tercapai ketika harapan karyawan terhadap pekerjaan tersebut diwujudkan dalam bentuk hasil yang nyata. Stamolampros et al. (2019a) menguraikan bagaimana menarik dan mempertahankan personel terampil sebagian besar bergantung pada

kebahagiaan kerja. Menurut penelitian lain, kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menguntungkan yang disebabkan oleh evaluasi pekerjaan dan kepuasan karyawan. Ini sangat penting untuk loyalitas pelanggan, produktivitas, dan kualitas layanan (Abdullah et al., 2021).

Studi sebelumnya telah menetapkan bahwa seorang pegawai akan mencapai tujuan organisasi pada tingkat kinerja tertingginya ketika merasa puas. Individu yang sangat puas dengan pekerjaannya biasanya lebih konsisten dan tepat waktu, produktif, berbakti, dan puas dengan kehidupannya (Jalagat, 2016; Lease, 1998). Kepuasan kerja terdiri dari berbagai macam perasaan dan kondisi yang kompleks (Inayat & Jahanzeb Khan, 2021). Tingkat kepuasan kerja pegawai bergantung pada banyak faktor intrinsik dan ekstrinsik, termasuk namun tidak terbatas pada komunikasi dan kondisi kerja, serta kepribadian dan emosi (Kiarie et al., 2017). Secara umum, kepuasan kerja pegawai dapat dihitung dengan mengalikan kuantitas kepuasan kerja (termasuk semua aspek pekerjaan) dengan tingkat signifikansi yang dikaitkan dengan pekerjaan. Sifat pribadi dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja individu bergantung pada persepsi mereka tentang sejauh mana keinginan mereka selaras dengan atau menyimpang dari produk akhir. Berdasarkan evaluasi pekerjaan sebagai sumber rasa hormat dalam mengejar nilai kerja yang penting, adalah mungkin untuk menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan disposisi yang menguntungkan di antara pegawai, yang mencakup emosi dan sikap (Pawirosumarto et al., 2017).

Kepuasan kerja dicapai ketika persyaratan minimum individu terpenuhi dan tidak ada perbedaan antara aspirasi dan keadaan aktual. Individu mengalami perbedaan positif ketika prestasi melampaui harapan awalnya, yang mengarah pada

peningkatan kepuasan. Sebaliknya, perbedaan negatif muncul ketika kekurangan turun secara signifikan di bawah standar minimum yang diantisipasi, yang mengarah ke tingkat ketidakpuasan kerja yang meningkat. Oleh karena itu, kepuasan kerja sering digunakan sebagai standar untuk menilai sikap kerja personil dalam menanggapi kejadian organisasi seperti transformasi (Kong et al., 2013).

Menurut deskripsi yang diberikan di atas, penilaian keseluruhan karyawan terhadap berbagai komponen pekerjaannya, khususnya sejauh mana pegawai menikmatinya dan sejauh mana pegawai memenuhi kebutuhannya, menentukan tingkat kepuasan kerjanya.

2.1.1.2. Landasan Teori Kepuasan Kerja

Tujuan kognitif, menurut teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*), mempengaruhi kinerja dan keputusan individu dengan mengatur perilakunya. Kinerja dapat ditingkatkan ketika tujuan menantang dan tepat. Pencapaian tujuan menghasilkan kegembiraan, kebanggaan, kepuasan diri, dan kepuasan kerja, yang semuanya berdampak pada kepuasan. Persyaratan pribadi untuk pengembangan, akuntabilitas, pengakuan, koneksi, dan keamanan juga dipenuhi oleh tujuan (Demirkol, 2021). Teori ini diperkenalkan oleh Locke 1969. Jeong et al. (2023) menyatakan bahwa teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) dipengaruhi oleh lima karakteristik: kesulitan tujuan, spesifisitas, kedekatan, sumber, dan jenis. Tujuan yang sulit mengarah pada kinerja yang lebih tinggi, sementara tujuan spesifik memprediksi kinerja yang lebih baik daripada yang tidak jelas. Menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang membantu memfasilitasi pencapaian. Sumber tujuan mengacu pada apakah suatu tujuan ditetapkan sendiri,

ditetapkan secara partisipatif, atau ditetapkan. Tujuan kinerja fokus pada hasil yang diinginkan, sementara tujuan pembelajaran fokus pada pengembangan strategi yang relevan dengan tugas, terutama untuk tugas-tugas kompleks.

Teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan spesifik menunjukkan nilai-nilai dan harapan organisasi bagi pekerja, mengarahkan tindakan mereka terhadap penghargaan individu dan misi organisasi. Peningkatan motivasi dan kinerja sebagian disebabkan oleh keinginan pegawai untuk mencapai tujuan dan tugas yang telah ditentukan sebelumnya (Stazyk et al., 2021). Menentukan korelasi linier positif antara kinerja tugas dan kesulitan tujuan, teori penetapan tujuan ditentukan. Korelasi ini telah dikuatkan di berbagai tingkat organisasi dan penetapan tujuan, termasuk pencapaian individu dan dinamika kelompok (Liu et al., 2020). Lebih lanjut, Ha & Moon (2023) menyatakan bahwa kejelasan tujuan organisasi adalah juga termasuk prediktor signifikan perilaku organisasi, menurut teori penetapan tujuan. Motivasi pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya tujuan yang eksplisit dan tepat. Pegawai yang memiliki tujuan yang terdefinisi dengan baik menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang lebih konsisten, sehingga meningkatkan kemungkinan berhasil mencapai tujuan tersebut. Dengan memuaskan keinginan pertumbuhan dan afiliasi pegawai, pencapaian tujuan spesifik dapat menginspirasi mereka untuk melampaui tingkat kinerja.

Teori penetapan tujuan menunjukkan kepuasan kerja adalah hasil dari kinerja pegawai, dihargai secara internal atau eksternal (Demirkol, 2021). Teori ini menunjukkan bahwa tujuan dari rencana aksi adalah untuk sengaja menginspirasi atau mengarahkan individu atau kelompok menuju tujuan tertentu. Selain itu, ini

menekankan pentingnya menetapkan tujuan pribadi sebagai kekuatan pendorong untuk kinerja pekerjaan yang luar biasa yang berasal dari motivasi (Latham & Locke, 1991).

Teori penetapan tujuan berpendapat bahwa kinerja pekerjaan secara substansial dipengaruhi oleh tujuan dan niat sadar. Peningkatan komitmen difasilitasi oleh kemampuan diri dan menghargai tujuan, sedangkan kinerja ditingkatkan oleh tujuan yang spesifik dan menantang. Kemajuan dapat dipantau dan tetap sejalan dengan tujuan organisasi melalui umpan balik yang tepat. Pencapaian obyektif dapat dipengaruhi oleh kompleksitas tugas; Oleh karena itu, manajer harus mencapai keseimbangan antara kompleksitas tugas dan beban (Eckhaus, 2021).

Selain itu, terdapat pula teori kepuasan facet (*facet satisfaction theory*) adalah teori yang dikembangkan dalam bidang psikologi organisasi dan sumber daya manusia. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja keseluruhan seorang karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya terhadap berbagai aspek atau facet pekerjaan seperti gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Menurut Besen et al. (2013) menyatakan bahwa *facet satisfaction theory* mengusulkan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan adalah fungsi dari kepuasan terhadap beberapa facet pekerjaan seperti gaji, promosi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Sementara itu, Menurut Aldag (2020) menyatakan bahwa teori kepuasan facet berpendapat bahwa kepuasan kerja keseluruhan merupakan kombinasi dari beberapa komponen kepuasan yang terkait dengan berbagai aspek pekerjaan.

Stamolampros et al. (2019b) menyatakan bahwa teori kepuasan facet menyarankan bahwa individu membentuk persepsi kepuasan kerja secara keseluruhan berdasarkan evaluasi mereka terhadap komponen pekerjaan yang berbeda. Hasil penelitian Besen et al. (2013) menemukan bahwa facet pekerjaan seperti gaji, promosi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja keseluruhan pegawai.

2.1.1.3. Indikator Kepuasan Kerja

Banyak indikator tersedia untuk mengukur kepuasan kerja. Menurut usulan Munandar (2004), kepuasan kerja dapat dikategorikan menjadi lima (5) dimensi, yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Karyawan dapat mengejar minat mereka dalam belajar dan mengembangkan rasa tanggung jawab mereka melalui pekerjaan mereka. Tingkat motivasi kerja yang tinggi didorong oleh pekerjaan, menurut pendekatan dua faktor, yang menjelaskan bagaimana kinerja kerja yang baik dapat dicapai.
2. Peluang gaji. Jika kompensasi yang diperoleh karyawan sepadan dengan tugas mereka dan setara dengan karyawan lain, maka kepuasan kerja akan berkembang.
3. Kesempatan untuk promosi. Karyawan di perusahaan dapat menerima promosi sebagai tanda penghargaan. Orang yang dipromosikan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi jika kinerjanya di tempat kerja diakui dan dihargai.
4. Kepuasan dengan pengawasan. Hal ini ditunjukkan oleh supervisor melalui komunikasi yang tepat selama pengawasan, melihat seberapa baik pekerja

menyelesaikan pekerjaan mereka, dan menawarkan saran dan bantuan. Jika pengawasan supervisor menginspirasi motivasi pada staf, maka kepuasan kerja akan agak tinggi.

5. Kepuasan di antara teman sekelas. Lingkungan kerja yang positif yang menumbuhkan persahabatan dan saling mendukung di antara karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja dengan menumbuhkan lingkungan kelompok kerja yang produktif.

Sedangkan, Wexley & Yukl (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari 7 dimensi sesuai dengan karakteristik pekerjaan, yaitu sebagai berikut:

1. Pembayaran. Kebahagiaan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi yang mereka terima. Ketidakpuasan karyawan berasal dari remunerasi yang tidak adil dan kompensasi yang tidak memadai.
2. Pengawasan. Karyawan sangat khawatir tentang cara supervisor berperilaku saat mengelola staf. Tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan dapat dipengaruhi oleh pengawasan yang mempertimbangkan dan mendukung kepentingan mereka.
3. Pekerjaan yang sebenarnya. Berbagai faktor, seperti keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik, akan memengaruhi seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka tergantung pada sifat pekerjaan mereka di dalam perusahaan.
4. Hubungan rekan kerja. Kebahagiaan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh bagaimana rekan kerja berinteraksi di dalam perusahaan. Rekan kerja yang ramah dan membantu sangat membantu untuk membuat karyawan lain bahagia dalam pekerjaan mereka.

5. Lingkungan kerja. Kepuasan karyawan pada akhirnya akan dipengaruhi oleh kemudahan kerja yang dapat dicapai karyawan di ruang kerja yang bersih dan terorganisir dengan baik.
6. Kesempatan untuk mendapatkan penyesuaian status. Program promosi organisasi yang adil akan memberikan efek positif dan memuaskan bagi pekerja yang sangat termotivasi untuk tumbuh secara pribadi.
7. Keamanan kerja. Lingkungan kerja yang positif memberi karyawan rasa aman karena tidak ada ambiguitas atau kekhawatiran tentang dipecat secara tiba-tiba.

Setelah itu, Luthans (2008) memisahkan aspek kepuasan kerja menjadi 6 kategori, yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji. berkaitan dengan gaji yang diterima pekerja untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Penghasilan karyawan digunakan untuk kebutuhan yang lebih tinggi dan kebutuhan mendasar. Kompensasi karyawan harus memenuhi kebutuhan minimal mereka, dapat ditegakkan secara hukum, memotivasi, adil, dan dinamis.
2. Tupoksi Pekerjaan. Karyawan perlu tertarik pada pekerjaan mereka dan diberi kesempatan untuk tumbuh, belajar, dan mengambil tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah membuat orang bosan, namun pekerjaan yang terlalu sulit membuat pekerja tertekan.
3. Periklanan. Ini adalah proses menaiki tangga organisasi dari satu posisi yang lebih tinggi ke posisi lainnya. Kewajiban, tugas, dan wewenang baru yang lebih besar dari peran sebelumnya mengikuti promosi. Dampak dari peluang promosi ini terhadap kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan bervariasi.

4. Karyawan. Rekan kerja yang ramah dan mudah bekerja sama membuat karyawan lain bahagia dalam pekerjaannya. Jika rekan kerja tipe ini didistribusikan secara merata antar tim, maka akan memudahkan pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Mengawasi. Saat mengawasi staf, atasan dapat memilih untuk fokus pada keterlibatan dan perhatian dari tenaga kerja. Karyawan akan merasa sulit untuk melupakan pengawasan yang mempertimbangkan kepentingan mereka dan memungkinkan mereka untuk mempertimbangkan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka sendiri.
6. Kelompok Kerja. Pekerja di perusahaan bergabung dengan kelompok kerja. Kebahagiaan karyawan pada akhirnya akan dihasilkan dari lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Berdasarkan Teori Penetapan Tujuan yang diperkenalkan oleh Locke (1969), Sukoco (2019) mengidentifikasi 7 dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Tugas yang sebenarnya. Ini terdiri dari minat bawaan, keragaman tugas, peluang untuk belajar, kesulitan kerja, kuantitas pekerjaan, peluang untuk sukses, dan kontrol atas prosedur dan teknik.
2. Transfer Uang. Ini mencakup ketentuan pembayaran, jumlah pembayaran, dan ekuitas pembayaran.
3. Periklanan. Ini mencakup keadilan menerima promosi dan kesempatan untuk melakukannya.
4. Kondisi kerja. Mengenai jam kerja, downtime, alat yang digunakan untuk pekerjaan, suhu, kelembaban, ventilasi, dan penataan workstation.

5. Mengawasi. Ini mencakup interaksi interpersonal, kecakapan administratif, dan pengaruh dan gaya kepemimpinan.
6. Rekan kerja. Ini mencakup kemahiran, kerja sama, dan persahabatan di antara rekan kerja.
7. Bisnis dan kepemimpinan. Kebijakan dan perawatan staf adalah bagian dari ini.

Lebih lanjut, Özpehlivan & Acar (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai terdiri dari 6 dimensi, yaitu:

1. Kemampuan manajemen. Efektivitas dan pertumbuhan organisasi sangat bergantung pada kepuasan karyawan. Ketika pekerja merasa bahwa atasan mereka dapat diandalkan dan mampu, mereka cenderung lebih bahagia. Partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, yang menumbuhkan rasa hormat dan pengakuan, adalah salah satu cara gaya manajemen memengaruhi kepuasan karyawan. Berpartisipasi dalam pengambilan keputusan meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam lingkungan perusahaan saat ini, interaksi antara manajer dan staf sama pentingnya. Supervisor dievaluasi sebagian besar pada keterampilan teknis dan interpersonal mereka dalam manajemen.
2. Kondisi kerja dan pekerjaan. Memburuknya keadaan kerja menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Pekerja positif lebih produktif daripada yang sedih, yang melaporkan kepuasan kerja yang lebih rendah. Masalah disiplin, perlambatan kerja, pemogokan, dan tantangan kinerja semuanya dapat diakibatkan oleh ketidakbahagiaan pekerjaan. Untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan dan efektivitas organisasi, kelompok kerja otonom dapat

dibentuk. Orang-orang menghabiskan sebagian besar hidup mereka di tempat kerja, dan lingkungan tempat mereka bekerja memengaruhi mereka.

3. Lingkungan eksternal. Kepuasan karyawan dan sikap kerja sangat dipengaruhi oleh koneksi individu dengan berbagai institusi di tempat kerja saat ini, yang mempengaruhi organisasi. Kepuasan dalam pekerjaan seseorang berasal dari berbagai sumber, termasuk pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, dan ruang kerja. Kebahagiaan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan eksternal di mana mereka diharuskan untuk dihubungi. Eksekutif harus menjalankan organisasinya secara lebih profesional dan logis di dunia globalisasi yang semakin kompetitif. Ini berarti bahwa organisasi harus berkolaborasi dengan berbagai pihak eksternal sebagai mitra kerja. Semua pihak tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
4. Gaji. Metode yang digunakan untuk menarik, mempertahankan, dan mengurangi ketidakpuasan karyawan di tempat kerja adalah manajemen gaji dan tunjangan. Ini memerlukan penghitungan uang yang diperoleh seseorang dari pekerjaan mereka serta mencari tahu skala gaji, kondisi kerja, dan etika kerja. Pegawai bisa tidak bahagia jika mereka mengharapkan kurang dari yang mereka terima karena mereka membandingkan gaji mereka dengan nilai orang lain dan upaya mereka. Gaji dan tunjangan adalah elemen terkenal yang memengaruhi kebahagiaan kerja. Sebagai setara tenaga kerja, pendapatan dievaluasi dan ditolak ukur dengan upah lainnya, dan aspek keuangan dan ekonomi dari pekerjaan dianggap sangat penting.
5. Promosi. Promosi merupakan komponen penting dalam pertumbuhan kepuasan kerja dan memainkan peran utama dalam meningkatkannya. Individu yang

tidak mengantisipasi menerima promosi lebih bahagia daripada mereka yang melakukannya. Ekspektasi, bagaimanapun, berpotensi merusak kepuasan kerja. Orang-orang menginginkan promosi dan keadaan kerja yang lebih baik setelah bertahun-tahun keahlian. Fasilitas untuk kemajuan digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. Promosi sangat penting dalam kehidupan pribadi dan profesional seseorang. Sebagai faktor kepuasan kerja, penelitian ini menekankan pentingnya promosi bagi manajer dan pekerja.

6. Rekan kerja. Rekan kerja adalah sumber daya yang sangat baik bagi karyawan baru yang membutuhkan bantuan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan nilai-nilai perusahaan. Mereka juga memengaruhi kepuasan kerja. Kebahagiaan kerja dapat dipengaruhi oleh keahlian sosial, teknis, dan bisnis serta pemahaman yang memadai. Kebahagiaan kerja pekerja dapat meningkat jika mereka saling membantu, menyelesaikan tugas tepat waktu dan akurat, dan mempertimbangkan peraturan kelompok. Kepuasan kerja juga dapat ditingkatkan oleh pekerja yang membantu rekan kerja di luar panggilan tugas dan kemahiran teknis. Karena manusia adalah makhluk sosial, mereka harus bekerja sama dan bekerja sama dalam kelompok untuk mengatasi masalah tertentu, dan tindakan serta kualitas kepribadian mereka dapat memengaruhi seberapa puas mereka di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, para ahli memiliki perspektif yang berbeda dan sangat beragam dalam memandang kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini peneliti sependapat dengan pemikiran yang dikemukakan oleh Özpehlivan & Acar

(2016) dimana pemikirannya sistematis dan mencakup seluruh sisi kebutuhan pegawai, terutama pegawai honorer.

2.1.1.4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Elemen-elemen berikut, menurut Supriyanto & Machfudz (2010), berdampak pada kepuasan kerja:

1. Kepuasan finansial: Ini adalah elemen yang terkait dengan keselamatan dan kesejahteraan pekerja dan meliputi sistem, skala gaji, tunjangan yang ditawarkan, jaminan sosial, peluang kemajuan, dan sebagainya.
2. Kepuasan fisik: Metrik ini berkaitan dengan kesejahteraan fisik pekerja. Ini mencakup jenis pekerjaan yang dilakukan, kapan harus istirahat, pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, dan peralatan di ruang kerja, serta usia dan kesehatan karyawan.
3. Kepuasan sosial: Ini adalah ukuran seberapa baik rekan kerja bergaul, seberapa baik atasan dan karyawan lain berkomunikasi satu sama lain (berdasarkan jenis pekerjaan atau posisi), dan bagaimana lingkungan perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan spiritual mereka, hubungan di antara rekan kerja sangat penting. Memenuhi tuntutan spiritual ini akan menginspirasi dan memotivasi pekerja untuk melakukan yang terbaik.
4. Kepuasan psikologis: Metrik ini berkaitan dengan kesehatan mental pekerja. Ini mencakup hal-hal berikut: harmoni di tempat kerja, pola pikir terhadapnya, tingkat stres di sana, dan kemampuan.

Sedangkan menurut Robbins (2003) menegaskan bahwa sejumlah faktor, termasuk yang berikut, dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja:

1. Pekerjaan yang Menantang Secara Mental. Karyawan yang memiliki pekerjaan yang ringan biasanya menjadi bosan; Sebaliknya, mereka yang memiliki pekerjaan yang terlalu menuntut biasanya merasa sulit dan melelahkan. Apa yang membuat karyawan puas adalah pekerjaan yang kesulitannya berada di antara dua ekstrem ekstrem ini.
2. Penghargaan yang Adil: Pekerja ingin kebijakan sistem organisasi diterapkan dengan benar.
3. Kondisi Kerja yang Mendukung: Agar merasa nyaman, pekerja akan selalu menyadari lingkungannya.
4. Rekan Kerja yang Mendukung: Pekerja termotivasi oleh lebih dari sekadar uang tunai atau tunjangan materi. Banyak pekerja untuk memenuhi permintaan komunikasi interpersonal.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh dua elemen, menurut Rivaim (2005):

1. Posisi, gaji, dan kondisi emosional karyawan adalah contoh elemen intrinsik yang internal bagi pegawai dan telah ada sejak pegawai tersebut mulai bekerja.
2. Faktor eksternal: berasal dari sumber selain anggota staf. Fasilitas, keamanan, dan kenyamanan juga diperlukan agar karyawan lebih puas dengan pekerjaannya. Menyediakan kebutuhan karyawan sejak pegawai mulai bekerja sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan dan menjunjung tinggi kepuasan kerja di antara tenaga kerja pegawai.

Ivancevich et al. (2006) menyatakan bahwa variabel-variabel berikut berdampak pada kepuasan kerja:

1. Kompensasi, termasuk jumlah yang diterima dan tingkat keselarasan antara jumlah yang dibayarkan dan tenaga kerja yang diselesaikan.
2. Pekerjaan itu sendiri adalah pekerjaan yang menarik yang menawarkan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Peluang kemajuan dan ketersediaan promosi.
4. Pengawasan supervisor langsung, kemahiran teknis, dan kemampuan interprofesional.
5. Rekan kerja terampil yang menawarkan bantuan dan dukungan.
6. Lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman dan produktif.
7. Keamanan kerja, atau keyakinan bahwa pekerjaan seseorang cukup aman dan bahwa ada ruang untuk kemajuan dalam perusahaan

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat unsur kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologis terkait dengan kondisi mental karyawan, salah satunya adalah tingkat stres kerja, berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di atas. Selain itu, ada elemen lain seperti lingkungan kerja yang nyaman dan produktif, atau keadaan kerja.

2.1.1.5. Prediktor lain kepuasan kerja

Kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan dan hubungan sosial dalam lingkungan organisasi. Keadilan interaksional, keadilan distributif, dan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Namun, keadilan prosedural dan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas tidak secara signifikan memengaruhi

kepuasan kerja (Bakotić & Bulog, 2021). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti hubungan rekan kerja, gaji, dan teori sumber daya. Kebijakan manajemen sumber daya manusia tradisional mungkin tidak memprioritaskan ketidakcocokan keterampilan dan pelatihan daripada membina lingkungan yang mendukung. Teori sumber daya tuntutan pekerjaan menunjukkan sumber daya sosial dapat meningkatkan kinerja. Penelitian di masa depan harus fokus pada aspek sosial kepuasan kerja (Celbiş et al., 2023). Sedangkan kepuasan kerja di kalangan akademisi di lembaga pendidikan tinggi merupakan faktor penting dalam komitmen akademisi terhadap organisasi. Kepuasan kerja secara keseluruhan memuaskan, tetapi kepuasan dalam aspek-aspek seperti promosi, pengawasan, fasilitas, dan jam kerja bervariasi secara signifikan antara akademisi laki-laki dan perempuan. Studi menunjukkan perlunya peningkatan fasilitas infrastruktur, proses promosi yang jelas, distribusi beban kerja yang adil, dan suasana sosial dengan kesetaraan gender dan hubungan interpersonal yang lebih baik (Mayya et al., 2020).

Kepuasan kerja di antara pekerja telah dipengaruhi secara negatif oleh penurunan otonomi dan kontrol di antara pegawai di abad ke-21. Sebuah studi menemukan bahwa otonomi memprediksi kepuasan kerja, sementara kelebihan beban kerja berdampak negatif pada dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan otonomi (Nee & Chacón, 2021). Sebaliknya, kepuasan kerja dan kinerja kerja dipengaruhi secara positif oleh pengaturan kerja jarak jauh, tetapi juga dapat menyebabkan hasil negatif seperti isolasi profesional, berkurangnya promosi, dan peningkatan konflik keluarga-pekerjaan. Pandemi COVID-19 telah memperburuk masalah ini, dengan isolasi sosial secara negatif memprediksi kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efek negatif ini meliputi faktor individu, pekerjaan, organisasi, keluarga, dan teknologi (Toscano & Zappalà, 2020).

Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dikategorikan ke dalam intrinsik-ekstravert, kepemilikan psikologis, dan kepuasan umum. Kepemilikan psikologis adalah aspek penting dari kepuasan kerja, yang memengaruhi kepuasan kerja umum dan ekstrinsik. Kedua jenis kepuasan kerja berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan, menyoroti pentingnya kepemilikan psikologis dalam kepuasan berbasis pekerjaan (Aslan & Atesoglu, 2021).

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi dan situasi di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai (Pawirosumarto et al., 2017; Purwanto, 2021). Lingkungan kerja meningkatkan minat pegawai dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dan membina perilaku kerja yang inovatif (Kundu & Lata, 2017).

Lingkungan kerja telah didefinisikan secara beragam oleh para ahli diantaranya Donley (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat individu berkolaborasi untuk mencapai tujuan. Reaksi dan perilaku individu dipengaruhi oleh dimensi psikologis dan sosialnya, yang pada gilirannya mempengaruhi dukungan lingkungan untuk tindakan lanjutan. Sementara itu, Yeh & Huan (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup dukungan sosial dalam suatu organisasi, ketersediaan sumber daya, kebebasan, dan peraturan. Lebih

lanjut, Akob et al. (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seperangkat alat lengkap yang ditemui, lingkungan terdekat di mana seorang individu beroperasi, pendekatan yang diambil untuk bekerja, dan dampak upaya mereka terhadap individu dan kelompok. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mengacu pada kompleksitas kondisi yang mempengaruhi pekerjaan diantaranya social, mental, aturan dan kondisi itu sendiri. Ini senada dengan pendapat Jain & Kaur (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai kondisi yang meliputi fisik, psikologis, dan aspek sosial yang meningkatkan kondisi kerja.

Ada berbagai karakteristik tempat kerja yang dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental. Lingkungan kerja yang berkualitas tinggi sangat penting untuk mempertahankan pegawai yang terlibat dalam berbagai tugas dan mempromosikan produktivitas yang efektif. Lingkungan kerja yang patut dicontoh ditandai dengan hal-hal berikut: kompensasi kompetitif, hubungan kepercayaan antara manajemen dan staf, ketidakberpihakan dan keadilan terhadap semua individu, dan beban kerja yang dapat dikelola yang mencakup tujuan yang ambisius namun dapat dicapai (Agbozo et al., 2017). Lingkungan pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja dan kualitas pekerjaan pegawai untuk mencapai hasil terbaik. Dimanapun fasilitas kerja hadir untuk membantu personil dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk meningkatkan kinerja personel dalam suatu organisasi, persyaratan wajib ditempatkan pada pegawainya (Basalamah & As'ad, 2021).

2.1.2.2. Landasan teori lingkungan kerja

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) sering digunakan untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kesejahteraan dan kinerja (Bakker & Demerouti, 2017). Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok: tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan, menurut teori JD-R. Keterlibatan kerja telah terbukti berkorelasi secara langsung atau tidak langsung dengan tuntutan dan sumber daya pekerjaan tertentu (Huck-Fries et al., 2019). Fleksibel dan mengintegrasikan kualitas pekerjaan yang berbeda, teori JD-R membuat asumsi bahwa faktor fisik, sosial, atau psikologis memengaruhi kesejahteraan karyawan. Seseorang dapat mengembangkan masalah kesehatan sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan, dan seseorang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja dengan memanfaatkan keadaan psikologis penting yang terkait dengan fitur pekerjaan tertentu. (Bakker et al., 2023)

Tuntutan (*job demands*) yang diberikan kepada karyawan oleh pemimpinnya adalah elemen psiko-sosial organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan energi mental dan emosional dan biasanya terkait dengan konsekuensi psikologis atau sosial. Sumber daya pekerjaan (*job resources*), di sisi lain, adalah komponen organisasi, psikologis, dan sosial dari pekerjaan yang membantu mencapai tujuan, memajukan karir seseorang, dan mengurangi biaya psikologis dan fisiologis dari pekerjaan seseorang (Bakker & Demerouti, 2007). Tuntutan dari tempat kerja, seperti tekanan kuat untuk bekerja dengan baik di tempat kerja dan lingkungan fisik yang tidak suportif seperti yang seharusnya, dan tuntutan dari interaksi sosial untuk memenuhi kebutuhan emosional semuanya dapat menjadi sumber stres (C. Skaalvik, 2023). Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya pekerjaan yang

rendah dapat menyebabkan ketegangan pekerjaan dan akhirnya mengakibatkan kelelahan (Bakker & de Vries, 2021). Tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan sangat penting dalam membangkitkan keterlibatan kerja dan mendorong kesejahteraan (Radic et al., 2020).

2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari berbagai jenis berikut: Dimulai dengan, lingkungan fisik adalah faktor yang dapat mempengaruhi penyesuaian individu terhadap kompatibilitas mereka dengan tempat kerja mereka. Kedua, lingkungan mental individu mengacu pada keadaan yang mereka rasakan di tempat kerja. Ketiga, lingkungan sosial individu terdiri dari interaksi mereka dengan orang lain (Agbozo et al., 2017; Jain & Kaur, 2014). Adapun penjelasan dari bentuk-bentuk lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja mengacu pada komponen fisik atau konkret dari pengaturan di mana tugas dilakukan. Komponen lingkungan fisik adalah suhu dan ventilasi, pencahayaan, fasilitas, dan keributan (Jain & Kaur, 2014). Interaksi sosial dan produktivitas tenaga kerja keduanya secara substansial dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Peningkatan pencahayaan dan desain kantor dapat meningkatkan output sebesar 5 hingga 10%. Selain itu, kualitas udara, keributan, dan warna mempengaruhi produktivitas pegawai. Selain itu, kecemasan tentang kecelakaan atau cedera dapat berdampak pada kesehatan mental seseorang (Haynes, 2008; Sarode & Shirsath, 2014).

a. Suhu

Dampak suhu dan sirkulasi udara terhadap kesejahteraan fisik karyawan di tempat kerja sangat signifikan. Di lingkungan yang sejuk, pekerja merasa nyaman untuk melakukan tugas mereka, dan di lingkungan yang panas dengan pergerakan udara yang tidak memadai, pekerja menjadi tidak nyaman dan gerah, menghambat kemampuan mereka untuk melakukan yang terbaik.

b. Cahaya

Pencahayaan yang baik dapat meningkatkan ketenangan dan kesegaran di tempat kerja, terutama bagi mereka yang bekerja berjam-jam dan rentan terhadap ketegangan mata serta kelelahan fisik dan mental. Dalam hal ini, tidak hanya ada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari.

c. Suara

Konsentrasi karyawan mungkin terhambat oleh kebisingan di tempat kerja karena dapat menimbulkan gangguan dan disorientasi. Karena ketenangan dan ketenangan diperlukan agar otak karyawan lebih fokus dan produktif saat bekerja.

d. Aksesibilitas lingkungan kerja

Ini dimaksudkan agar mesin memfasilitasi pengoperasian yang mulus dari pekerjaan penuh/canggih. Meskipun tidak baru, memiliki ruang kerja yang penuh adalah salah satu hal yang membuat proses kerja tetap berjalan.

e. Pemanfaatan warna

Rona ruangan berdampak pada seberapa baik karyawan dapat melihat objek dengan mata mereka serta aspek psikologis dan emosional. Misalnya, ruangan gelap dapat berdampak negatif pada moral atau secara positif memengaruhi moral, yang akan menurunkan kinerja karyawan dan moral kerja.

f. Ruang gerak

Pengaturan ruang kerja yang efektif adalah salah satu yang dapat menghentikan gangguan terhadap keamanan dan keselamatan pekerja dan tidak membatasi ruang kerja sehingga pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka secara efisien. Penataan ruang kerja, termasuk penempatan tempat sampah, yang sesuai dengan preferensi karyawan memfasilitasi kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya.

g. Keamanan tempat kerja

Langkah-langkah keselamatan yang melindungi kesehatan fisik dan mental karyawan harus diberi prioritas utama dalam desain dan keadaan tempat kerja. Untuk mencegah kecelakaan di tempat kerja dan memberikan ketenangan pikiran kepada karyawan saat mereka bekerja, perusahaan perlu menerapkan langkah-langkah keamanan.

h. Suasana kerja

Lingkungan tempat seorang karyawan bekerja dan yang mungkin berdampak pada bagaimana pekerjaan dilakukan dikenal sebagai suasana kerja. Lingkungan untuk bekerja ini akan terdiri dari ruang kerja, alat dan persediaan, ketertiban, penerangan, ketenangan pikiran, dan dinamika interpersonal di antara rekan kerja (Saydam, 2010).

i. Hubungan dengan sesama karyawan

Hubungan di antara rekan kerja bersahabat dan tanpa persaingan. Ikatan yang baik di antara rekan kerja adalah salah satu hal yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap di perusahaan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja adalah hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Lingkungan kerja mental

Lingkungan kerja psikologis secara khusus terdiri dari aspek-aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku pegawai. Mempengaruhi (termasuk emosi, suasana hati, gejala psikologis, dan gangguan afektif); kognisi (termasuk sikap, persepsi, dan pengambilan keputusan); dan perilaku (termasuk efektivitas, ketidakhadiran, dan motivasi) dikategorikan menurut dampaknya terhadap perilaku. Akibatnya, lingkungan kerja psikologis terdiri dari semua atribut lingkungan kerja yang berdampak pada keadaan emosi pegawai.

Keterlibatan kognitif yang dilakukan seorang pegawai saat bertugas atau ditempatkan secara akurat ditandai oleh lingkungan kerja psikologis. Mengenai stres, intimidasi, persyaratan kerja, kerja sama dan konflik, dan sebagainya, lingkungan kerja psikologis harus memberikan deskripsi rinci dan kutipan untuk sumber daya tambahan. Lingkungan kerja psikologis mencakup berbagai tema, termasuk stres dan kesejahteraan. Pekerja mempertimbangkan, tetapi tidak terbatas pada, sifat pekerjaan, upah yang akan mereka terima, potensi kemajuan, dan faktor-faktor serupa. Efikasi seorang pegawai dipengaruhi oleh tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

3) Lingkungan kerja social

Lingkungan kerja adalah subjek dari lingkungan kerja sosial. Ini mencakup hubungan hierarkis dan mode komunikasi. Kolaborasi, dinamika interpersonal di antara rekan kerja, dan kesediaan orang lain untuk mengulurkan tangan juga dicakup. Menghormati personil di semua tingkat hirarkis dalam suatu organisasi sangat penting untuk membina lingkungan kerja yang progresif. Kekhawatiran seperti pelecehan seksual, usia, jenis kelamin, dan segregasi rasial, politik pribadi yang berkaitan dengan pembentukan hubungan profesional, dan rasa tidak hormat

pribadi di tempat kerja adalah di antara mereka yang tidak dibahas secara mendalam.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ditandai dengan tuntutan organisasi atau psikologis (*job demands*) dan tingkat kontrol yang dimiliki pegawai atas aktivitasnya (*job control*). Tuntutan pekerjaan mencakup stres psikologis yang timbul dari kelebihan pekerjaan, termasuk tanggung jawab yang tidak terduga dan perselisihan interpersonal tertentu. Kontrol pekerjaan, atau disebut sebagai lintang keputusan, mencakup tingkat otoritas individu yang dikeluarkan untuk hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti tugas yang dilakukan setiap hari dan perkembangannya (Ariza-Montes et al., 2018). Sementara itu, Janczewski et al. (2021) menyatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja terdiri dari kelompok kohesi, dukungan kepemimpinan, dan keadilan organisasi. Kohesi kelompok adalah metrik yang menilai sejauh mana individu dalam tempat kerja merasakan rasa keterlibatan dan dukungan kolektif dari sesama pegawai. Persepsi responden tentang dukungan kepemimpinan dan komunikasi yang efektif dievaluasi melalui skala kepemimpinan yang mendukung. Keadilan organisasi terkait menilai cara-cara di mana pegawai memandang peluang profesional, pengakuan, dan kompensasi yang dapat diakses oleh pegawai dalam organisasi masing-masing.

Lain halnya dengan Patrick & Kareem (2021) yang mengembangkan Skala Layanan Lingkungan Kerja. Skala ini terdiri dari dimensi etika; Otonomi; stres dan tekanan kerja; praktik kerja; dukungan manajerial; kejelasan peran; komitmen;

tanggung jawab sosial; Kekompakan teman sebaya. Di sisi lain, lingkungan kerja telah diukur oleh Bukhari et al. (2023) dengan indikator yang terdiri dari (1) Kenikmatan dan kepuasan; (2) Pengembangan karir dan pengakuan atas prestasi; (3) Dukungan administrative; (4) Kondisi kerja; (5) Promosi; (6) Hubungan interpersonal; (7) Dukungan dari kolega; (8) Gaji. Skala-skala yang digunakan sangat kompleks dan memiliki tingkat kesulitan yang besar dalam menginterpretasikan hasilnya.

Di samping itu, Janczewski et al. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Kelompok kohesi

Definisi kohesi kelompok telah diperdebatkan sejak pengenalan formal konsep dalam psikologi sosial. Kohesi kelompok telah mengalami berbagai konseptualisasi selama bertahun-tahun yang berasal dari beberapa perspektif teoritis (Rios & Mackey, 2020). Kohesi kelompok di tempat kerja adalah gagasan multifaset yang mencakup dedikasi tugas, kebanggaan kolektif, dan keterikatan interpersonal (Janczewski et al., 2021). Kohesi dan dukungan sosial dapat meningkatkan kesehatan. Memanfaatkan teknologi, orang yang terisolasi secara sosial dapat mengurangi isolasi mereka dan meningkatkan interaksi, yang memperkuat rasa dukungan sosial dan kohesivitas kelompok. Untuk kelompok yang sedang berkembang, preferensi untuk teknologi mungkin lebih penting (Fraune et al., 2023).

Kelompok kohesi telah diterapkan pada berbagai konteks kelompok, termasuk tim olahraga, regu militer, dan kelompok kerja (Rios & Mackey, 2020). Secara psikologi kelompok kohesi berpengaruh negatif terhadap kekhawatiran dan

depresi (Thomas et al., 2022). Terdapat uji hasil penelitian yang telah menjadikan kelompok kohesi sebagai mediator yang berhasil memediasi hubungan manifestasi psikologis keterikatan dan pengasuhan dalam melakukan perilaku kewarganegaraan organisasi (Reizer et al., 2022), dan hubungan kepuasan kerja dengan kepemimpinan beracun (*toxic leadership*) (Bae & Park, 2020). Dengan demikian, kelompok kohesi merupakan predictor kuat di dalam empat kerja.

2. Dukungan kepemimpinan

Memiliki kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk menumbuhkan tempat kerja yang bahagia. Pemimpin yang suportif menumbuhkan lingkungan yang menguntungkan untuk pengembangan profesional dengan mengutamakan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Dalam organisasi, supervisor langsung memiliki dampak besar dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan pergantian staf dan kelelahan. Ketika pekerja percaya bahwa organisasi memiliki kepemimpinan yang stabil, mereka melaporkan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki lebih sedikit rencana untuk berhenti (Janczewski et al., 2021). Kepemimpinan adalah proses pengaruh yang disengaja yang membimbing, menyusun, dan memfasilitasi orang lain dalam suatu organisasi, memastikan koordinasi, pengambilan keputusan, dan resolusi konflik (Tummers & Bakker, 2021). Dukungan kepemimpinan berdampak pada emosional dan potensial pada penciptaan pengetahuan dan inovasi karyawan (Fries et al., 2021).

3. Keadilan organisasi

Keadilan adalah faktor unik dan paling signifikan yang mempengaruhi pada kepuasan kerja individu dari suatu asosiasi dengan demikian mengamati ketidakadilan akan berdampak pada karyawan ketidakpuasan yang meninggalkan

efek negatif pada performa (Aeknarajindawat & Jermsttiparsert, 2020). Persepsi karyawan tentang keadilan dalam prosedur pengambilan keputusan dan hasil disebut sebagai keadilan organisasi. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa kurangnya keadilan prosedural dan distributif dapat mengakibatkan hasil yang tidak menguntungkan di tempat kerja seperti peningkatan stres kerja, kelelahan, dan pergantian karyawan (Janczewski et al., 2021). Keadilan organisasi telah dipandang dari perspektif gender terutama Perempuan. Perempuan telah mengalami Keadilan Interpersonal yang mencerminkan bahwa mereka diperlakukan dengan hormat dan bermartabat (Deepak, 2021). Teori keadilan organisasi, hanya tiga aspek (keadilan distributif, keadilan interaktif, dan keadilan informasi) yang memiliki dampak positif yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan. Keadilan informasi menunjukkan dampak yang lebih besar dibandingkan dengan keadilan distributif dan interaktif pada kepuasan kerja karyawan (Gul et al., 2021).

Berdasarkan uraian di atas, para ahli memiliki perspektif yang berbeda dan sangat beragam dalam memandang lingkungan kerja pegawai. Dalam penelitian ini peneliti sependapat dengan pemikiran yang dikemukakan oleh Janczewski et al. (2021) dimana pemikirannya sistematis dan mencakup seluruh sisi kebutuhan pegawai, terutama pegawai honorer.

2.1.2.5. Lingkungan kerja yang fleksibel dan sehat

Memahami faktor-faktor yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang sehat sangat penting untuk mengelola dan menghargai upaya dan komitmen karyawan secara efektif (Aleksi'c et al., 2019). Pemerintah telah bekerja menuju

pendekatan kerja yang berkelanjutan, dengan fokus pada lingkungan kerja yang fleksibel dan pengaturan kerja. Lingkungan kerja yang fleksibel ini memungkinkan kolaborasi, berbagi pengetahuan, dan inovasi. Namun, pandemi COVID-19 telah memaksa pemerintah untuk menyesuaikan peraturan ketenagakerjaan untuk memastikan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan (Barath & Schmidt, 2022). Pandemi COVID-19 telah berdampak signifikan pada lingkungan kerja, keberlanjutan sosial, dan kesejahteraan pegawai. Pengaturan kerja yang fleksibel, seperti kerja jarak jauh dan kerja hibrida, telah menunjukkan efek positif pada kesejahteraan karyawan. Namun, tantangan tetap ada dari perspektif karyawan dan kepemimpinan. Sebelum pandemi, pekerjaan jarak jauh bukanlah hal yang biasa, dan banyak pekerja dipaksa untuk mengatur jarak jauh. Selama pandemi, kerja jarak jauh menghadirkan hambatan bagi kolaborasi, dan sangat penting untuk mengatasi tantangan ini untuk memastikan lingkungan kerja masa depan yang berkelanjutan (Babapour Chafi et al., 2021). Studi menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif secara signifikan memengaruhi motivasi karir dan kepuasan kerja, dengan kepuasan kerja bertindak sebagai mediator. Persepsi positif tentang lingkungan kerja ini memperkuat motivasi karir, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan mengurangi niat pergantian karyawan (Park & You, 2023).

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mengurangi kekerasan dan meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja. Lingkungan yang sehat menumbuhkan kepercayaan dan kehormatan di antara karyawan, mengurangi agresi dan kekerasan. Budaya organisasi, termasuk lingkungan yang mendukung dan sehat, dapat menciptakan hubungan kepercayaan dan kehormatan, mengurangi agresi dan kekerasan. Pelatihan karyawan yang efektif dan lingkungan kerja yang

aman, menggembirakan, dan membantu sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan pegawai (Z. Saleem et al., 2020). Pengaturan kerja yang fleksibel menjadi semakin umum karena pandemi, dengan Swedia dan Finlandia melaporkan prevalensi fleksibilitas tertinggi. Studi ini berfokus untuk mengembangkan lingkungan kerja dan kesehatan yang berkelanjutan dalam kerja fleksibel (Bjärntoft et al., 2021). Pengembangan lingkungan kerja yang berkelanjutan sangat penting untuk mempromosikan kesejahteraan karyawan, produktivitas jangka panjang, dan keseimbangan kehidupan kerja. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang sehat yang meminimalkan perilaku menyimpang. Menekankan nilai-nilai budaya, seperti kejelasan pekerjaan, dapat mengurangi perilaku menyimpang, sementara menekankan efisiensi dapat meningkatkannya (Aleksi'c et al., 2019).

Lebih lanjut, studi meningkatkan lingkungan kerja dan kesehatan karyawan kantor dengan pengaturan kerja yang fleksibel di lembaga pemerintah Swedia melalui wawancara partisipatif telah mengidentifikasi 13 area utama untuk perbaikan, termasuk kepemimpinan, kebijakan, tuntutan pekerjaan, dan efisiensi kerja, dan tiga area untuk tanggung jawab individu (Bjärntoft et al., 2021). Kecelakaan kerja adalah masalah yang signifikan, berdampak pada pekerja sehingga pelatihan keselamatan yang ditingkatkan dan langkah-langkah perlindungan untuk mempromosikan lingkungan kerja yang lebih sehat (Tuganishuri et al., 2023). Selain itu, penggunaan teknologi di tempat kerja telah dipelajari untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan, meningkatkan aktivitas fisik, dan meningkatkan sikap pengasuh terhadap teknologi (Persson et al., 2022).

2.1.3. Stres Kerja

2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja

Sebagai reaksi terhadap rangsangan eksternal, stres adalah proses psikologis yang tidak diinginkan (Robbins & Timothy A, 2013). Stres kerja adalah reaksi adaptif terhadap situasi yang dianggap sulit atau berbahaya bagi kesejahteraan individu, menurut McShane & Glinow (2018).

Colquit et al. (2019) mengkarakterisasi stres sebagai reaksi psikologis terhadap tuntutan yang menempatkan premi pada kesejahteraan individu dan yang melampaui atau membebani kapasitas orang tersebut untuk alokasi sumber daya. Adapun stres kerja, Nayaputera (2011) menyatakan bahwa itu adalah hasil dari beberapa faktor yang bersatu, terutama keadaan terkait pekerjaan yang menurut kebanyakan orang stres. Stres di tempat kerja didefinisikan sebagai hasil dari kombinasi berbagai lingkungan kerja dan sifat karyawan di mana tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan tenaga kerja.

2.1.3.2. Landasan teori stres kerja

Model *Job Demand-Control-Support* (JDCS) adalah standar emas untuk menilai persepsi pekerjaan (Colin-Chevalier et al., 2022). Sebagian besar penelitian yang berkaitan dengan model JDCS telah berkonsentrasi pada pemeriksaan hubungan antara tuntutan pekerjaan, kontrol pekerjaan, dan dukungan sosial melalui penggunaan regresi konvensional dan analisis korelasi. Akibatnya, para peneliti menciptakan banyak literatur ilmiah yang sangat bergantung pada metode yang berpusat pada variabel untuk memeriksa pola jenis pekerjaan ini. Biasanya,

para peneliti melihat kategori pekerjaan seperti yang sebelumnya telah dijelaskan menggunakan model JDC, menyelidiki konstelasi ini menggunakan pembagian median berbasis data sampel atau nilai batas rata-rata atau median (Fan et al., 2019). Model JDCS memprediksi stres kerja, menunjukkan peningkatan tingkat stres karena meningkatnya tuntutan pekerjaan, berkurangnya kontrol, dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan supervisor.

2.1.3.3. Gejala Stres Kerja

Robbins & Timothy A. (2013) mencantumkan tiga tanda stres, yaitu sebagai berikut:

1. Gejala fisiologis: Masalah jantung, masalah sistem kekebalan tubuh, masalah muskuloskeletal, dan masalah pencernaan adalah beberapa gejala fisiologis yang dilihat oleh orang yang mengalami stres.
2. Gejala psikologis: Orang yang berada di bawah stres mungkin memiliki gejala psikologis seperti kelelahan, depresi, emosi yang berlebihan, komitmen organisasi yang rendah, ketegangan, kecemasan, dan lekas marah. Mereka mungkin juga merasa bosan atau tidak puas dengan pekerjaannya.
3. Gejala perilaku: Individu yang terkena stres menunjukkan berbagai gejala perilaku, seperti perubahan nutrisi, peningkatan merokok dan konsumsi alkohol, tidur terganggu, produktivitas berubah, dan kehadiran dan pergantian yang lebih tinggi.

Priyoto (2014) membagi efek stres menjadi tiga kategori:

1. Efek fisiologis, yang meliputi meore, miopati otot, tekanan darah tinggi, bisul dan diare, sakit kepala, kegagalan ovulasi pada wanita, impotensi, dan penurunan produksi air mani pada pria.
2. Efek psikologis seperti kelelahan emosional, kebosanan, penghargaan, dan berkurangnya rasa pencapaian dan kompetensi.
3. Efek perilaku termasuk kinerja akademik yang lebih buruk, kesulitan mengingat detail, kesulitan membuat penilaian, dan ketidakhadiran.

Berdasarkan pemaparan mengenai gejala stres kerja maka disimpulkan bahwa terdapat tiga gejala stres yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

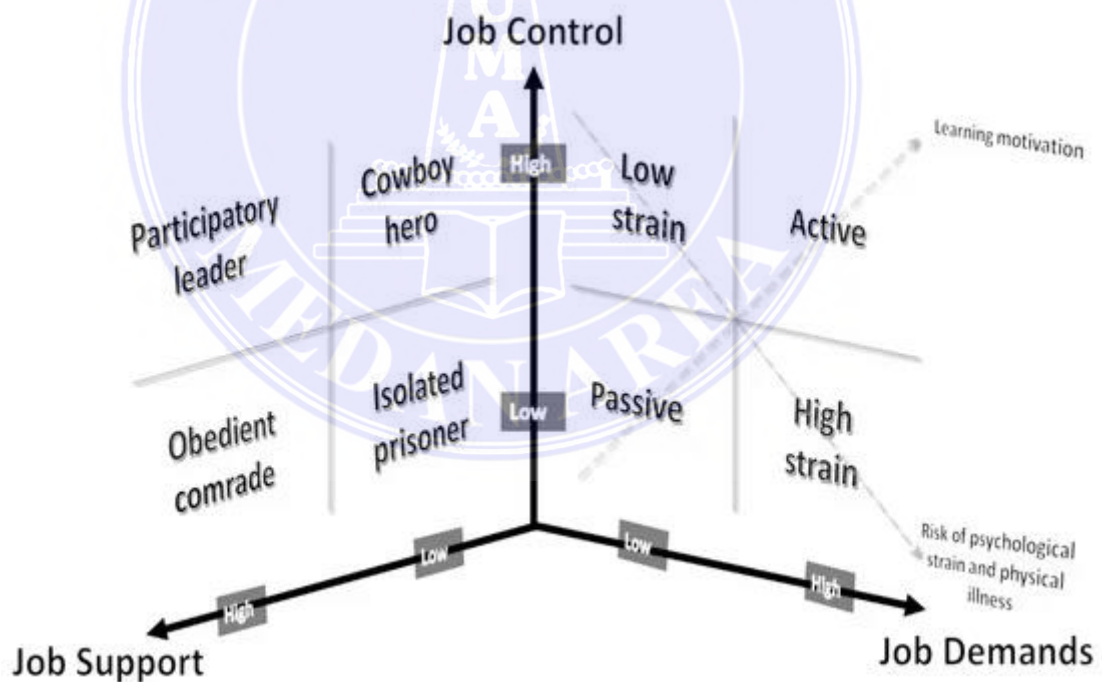
2.1.3.4. Indikator stres kerja

Pengukuran terhadap stress kerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Para peneliti telah menggunakan berbagai perspektif, konsep dan teori dalam mengukur stress kerja pegawai diantaranya menggunakan Skala Stres Tempat Kerja ILO-WHO (Torvisco et al., 2022). Skala ini terdiri dari 25 item pernyataan terkait stress kerja dengan *Cronbach's alpha* 0.961.

Sementara itu, stress kerja juga telah diukur menggunakan Skala Stres Digital (Fischer et al., 2021). Skala ini terdiri dari 10 dimensi dimana setiap dimensi terdiri dari 5 item sehingga Skala Stres Digital terdiri dari 50 item pernyataan. 10 dimensi ini terdiri dari (1) kompleksitas (*Complexity*); (2) konflik (*Conflicts*); (3) ketidakamanan (*insecurity*); (4) invasi (*invasion*); (5) berlebihan (*overload*); (6) keamanan (*safety*); (7) lingkungan sosial (*social environment*); (8) dukungan teknis (*technical support*); (9) manfaat (*usefulness*); (10) ketidakandalan (*unreliability*).

Selain itu, stres kerja diukur menggunakan *Brief Job Stress Questionnaire* (BJSQ) yang dikembangkan oleh Tsutsumi et al. (2017). BJSQ terdiri dari 57 item yang dirancang untuk mengevaluasi tuntutan pekerjaan psikologis, kontrol pekerjaan, dan stres tempat kerja lainnya (17 item), reaksi stres psikologis dan fisik (29 item), dan elemen penyangga termasuk dukungan sosial di tempat kerja (11 item).

Lebih lanjut, Model JDCS umumnya juga digunakan untuk mengukur stres kerja melalui 3 dimensi, yaitu tuntutan, kontrol, dan dukungan dalam memprediksi kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Dawson et al., 2016). Pendapat senada juga dikemukakan oleh Guimarães de Mello Alves et al. (2004) dalam tulisannya. Model JDCS diringkas pada gambar 1.



Gambar 1. Model *Job Demand-Control-Support* (JDCS)

a. Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya pekerjaan yang rendah dapat menyebabkan ketegangan pekerjaan dan akhirnya mengakibatkan kelelahan (Bakker & de Vries, 2021; Bottiani et al., 2019). Tuntutan pekerjaan adalah pemicu stres pekerjaan yang paling berpengaruh dan berdampak negatif pada diri pegawai (Bani-Hani & Hamdan-Mansour, 2021). Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat mencegah individu bekerja dengan sikap positif, yang dapat mengakibatkan kelelahan emosional, pesimisme, kelelahan, kebosanan, dan kurangnya semangat dan pencapaian. Situasi di mana sumber daya fisik dan psikologis seseorang terkuras secara signifikan dan seseorang tidak dapat memenuhi kewajiban pekerjaan disebut sebagai kelelahan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007).

Secara teoritis, ketegangan pekerjaan yang rendah ditandai dengan tuntutan pekerjaan yang rendah dan garis lintang keputusan yang tinggi, sedangkan pekerjaan aktif dan pekerjaan pasif masing-masing mengacu pada tuntutan pekerjaan yang tinggi dan garis lintang keputusan yang rendah. Ketegangan pekerjaan yang tinggi ditandai dengan ketidakcocokan antara tuntutan tinggi dan garis lintang keputusan yang rendah, yang biasanya menghasilkan reaksi tubuh negatif atau stres (Mauss et al., 2018). Dengan demikian, tuntutan kerja yang tinggi berdampak pada kesejahteraan dan kinerja yang rendah (E. M. Skaalvik & Skaalvik, 2018; Vianello et al., 2022).

Tuntutan kerja terdiri dari tuntutan kerja secara fisik dan psikologis (Rostamabadi et al., 2019). Tuntutan pekerjaan fisik, termasuk mengangkat dan gerakan berulang, telah dikaitkan dengan kesehatan yang buruk dan fungsi fisik dalam penelitian, dengan temuan yang tidak konsisten tentang hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kinerja fisik yang objektif. Sedangkan, tuntutan pekerjaan

psikologis yang lebih tinggi di masa dewasa dan usia yang lebih tua terkait dengan fungsi fisik yang lebih buruk. Namun, beberapa penelitian telah secara khusus menyelidiki tuntutan pekerjaan ini dan mengukur kinerja fisik pada karyawan yang lebih tua (Von Bonsdorff et al., 2023).

b. Kontrol (*Control*)

Job Demand-Control (JDC) menawarkan kerangka kerja untuk menghubungkan kontrol pekerjaan dengan perilaku dan kesejahteraan karyawan dengan menjelaskan bagaimana berbagai karyawan dapat memandang kontrol pekerjaan (otonomi) selama transisi (Becker et al., 2022). Kapasitas orang yang bekerja untuk mengawasi aktivitas dan perilakunya sangat dibantu dengan memiliki kontrol pekerjaan (Ibrahim et al., 2021). Kontrol pekerjaan menggambarkan otonomi yang dimiliki karyawan untuk mengontrol tugas dan kapan atau di mana mereka ingin melakukan tugas-tugas ini (Wemken et al., 2021). Dengan demikian, kontrol pekerjaan mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengontrol situasi kerjanya.

Kontrol pekerjaan memiliki dampak positif yang substansial pada beban kerja karyawan dan kelelahan. Kurangnya kontrol pekerjaan membatasi kekuatan karyawan dan juga dapat mengurangi hubungan antara beban kerja dan kelelahan emosional (Bhowmick & Mulla, 2021; Rostami et al., 2021). Chiang et al. (2010) berpendapat bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kontrol pekerjaan yang tidak memadai menyebabkan stres, yang mungkin berdampak pada pola seperti konsekuensi perilaku kontrol permintaan. Selain itu, kontrol kerja tidak menurunkan tekanan psikologis (Davis et al., 2024) meskipun kontrol pekerjaan sangat terkait dengan risiko depresi (Pohrt et al., 2022).

Peningkatan kontrol atas lingkungan kerja dapat membantu karyawan mendapatkan kembali kepercayaan diri, mengurangi stres, dan mempromosikan kasih sayang organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan kerja secara keseluruhan (Nie et al., 2023). Kontrol pekerjaan juga meningkatkan kecenderungan untuk memperjuangkan inovatif (De Clercq et al., 2021). Teori klasik menekankan peran kontrol pekerjaan sebagai sumber daya, keraguan telah muncul tentang apakah bentuk kontemporer kontrol pekerjaan yang tinggi dalam lingkungan kerja yang fleksibel memiliki efek menguntungkan bagi pekerja (Meyer et al., 2021). Oleh karena itu, kontrol kerja dianggap sebagai salah satu sumber daya terpenting di tempat kerja (Wood et al., 2020).

c. Dukungan (*Support*)

Definisi dukungan sosial dalam model JDCA yang dimodifikasi diberikan sebagai "tingkat total interaksi sosial yang bermanfaat yang tersedia di tempat kerja dari rekan kerja dan supervisor" (Karasek, 1990). Dukungan sosial menggabungkan konsep dukungan yang dirasakan di tempat kerja dan kepercayaan organisasi (Abadi et al., 2021). Dukungan sosial penting dalam membentuk sikap kerja (Canboy et al., 2023). Dukungan sosial dapat memberikan berbagai hasil positif bagi karyawan dan organisasi. Dukungan sosial mengarah pada hubungan berkualitas lebih tinggi, reaksi afektif positif, dan peningkatan kinerja individu dan dapat menyangga efek negatif dari tuntutan stres. Kekuatan dukungan sosial telah menyebabkan pertumbuhan eksponensial dalam penyelidikannya sebagai konstruksi minat di tempat kerja (Baka, 2020; Jolly et al., 2021). Dukungan sosial ini termasuk teman sebaya, anggota keluarga, majikan/supervisor atau rekan kerja (Leow & Leow, 2022).

Hubungan sosial yang sehat dapat memberi tekanan pada kehadiran. Orang-orang yang dapat memperoleh dukungan dari tempat kerja melaporkan tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik, yang dapat mendorong karyawan untuk melapor ke tempat kerja bahkan ketika mereka sakit (Aronsson, Hagberg, et al., 2021). Tingkat kontrol pekerjaan dan dukungan pekerjaan yang tinggi melindungi karyawan dari risiko (Colin-Chevalier et al., 2022). Namun, kurangnya dukungan dari atasan mereka secara signifikan menyebabkan hipertensi (Alam et al., 2023). Singkatnya, dukungan sosial yang rendah mengacu pada individu yang kekurangan dukungan dari atasan atau kolega selama situasi kerja yang sulit, sedangkan dukungan sosial yang tinggi menunjukkan mereka yang menerima dukungan secara teratur atau sebagian besar (Aronsson, Marklund, et al., 2021).

Hasil review Olaniyan et al. (2020) juga menyatakan bahwa dukungan di tempat kerja memiliki dampak positif pada variabel tempat kerja seperti kepuasan kerja, keterlibatan, komitmen, dan mengurangi risiko pergantian, kelelahan, dan variabel negatif tempat kerja lainnya. Hasil penelitian terbaru ini juga telah diteliti oleh Tang & Li (2021) secara empiris. Peningkatan dukungan di tempat kerja dapat bermanfaat bagi individu dan organisasi dengan meningkatkan pertumbuhan individu di tempat kerja dan kepuasan hidup (Zhai et al., 2020). Dengan demikian, menerima dukungan sosial secara luas dianggap sebagai fenomena positif di tempat kerja (Gallagher et al., 2022).

Berdasarkan uraian di atas, para ahli memiliki perspektif yang berbeda dan sangat beragam dalam memandang stres kerja pegawai. Dalam penelitian ini peneliti sependapat dengan pemikiran yang dikemukakan oleh Janczewski et al.

(2021) dimana pemikirannya sistematis dan dapat mengukur tingkat stress kerja pegawai dengan baik.

2.1.3.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Gibson (1987) mengidentifikasi empat elemen yang berkontribusi terhadap stres terkait pekerjaan:

1. Stres dari lingkungan fisik meliputi suhu, kebisingan, radiasi, dan udara yang terkontaminasi.
2. Konflik peran, ketidakmampuan peran, beban kerja, kewajiban kepada orang lain, kurangnya pertumbuhan karir dan tujuan pengembangan karir adalah contoh tekanan individu.
3. Hubungan negatif dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan dapat menjadi sumber stres kelompok.
4. Kurangnya keterlibatan, tingkat posisi, struktur organisasi, dan kebijaksanaan yang tidak jelas adalah contoh tekanan organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2005) mencantumkan hal-hal berikut sebagai beberapa variabel yang memengaruhi stres terkait pekerjaan:

1. Kewajiban tempat kerja
2. Beban yang berlebihan
3. Inkonsistensi dalam peran
4. Ambiguitas dalam peran
5. Gangguan sehari-hari
6. Rasa kendali atas keadaan yang muncul di tempat kerja dan aspek pekerjaan

Cooper berikut ini, dikutip oleh Rivai (2017), menyatakan bahwa stres terkait pekerjaan dipengaruhi oleh:

1. Kondisi kerja: Berbagai faktor dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kondisi kerja, seperti bahaya fisik, jadwal kerja, pengambilan keputusan manusia, dan beban kerja yang berlebihan.
2. Stres terkait peran: Stres yang diakibatkan oleh peran yang tidak jelas di tempat kerja dan karena tidak memahami apa yang diharapkan manajemen. Akibatnya, ketidakbahagiaan pekerjaan sering berkembang. Ketegangan, penurunan kinerja, dan akhirnya keputusan untuk berhenti dari posisi tersebut. Dibandingkan dengan pria, wanita dalam angkatan kerja lebih stres. Misalnya, wanita profesional dan ibu rumah tangga menghadapi tantangan.
3. Aspek interpersonal: hubungan persahabatan dan kepemimpinan, serta persahabatan kooperatif. Produktivitas yang rendah dan jaringan dukungan sosial yang tidak memadai sebagai akibat dari pengabaian manajemen terhadap anggota staf.
4. Pengembangan karir: Saat mulai bekerja di perusahaan atau organisasi, semua individu harus memiliki harapan tertentu. Pertumbuhan karier termasuk stabilitas pekerjaan, mendorong diri mereka terlalu jauh dan menjadi frustrasi, serta menghilangkan posisi yang berada di bawah bakat mereka dan mempromosikan orang ke posisi yang lebih tinggi daripada yang dapat mereka tangani.
5. struktur organisasi. Citra perusahaan tidak fleksibel jika struktur organisasi terdapat antagonis, program pelatihan dan pengawasan yang tidak merata, dan kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

6. Perspektif rumah-kerja: Menyulap pekerjaan dan masalah pribadi, tidak memiliki dukungan pasangan hidup, memiliki perselisihan perkawinan, dan ketegangan melakukan dua pekerjaan.

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja dapat disimpulkan bahwa, tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitis peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi tingkat stress kerja setiap pegawai.

2.1.3.6. Prediktor lain dalam stres kerja

Pengalaman kerja secara signifikan dipengaruhi oleh keterampilan dan dukungan yang diterima individu. Keterampilan ini sangat penting dalam mengurangi stres di tempat kerja dan meningkatkan pengalaman kerja (Ugwuanyi, 2023). Pengalaman kerja juga dipengaruhi oleh tingkat kemiskinan, pengangguran, kesehatan yang buruk, dan kejahatan yang tinggi (Jensen et al., 2022). Usia, pengalaman kerja, dan tahap pendidikan berperan dalam tingkat stress (Loziak, 2021). Pengalaman yang lebih lama dan tekanan kerja yang tinggi dapat mengurangi risiko cedera, yang memerlukan pengembangan sistem pengawasan nasional dan rencana strategis (Harorani et al., 2021). Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama juga melaporkan kekhawatiran yang lebih besar tentang stres terkait eksternal dibandingkan dengan rekan-rekan nyayang lebih muda. Temuan ini juga menyoroti pentingnya mengatasi stres kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang sehat bagi karyawan (Bright, 2022).

Pekerjaan adalah aktivitas manusia yang kompleks yang membutuhkan usaha, dedikasi, waktu, dan keterampilan. Pekerja menginginkan kompensasi ekonomi dan material, serta kompensasi psikologis dan sosial, untuk memenuhi kebutuhan manusia. Namun, realitas pekerjaan dapat bervariasi, dengan beberapa pekerjaan tidak menjamin keselamatan atau mempromosikan motivasi atau pengembangan harga diri. Pekerja dapat melihat tugas sebagai tugas atau hak, dan sikap mereka dapat memengaruhi perilaku mereka yang berhubungan dengan pekerjaan. Banyak pengalaman kerja pasti dapat memengaruhi stres, dan sangat penting bagi pekerja untuk memahami dan mengelola lingkungan kerja mereka untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat (Carmona-Barrientos et al., 2020). Stres kerja, kepuasan karir, dan kepuasan adalah faktor penting yang memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Fleksibilitas tempat kerja juga secara signifikan memengaruhi stres kerja, kepuasan karir, dan orientasi tujuan (Karsili et al., 2021).

Kepuasan kerja adalah konstruksi global dan dimensi multi-dimensi yang berhubungan dengan keadaan emosional yang dialami karyawan selama bekerja (D. Irawanto et al., 2021). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk hubungan kerja, ekspektasi pekerjaan, dan sikap karyawan. Ini ditentukan oleh kesesuaian pekerjaan dengan citra karyawan, kemampuan prediksi, dan hubungan antara pekerjaan dan peran lainnya. Kepuasan kerja menurun karena harapan tidak terpenuhi, tetapi dapat meningkat setelah karyawan matang dan mendapatkan lebih banyak pengalaman (Min & Hong, 2021). Pengalaman kerja pegawai berbeda-beda. Sebuah studi dilakukan di Wrocław dan sekitarnya pada tahun 2018 untuk mencapai tingkat keterwakilan tertinggi dari populasi pekerja Polandia dalam hal

variabel sosio-demografis dasar seperti jenis kelamin, usia, sektor, cabang, jabatan, dan pengalaman kerja. Pengalaman yang diperoleh dari pengalaman kerja sangat penting untuk mencapai pemahaman yang lebih baik tentang ekonomi dan berbagai sektornya (Durniat, 2020). (Shin et al., 2021) menyatakan bahwa pegawai dengan pengalaman lebih dari 20 tahun, dapat menempati posisi di atas tingkat manajerial. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berdampak positif pada pemerolehan jabatan.

Lebih lanjut, komitmen sosial adalah aspek penting dari keterlibatan karyawan, yang memengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi. Ini melibatkan ekspresi emosional, karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman kerja, tunjangan, pengawasan, peran yang jelas, dan keterampilan yang berbeda. Komitmen afektif mengacu pada ekspresi emosional karyawan sebagai bagian dari organisasi, sedangkan komitmen berkelanjutan mencerminkan keyakinan pegawai bahwa pengunduran diri akan berdampak negatif secara finansial. Komitmen normatif, yang dikembangkan dari pengalaman sosialisasi, berfokus pada kesesuaian penerimaan dan loyalitas. Komitmen kerja dapat digunakan sebagai alat untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif (Wongsuwan et al., 2023). Dukungan kerja dapat mengurangi stres dan keterlibatan di antara karyawan, terutama mereka yang terlalu memenuhi syarat. Karyawan yang terlalu memenuhi syarat sering bekerja dengan rekan kerja yang terlalu berkualitas, yang memengaruhi keterlibatannya. Hubungan sosial menumbuhkan persahabatan dan pengertian, dapat mengurangi stress pegawai (Breugh, 2021). Selain itu, sangat penting untuk mempertimbangkan dampak pekerjaan terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan secara keseluruhan (D. Irawanto et al.,

2021). Akhirnya, evaluasi kerja adalah proses penting yang membantu karyawan menilai kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Namun, definisi terpadu tentang kepuasan kerja tidak selalu akurat, karena faktor-faktor seperti keadaan emosional dan prosedur evaluasi juga harus dipertimbangkan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan atau keadaan pikiran karyawan yang terkait dengan pekerjaan mereka, atau sebagai sikap positif terhadap organisasi, rekan kerja, dan hasil akhir pekerjaan mereka. Faktor kepuasan kerja sangat kompleks dan dapat sangat bervariasi di antara karyawan (Kukovec et al., 2021).

2.1.4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi dan situasi di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai (Pawirosumarto et al., 2017; Purwanto, 2021). Lingkungan kerja meningkatkan minat pegawai dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dan membina perilaku kerja yang inovatif (Kundu & Lata, 2017). Donley (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat individu berkolaborasi untuk mencapai tujuan. Reaksi dan perilaku individu dipengaruhi oleh dimensi psikologis dan sosialnya, yang pada gilirannya mempengaruhi dukungan lingkungan untuk tindakan lanjutan. Sementara itu, Yeh & Huan (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup dukungan sosial dalam suatu organisasi, ketersediaan sumber daya, kebebasan, dan peraturan. Lebih lanjut, Akob et al. (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seperangkat alat lengkap yang ditemui, lingkungan terdekat di mana seorang individu beroperasi, pendekatan yang diambil untuk bekerja, dan dampak upaya mereka terhadap individu dan kelompok. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa lingkungan kerja mengacu pada kompleksitas kondisi yang mempengaruhi pekerjaan diantaranya social, mental, aturan dan kondisi itu sendiri.

Kepuasan kerja mengacu pada perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, mempengaruhi berbagai sikap kerja dan mengarah pada perilaku organisasi yang positif (T. K. Wang & Brower, 2018). Pegawai yang puas dengan pekerjaannya merasa senang akan pekerjaannya. Studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan rasa kepuasan kerja pada pegawai (Basalamah & As'ad, 2021). Menurut Besen et al. (2013) menyatakan bahwa *facet satisfaction theory* mengusulkan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan adalah fungsi dari kepuasan terhadap beberapa facet pekerjaan seperti gaji, promosi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Sementara itu, Menurut Aldag (2020) menyatakan bahwa teori kepuasan facet berpendapat bahwa kepuasan kerja keseluruhan merupakan kombinasi dari beberapa komponen kepuasan yang terkait dengan berbagai aspek pekerjaan. Meskipun penelitian terdahulu sudah meneliti hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja tetapi hasilnya berbeda-beda (Frye et al., 2020; Istiana et al., 2022). Penelitian ini berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai dibandingkan dengan orang lain.

2.1.5. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, dan proses berpikir. Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada akan menyebabkan stres kerja dan membuat orang merasa lebih negatif dan tidak puas (D. W. Irawanto et al., 2021). Stres kerja karyawan dapat memicu kelelahan (Barello et al., 2020; Choi et al., 2019), yang bermanifestasi sebagai kelelahan dan

frustrasi (Mansour & Tremblay, 2018), dan dikaitkan dengan berbagai reaksi negatif, termasuk ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi yang rendah, dan kecenderungan tinggi untuk mengundurkan diri (A. C. C. Lu & Gursoy, 2016; Uchmanowicz et al., 2020). Stres merupakan masalah yang paling sering dihadapi oleh setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan (Muis et al., 2021).

Stres kerja adalah prediktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan memiliki efek signifikan pada kepuasan kerja (Y.-Y. Hsu et al., 2019). Berbeda hasil penelitian M.-C. Chao et al. (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada kepuasan kerja. Model *Job Demand-Control-Support* (JDCS) adalah standar emas untuk menilai persepsi pekerjaan yang menyatakan bahwa jika tuntutan lebih besar daripada control dapat menciptakan stres kerja bagi pegawai (Colin-Chevalier et al., 2022). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh pada negatif pada kepuasan kerja (Jin & Lee, 2019; Y. Lu et al., 2017). Dengan demikian, penelitian ini berpendapat bahwa stres kerja memberikan dampak negatif pada kepuasan kerja pegawai.

2.1.6. Hubungan lingkungan kerja dengan Stres Kerja

Lingkungan kerja mendukung meningkatkan produktivitas dan sikap. Faktor-faktor seperti penilaian kognitif, kelompok sebaya yang kohesif, dan dukungan dari pimpinan mempengaruhi persepsi karyawan. Kinerja tinggi dicapai ketika karyawan bersedia berkontribusi di luar kontrak kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dikaitkan dengan peningkatan produktivitas (M. K. Sharma & Sharma, 2021). Idealnya, lingkungan kerja harus menyediakan pekerja dengan sumber daya pekerjaan yang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, dan menjaga tuntutan pekerjaan mereka pada tingkat yang relatif rendah, sehingga

dapat mengurangi stres atau kecemasan kerja mereka. Namun, dalam lingkungan kerja yang sebenarnya, pegawai diberikan sumber daya pekerjaan yang seringkali tidak memenuhi tuntutan pekerjaan (Zhang et al., 2022).

Lingkungan kerja mendukung terciptanya stress kerja (Jäppinen et al., 2021). Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Mukmin (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dalam mereduksi stres kerja. Lebih lanjut, Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) sering digunakan untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kesejahteraan dan kinerja (Bakker & Demerouti, 2017). Kesejahteraan selalu terkait dengan stres kerja yang termasuk jenis gangguan psikologis (Griffin & Clarke, 2011). Lingkungan kerja juga meningkatkan minat pegawai dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dan membina perilaku kerja yang inovatif (Kundu & Lata, 2017). Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan dengan stres kerja. Singkatnya, lingkungan kerja yang mendukung dapat mereduksi stres kerja. Namun, lingkungan yang *toxic* dapat meningkatkan stres kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak negatif pada stres kerja pegawai.

2.1.7. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja

Kelelahan kerja berhubungan positif dengan stress kerja (Wu et al., 2021). Stres kerja adalah respons psikologis terhadap kekuatan lingkungan yang menyebabkan ketegangan, akibat ancaman yang dirasakan dan ketidakmampuan untuk menanganinya (Dodanwala & Santoso, 2022). Stres kerja berperan dalam munculnya konflik, perampangan yang sering terjadi, berkurangnya tunjangan,

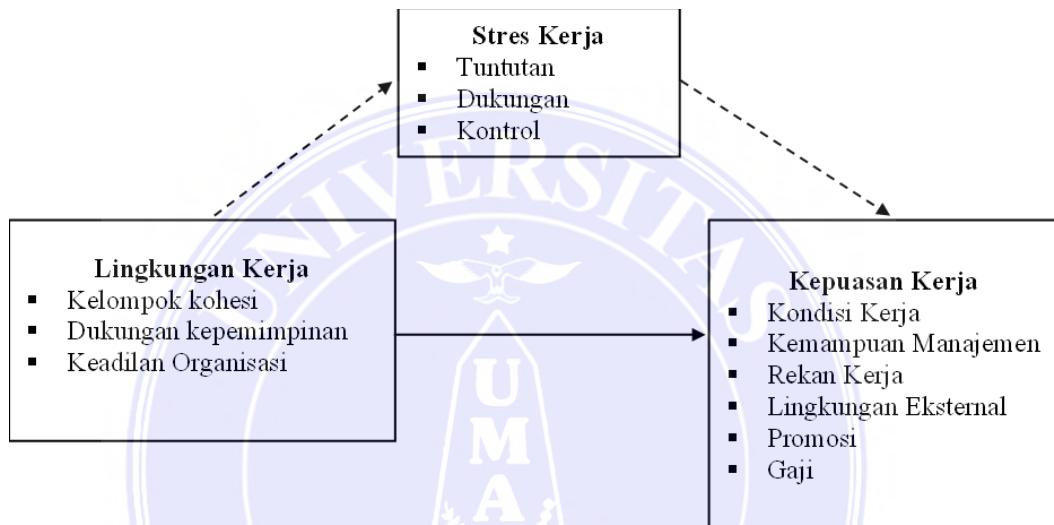
tuntutan lembur, dan kegiatan merger. Ini juga dapat dihasilkan dari lingkungan kerja yang tidak nyaman, konflik pekerjaan, dan kondisi kerja. Stres dapat berdampak negatif terhadap kesehatan pegawai, dan memperbaiki kondisi kerja dapat membantu mengurangnya (Aruldoss et al., 2021). Stres kerja diyakini berdampak pada komitmen organisasi, tetapi hubungannya tidak konsisten dan tidak lengkap. Kelelahan dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara negatif, tetapi tuntutan dan sumber daya pekerjaan yang tinggi juga dapat berkontribusi pada sikap kerja yang positif (P. Wang et al., 2020).

Lingkungan kerja mengacu pada tempat fisik dan psikologis di mana individu berkolaborasi untuk melaksanakan tugasnya dan mencapai hasil yang diinginkan (Donley, 2021). Penelitian tentang pembelajaran di tempat kerja menggabungkan faktor lingkungan dengan faktor individu, menyoroti pentingnya umpan balik kolegal, variasi tugas, dan akses pengetahuan (Puhakka et al., 2021). Lingkungan kerja merupakan predictor kunci dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Frye et al., 2020). Berbeda dengan hasil penelitian Istiana et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dengan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa terjadi perdebatan di dalam hasil penelitian yang menimbulkan pertanyaan besar. Dengan demikian perlu ada predictor lain yang memediasi hubungan ini. Terdapat kekurangan literatur dalam mengidentifikasi hubungan ini dengan dimediasi oleh stres kerja.

Keberadaan variabel stres kerja telah diketahui sebagai mediator yang kuat dalam mempengaruhi antara variabel laten, diantaranya stres kerja berhasil memediasi hubungan tuntutan kerja dengan kesejahteraan (Zhao et al., 2024), hubungan kelelahan dengan niat pergantian (*Turnover Intentions*) (Salama et al.,

2022), hubungan konflik pekerjaan-keluarga dengan kesehatan psikologis (J. Sharma et al., 2016), dan hubungan dukungan sosial dengan performa kerja (Giao et al., 2020). Dengan demikian, peneliti menduga bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Model Penelitian

2.3. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka teori, penelitian relevan, dan kerangka konseptual yang telah di bahas sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini adalah

1. Adanya hubungan positif lingkungan kerja dengan kepuasan kerja kepada pegawai honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang
2. Adanya hubungan negatif stres kerja dengan kepuasan kerja kepada pegawai honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang
3. Adanya hubungan negatif lingkungan kerja dengan stres kerja kepada pegawai honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang

4. Adanya peran mediasi stres kerja dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja kepada pegawai honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yang ditafsirkan oleh Sugiyono (2016) sebagai metode penelitian positivistis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, dan analisis data kuantitatif atau statistik dilakukan untuk menguji hipotesis.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam menguji hipotesis penelitian ini maka perlu diidentifikasi variabelnya yakni :

1. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja
2. Variabel Bebas (X) : Lingkungan Kerja
3. Variabel Bebas (M) : Stres Kerja

3.3. Defenisi Operasional

3.3.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, memengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang positif. Ini adalah perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi atau pengalaman pekerjaan karyawan, penting untuk menarik dan mempertahankan pekerja terampil,

dan keadaan emosional positif yang berkontribusi pada kualitas layanan, produktivitas, dan loyalitas.

3.3.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi kompleks yang memengaruhi minat, produktivitas, dan perilaku inovatif karyawan. Ini termasuk dukungan sosial, ketersediaan sumber daya, kebebasan, dan peraturan. Lingkungan kerja berkualitas tinggi sangat penting untuk retensi dan produktivitas karyawan. Ini termasuk kompensasi yang kompetitif, kepercayaan, ketidakberpihakan, dan beban kerja yang dapat dikelola dengan tujuan ambisius. Persyaratan wajib meningkatkan kinerja.

3.3.3. Stres Kerja

Stres adalah respons psikologis terhadap stres lingkungan, terutama dalam situasi kerja yang menantang atau mengancam kesejahteraan individu. Ini adalah respons adaptif terhadap tuntutan yang melebihi kemampuan sumber daya individu, dan merupakan hasil dari berbagai kondisi kerja dan karakteristik pekerja di mana tuntutan kerja melebihi kemampuannya.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2010) Populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang sejumlah 149 pegawai honorer.

3.4.2. Sampel Penelitian

Populasi yang diteliti diwakili oleh sampel, yang juga harus mewakili kelompok itu. Teknik pengambilan *convenience sampling* digunakan dalam penyelidikan ini. Informasi dikumpulkan dari anggota yang setuju untuk memasoknya melalui pengambilan *convenience sampling*. 149 responden yang bersedia menyampaikan informasi tentang penelitian ini ditemukan berdasarkan hasil pengumpulan data. Informasi demografis responden ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1. Data demografi responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jenis Kelamin	Laki-laki	55	36.9	36.9	36.9
	Perempuan	94	63.1	63.1	100.0
	Total	149	100.0	100.0	
Bagian Kerja	Umum	34	22.8	22.8	22.8
	GTK	7	4.7	4.7	27.5
	Security	1	0.7	0.7	28.2
	Administrasi	1	0.7	0.7	28.9
	PAUD dan PNF	14	9.4	9.4	38.3
	Keuangan	19	12.8	12.8	51.0
	Bidang Bos	9	6.0	6.0	57.0
	Pendidikan	6	4.0	4.0	61.1
	PTK	2	1.3	1.3	62.4
	Pembinaan	1	0.7	0.7	63.1
	Sarpras	5	3.4	3.4	66.4
	Kurikulum	6	4.0	4.0	70.5
	Kesiswaan	1	0.7	0.7	71.1
	Program	1	0.7	0.7	71.8
	Korwilcam	42	28.2	28.2	100.0
Total	149	100.0	100.0		
Pendidikan Terakhir	SMA	29	19.5	19.5	19.5
	SMK	2	1.3	1.3	20.8
	D3	2	1.3	1.3	22.1
	S1	115	77.2	77.2	99.3
	S2	1	.7	.7	100.0
	Total	149	100.0	100.0	
Masa Kerja	1-5 Tahun	68	45.6	45.6	45.6
	6-10 Tahun	46	30.9	30.9	76.5

	11-15 Tahun	27	18.1	18.1	94.6
	16-20 Tahun	6	4.0	4.0	98.7
	21-25 Tahun	2	1.3	1.3	100.0
	Total	149	100.0	100.0	
Gaji	Rp 2.700.000	149	100.0	100.0	100.0

3.5. Metode Pengumpulan Data

Skala digunakan untuk mengumpulkan data untuk penyelidikan ini. Dampaknya, peneliti mulai dengan mengumpulkan beberapa klaim yang berkaitan dengan variabel independen dan terikat. Responden penelitian akan menanggapi pertanyaan-pertanyaan ini melalui kuesioner. Kuesioner digunakan sebagai bagian dari teknik pengumpulan data untuk mengumpulkan informasi dengan mengirimkan serangkaian pertanyaan tertulis yang juga harus ditanggapi responden secara tertulis.

3.5.1 Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari Özpehlivan & Acar (2016). Skala ini terdiri dari 6 dimensi, yaitu: kondisi kerja, kemampuan manajemen, rekan kerja, lingkungan eksternal, promosi, dan gaji. Skala ini memiliki 30 item yang diukur menggunakan skala linkert sangat setuju (5) – sangat tidak setuju (1). Adapun hasil adaptasi kuisisioner peneliti sajikan dibawah ini:

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Item	Jumlah item
1	Kondisi kerja	Lingkungan kerja saya nyaman	5 item
2		Saya senang dengan iklim kerja di pekerjaan saya saat ini.	
3		Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik.	
4		Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran dan tenaga ekstra	

5		Saya merekomendasikan pekerjaan saya kepada keluarga dan teman-teman dengan bangga	
6	Kemampuan manajemen	Pekerjaan yang dilakukan pimpinan saya sangat kompeten.	5 item
7		Pimpinan saya membantu saya ketika memperoleh tugas-tugas sulit.	
8		Pimpinan saya memiliki pengawasan yang baik atas kinerja honorer.	
9		Pimpinan saya secara konsisten mendukung kinerja honorer	
10		Keluhan honorer dipertimbangkan oleh pimpinan saya.	
11	Rekan kerja	Saya puas bahwa rekan kerja saya telah mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.	5 item
12		Saya senang jika rekan kerja saya mau berkolaborasi dengan saya dalam pekerjaan	
13		Rekan kerja saya adalah para pekerja keras	
14		Saya dan rekan kerja saya saling mendukung dalam pekerjaan	
15		Rekan-rekan saya bertanggung jawab atas tugasnya	
16	Lingkungan eksternal	Saya senang bahwa cara saya berinteraksi dengan lingkungan eksternal diterima dengan baik	5 item
17		Pendekatan orang-orang kepada saya dari lingkungan eksternal itu baik	
18		Saya tidak terganggu oleh orang-orang yang berinteraksi dengan saya di luar pekerjaan saya	
19		Dalam kehidupan profesional saya, saya memiliki hubungan kerja yang positif dengan orang dari lingkungan eksternal	
20		Saya terkesan dengan orang dari lingkungan eksternal yang memiliki hubungan kerja dengan saya.	
21	Promosi	Tempat kerja saya mendukung promosi bagi honorer yang memiliki keterampilan	5 item
22		Di pekerjaan saya, ada prosedur reguler untuk promosi.	
23		Promosi diberikan kepada honorer yang memiliki kinerja yang bagus	
24		Promosi diberitahukan secara terbuka	
25		Saya memperoleh kesempatan untuk dipromosikan di tempat kerja saya	

26	Gaji	Gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan saya	5 item
27		Gaji yang saya peroleh sesuai daripada gaji dengan pekerjaan lain	
28		Gaji yang saya peroleh sangat adil	
29		Saya senang dengan kenaikan gaji saya yang saya peroleh secara rasional	
30		Gaji saya dibayarkan sesuai dengan kualifikasi saya	

3.5.2 Skala Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari Janczewski et al. (2021). Skala ini terdiri dari 3 dimensi, yaitu: kelompok kohesi terdiri dari 3 item, dukungan kepemimpinan terdiri dari 3 item, dan keadilan organisasi terdiri dari 3 item. Skala ini memiliki 9 item yang diukur menggunakan skala linkert sangat setuju (5) – sangat tidak setuju (1). Adapun hasil adaptasi kuisisioner peneliti disajikan dibawah ini:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

No	Dimensi	Item	Jumlah item
1	Kelompok kohesi	Saya bangga dengan pekerjaan saya sekarang	3 item
2		Saya mendukung kinerja rekan kerja saya, begitu juga sebaliknya	
3		Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya	
4	Dukungan kepemimpinan	Pemimpin saya memiliki komunikasi yang baik dengan para honorer	3 item
5		Pemimpin memperlakukan honorer dengan kepedulian yang tinggi	
6		Kinerja saya memperoleh pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja	
7	Keadilan organisasi	Honorer yang memiliki kinerja yang bagus berpeluang untuk memperoleh bonus	3 item
8		Kerja keras merupakan kunci utama dalam pekerjaan saya	
9		Gaji dan tunjangan diberikan tepat waktu	

3.5.3. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari Guimarães de Mello Alves et al. (2004). Skala ini terdiri dari 3 dimensi, yaitu: tuntutan terdiri dari 5 item, dukungan terdiri dari 6 item, dan control terdiri dari 6 item. Skala ini memiliki 17 item yang diukur menggunakan skala likert sangat setuju (5) – sangat tidak setuju (1). Adapun hasil adaptasi kuisisioner peneliti disajikan dibawah ini:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja

No	Dimensi	Item	Jumlah item
1	Tuntutan	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan sangat cepat	5 item
2		Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan sangat intensif	
3		Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan ekstra	
4		Waktu bekerja yang saya miliki dapat meng-cover semua pekerjaan saya	
5		Saya selalu menerima pekerjaan meskipun tidak sesuai <i>jobdesk</i> saya	
6	Kontrol	Saya memperoleh pengalaman baru dalam bekerja yang bermanfaat untuk jenjang karir saya	6 item
7		Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan khusus	
8		Pekerjaan saya mendukung saya mengambil inisiatif dengan cepat	
9		Pekerjaan saya menuntut saya kerja secara presisi	
10		Cara kerja saya lebih baik daripada cara kerja yang ditawarkan di dalam SOP	
11		Saya dapat bekerja sesuai dengan keinginan saya	
12	Dukungan	Suasana kerja mendukung saya bekerja dengan optimal	6 item
13		Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	
14		Rekan kerja selalu membantu saya ketika saya mengalami kesulitan	
15		Rekan kerja selalu menghibur saya ketika saya punya masalah kinerja	
16		Pimpinan mendukung kinerja saya	
17		Saya nyaman berkolaborasi kinerja dengan rekan kerja saya	

3.6. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan structural equation modelling (SEM) dengan uji *second order*. Sebelum melakukan uji *second order*, peneliti melakukan uji *first order* pada dimensi-dimensi dari variable penelitian. setelah ditemukan *outer loading*, uji *construct validity*, *discriminant validity* peneliti selanjutnya melakukan uji *second order*. Analisis data ini peneliti menggunakan SmartPLS 3.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan di atas, maka kesimpulan penelitian ini yaitu

1. Adanya hubungan positif lingkungan kerja dengan kepuasan kerja kepada pegawai honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dengan koefisien sebesar 2,151 dengan $p = 0,016 < 0,05$ yang bermakna semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja pegawai semakin tinggi.
2. Adanya hubungan negatif stres kerja dengan kepuasan kerja kepada pegawai honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dengan koefisien sebesar 13,765 dengan $p = 0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa semakin menurun stres kerja pegawai maka kepuasan pegawai semakin tinggi.
3. Adanya hubungan negatif lingkungan kerja dengan stres kerja kepada pegawai honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dengan koefisien sebesar 12,876 dengan $p = 0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa semakin baik lingkungan kerja maka stres kerja semakin menurun.
4. Adanya peran mediasi stres kerja yang negatif dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja kepada pegawai honorer di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dengan koefisien sebesar 11,067 dengan $p = 0,000 < 0,05$ yang bermakna bahwa semakin rendah stres kerja maka hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja semakin tinggi.

5.2. Saran

Adapun saran penelitian ini yaitu:

1. Pengambil kebijakan (*policy maker*) perlu memberikan pembinaan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, dan mereduksi tingkat stres kerja pegawai melalui penguatan (*reward*) kinerja.
2. Bupati perlu memperhatikan dan menindaklanjuti keberlangsungan kehidupan karir para pegawai honorer yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan Deli Serdang yang belum memiliki kepastian di masa depan dan kesejahteraan para pegawai honorer yang menginginkan kehidupan yang lebih baik.
3. Para peneliti perlu lebih lanjut menyelidiki factor kepuasan kerja pegawai yang tidak terbatas hanya pada lingkungan kerja dan stres kerja. Banyak variabel lain yang belum teridentifikasi dalam penelitian ini yang memungkinkan terdapat variabel lain yang menjadi prediktor terkuat dalam menyelidiki kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk dilakukannya penelitian lanjutan.
4. Pegawai honor perlu memahami kondisi kerja termasuk lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kinerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sehingga perlu pegawai memiliki pemahaman kondisi kerja melalui membaca penelitian ini sebagai pengetahuan dan membangun komitmen kerja yang professional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. B. H., Taban, E., Khanjani, N., Konjin, Z. N., Khajehnasiri, F., & Samaei, S. E. (2021). Relationships between job satisfaction and job demand, job control, social support, and depression in Iranian nurses. *Journal of Nursing Research*, 29(2), e143.
- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607–619. <https://doi.org/10.1002/NOP2.665>
- Adiguzel, Z., Asst, P., & Kucukoglu, I. (2019). Examining of The Effects of Employees on Work Stress, Role Conflict and Job Insecurity on Organizational Culture. *International Journal of Economics and Management*, 1(4), 37–48. <https://orcid.org/0000-0003-0159-3621>
- Aeknarajindawat, N., & Jermsittiparsert, K. (2020). Does organization justice influence the organization citizenship behavior, job satisfaction & organization outcomes. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), 489–496.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management 2017, Volume 5, Page 12*, 5(1), 12–18. <https://doi.org/10.11648/J.JHRM.20170501.12>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- Akob, M., Arianty, R., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Mediating Role of Distribution Kahn's Engagement: An Empirical Evidence of Salesforce in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(2), 249–260. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO2.249>
- Akrim, A., Rudianto, & Adhani, A. (2021). Interactive Effects of Stoicism and Religious Coping on Psychological Distress, Fatigue and Intercultural Communication: Muslim Health Workers in Bali. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 8(4), 214–237. <https://doi.org/10.29333/EJECS/920>
- Alam, I., Nambiar, J., & Gonzalez, T. (2023). *Patterns in Hypertension by Job-related Support Across Race/Ethnicity*. <https://hdl.handle.net/10657/14746>
- Alayoubi, M. M., Arekat, Z. M., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2022). The Impact of Work Stress on Job Performance Among Nursing Staff in Al-Awda Hospital. *Foundations of Management*, 14(1), 89–110. <https://doi.org/doi:10.2478/fman-2022-0006>

- Aldag, R. J. (2020). André Delbecq: Searcher for complementarities and the good. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(1), 74–75.
- Aleksi'c, A. A., Načinovi'I, B. N., Raši'c, S. R., & Jelavi'c, J. (2019). *Creating Sustainable Work Environments by Developing Cultures that Diminish Deviance. Sustainability*, 11 (24): 7031.
- Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). Polychronicity: Model and analysis of conditional process toward employee turnover intentions. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 5(01), 1–14. <https://doi.org/10.22219/JIBE.V5I01.15867>
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Han, H., & Law, R. (2018). Work environment and well-being of different occupational groups in hospitality: Job Demand–Control–Support model. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 1–11. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2018.01.010>
- Arnold, J., Randall, R., Patterson, F., Silvester, J., Robertson, I., Cooper, C., Burnes, B., Harris, D., Axtell, C., & Hartog, D. D. (2010). *Work psychology*. Pearson Education Canada.
- Aronsson, G., Hagberg, J., Björklund, C., Aboagye, E., Marklund, S., Leineweber, C., & Bergström, G. (2021). Health and motivation as mediators of the effects of job demands, job control, job support, and role conflicts at work and home on sickness presenteeism and absenteeism. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 409–418. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01591-w>
- Aronsson, G., Marklund, S., Leineweber, C., & Helgesson, M. (2021). The changing nature of work – Job strain, job support and sickness absence among care workers and in other occupations in Sweden 1991–2013. *SSM - Population Health*, 15, 100893. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100893>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Aslan, M., & Atesoglu, H. (2021). The effect of innovation and participation as workplace values on job satisfaction and the mediating effect of psychological ownership. *Sage Open*, 11(4), 21582440211061530.
- Babapour Chafi, M., Hultberg, A., & Bozic Yams, N. (2021). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability*, 14(1), 294.

- Bae, S. H., & Park, S.-K. (2020). A Study of Impact on the Job Satisfaction of Toxic Leadership: Group Cohesion Mediate Effect. *The Journal of the Korea Contents Association*, 20(1), 285–303.
- Baka, L. (2020). Types of job demands make a difference. Testing the job demand-control-support model among Polish police officers. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(18), 2265–2288. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443962>
- Bakhuys Roozeboom, M. C., Schelvis, R. M. C., Houtman, I. L. D., Wiezer, N. M., & Bongers, P. M. (2020). Decreasing employees' work stress by a participatory, organizational level work stress prevention approach: a multiple-case study in primary education. *BMC Public Health*, 20(1), 676. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08698-2>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53.
- Bakker, A. B., Killmer, C. H., Siegrist, J., & Schaufeli, W. B. (2000). Effort–reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 884–891.
- Bakotić, D., & Bulog, I. (2021). Organizational justice and leadership behavior orientation as predictors of employees job satisfaction: Evidence from Croatia. *Sustainability*, 13(19), 10569.
- Bani-Hani, M. A., & Hamdan-Mansour, A. M. (2021). The moderation effect of locus of control on the relationship between job demand and job satisfaction among nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 27(1), e12876.
- Barath, M., & Schmidt, D. A. (2022). Offices after the COVID-19 pandemic and changes in perception of flexible office space. *Sustainability*, 14(18), 11158.
- Barello, S., Palamenghi, L., & Graffigna, G. (2020). Burnout and somatic symptoms among frontline healthcare professionals at the peak of the Italian COVID-19 pandemic. *Psychiatry Research*, 290, 113129.

- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/GRHRM.V1I2.54>
- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E., & Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*, 61(4), 449–464.
- Besen, E., Matz-Costa, C., Brown, M., Smyer, M. A., & Pitt-Catsoupes, M. (2013). Job Characteristics, Core Self-Evaluations, and Job Satisfaction: What's Age Got to Do with It? *The International Journal of Aging and Human Development*, 76(4), 269–295. <https://doi.org/10.2190/AG.76.4.a>
- Bhanu, M. V. V., & Sai Babu, P. C. (2018). *Impact of Work Environment and Job Stress towards Job Satisfaction*. 20, 1–07. <https://doi.org/10.9790/487X-2002020107>
- Bhowmick, S., & Mulla, Z. (2021). Who Gets Burnout and When? The Role of Personality, Job Control, and Organizational Identification in Predicting Burnout Among Police Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(2), 243–255. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09407-w>
- Bjärntoft, S., Hallman, D. M., Zetterberg, C., Larsson, J., Edvinsson, J., & Jahncke, H. (2021). A participatory approach to identify key areas for sustainable work environment and health in employees with flexible work arrangements. *Sustainability*, 13(24), 13593.
- Bottiani, J. H., Duran, C. A. K., Pas, E. T., & Bradshaw, C. P. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *Journal of School Psychology*, 77, 36–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.002>
- Breaugh, J. (2020). Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. *Public Personnel Management*, 50(1), 84–108. <https://doi.org/10.1177/0091026020912516>
- Breaugh, J. (2021). Too stressed to be engaged? The role of basic needs satisfaction in understanding work stress and public sector engagement. *Public Personnel Management*, 50(1), 84–108.
- Bright, L. (2022). Why does PSM lead to higher work stress? Exploring the role that organizational identity theory has on the relationship between public service motivation and external-related stress among federal government employees. *Public Organization Review*, 22(3), 803–820.
- Bukhari, S. G. A. S., Jamali, S. G., Larik, A. R., & Chang, M. S. (2023). Fostering intrinsic motivation among teachers: Importance of work environment and

individual differences. *International Journal of School & Educational Psychology*, 11(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/21683603.2021.1925182>

Canbooy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., & Benichoux, F. (2023). The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France. *European Management Journal*, 41(1), 90–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.12.004>

Carmona-Barrientos, I., Gala-León, F. J., Lupiani-Giménez, M., Cruz-Barrientos, A., Lucena-Anton, D., & Moral-Munoz, J. A. (2020). Occupational stress and burnout among physiotherapists: a cross-sectional survey in Cadiz (Spain). *Human Resources for Health*, 18, 1–10.

Celbiş, M. G., Wong, P.-H., Kourtit, K., & Nijkamp, P. (2023). Job satisfaction and the ‘Great resignation’: An exploratory machine learning analysis. *Social Indicators Research*, 170(3), 1097–1118.

Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C., & Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 27(2), NP1827–NP1836. https://doi.org/10.1177/1010539513506604/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_1010539513506604-FIG1.JPEG

Chao, M.-C., Jou, R.-C., Liao, C.-C., & Kuo, C.-W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27(2), NP1827–NP1836.

Chiang, F. F. T., Birtch, T. A., & Kwan, H. K. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 25–32.

Choi, H.-M., Mohammad, A. A. A., & Kim, W. G. (2019). Understanding hotel frontline employees’ emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 199–208.

Colin-Chevalier, R., Pereira, B., Benson, A. C., Dewavrin, S., Cornet, T., & Dutheil, F. (2022). The protective role of job control/autonomy on mental strain of managers: a cross-sectional study among Wittyfit’s users. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2153.

Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132.

Davis, J., Granger, S., & Turner, N. (2024). Assessing psychological distress of healthcare workers with and without work injuries: The role of job control. *Journal*

of *Safety Research*, 90, 333–340.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jsr.2024.07.001>

- Dawson, K. M., O'Brien, K. E., & Beehr, T. A. (2016). The role of hindrance stressors in the job demand–control–support model of occupational stress: A proposed theory revision. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 397–415.
- De Clercq, D., Sun, W., & Belausteguigoitia, I. (2021). When is job control most useful for idea championing? Role conflict and psychological contract violation effects. *Journal of Management & Organization*, 27(2), 382–396. <https://doi.org/DOI:10.1017/jmo.2018.28>
- Deepak, S. (2021). Perceptions of Organization Justice: An Empirical study of working women from Bangalore. *Journal of International Women's Studies*, 22(6), 84–100.
- Demirkol, I. C. (2021). Predictors of job satisfaction among police officers: a test of goal-setting theory. *Police Practice and Research*, 22(1), 324–336. <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1749618>
- Dharmanegara, I. B. A., Wayan Sitiari, N., & Dewa Gde Ngurah Wirayudha, I. (2016). Job Competency and Work Environment: the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(1), 19–26. <https://doi.org/10.9790/487X-18121926>
- Dodanwala, T. C., & Santoso, D. S. (2022). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777–1796. <https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2020-1048>
- Donley, J. (2021). The Impact of Work Environment on Job Satisfaction: Pre-COVID Research to Inform the Future. *Nurse Leader*, 19(6), 585–589. <https://doi.org/10.1016/J.MNL.2021.08.009>
- Durniat, K. (2020). Development and psychometric properties of the Polish basic version of the SDM Questionnaire for measuring bullying. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 26(3), 603–616.
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1), 18–25.
- Eckhaus, E. (2021). The Fourth Dimension of Happiness and Work Satisfaction. *Management and Marketing*, 16(2), 118–133. <https://doi.org/10.2478/MMCKS-2021-0008>
- Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Aditya Dwiwarman, D., Imam Duta Waskita, N., Rozi, A., Danang Yuangga, K., & Purwanto, A. (2021). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Job Satisfaction

- and Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 109–117.
<https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/2550>
- Fan, W., Moen, P., Kelly, E. L., Hammer, L. B., & Berkman, L. F. (2019). Job strain, time strain, and well-being: A longitudinal, person-centered approach in two industries. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 102–116.
- Fischer, T., Reuter, M., & Riedl, R. (2021). The digital stressors scale: development and validation of a new survey instrument to measure digital stress perceptions in the workplace context. *Frontiers in Psychology*, 12, 607598.
- Fraune, M. R., Langlois, D., Preusse, H., Rheman, J. M., Ling, K., & Tsui, K. M. (2023). Affinity for technology relates to group cohesion for new, but not existing, groups. *OBM Neurobiology*, 7(3), 1–22.
- Frederiksen, A. (2017). Job satisfaction and employee turnover: A firm-level perspective. *German Journal of Human Resource Management*, 31(2), 132–161.
https://doi.org/10.1177/2397002216683885/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_2397002216683885-FIG4.JPEG
- Fries, A., Kammerlander, N., & Leitterstorf, M. (2021). Leadership Styles and Leadership Behaviors in Family Firms: A Systematic Literature Review. *Journal of Family Business Strategy*, 12(1), 100374.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100374>
- Frye, W. D., Kang, S., Huh, C., & Lee, M. J. (MJ). (2020). What factors influence Generation Y's employee retention in the hospitality industry?: An internal marketing approach. *International Journal of Hospitality Management*, 85, 102352.
<https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2019.102352>
- Gallagher, C. M., Hughes, I. M., & Keith, M. G. (2022). From Social Burden to Support Elicitation: Development and Validation of a New Measure of Workplace Support Elicitation Experiences. *Journal of Business and Psychology*, 37(4), 675–694.
<https://doi.org/10.1007/s10869-021-09769-w>
- Ghani, B., Memon, K. R., Han, H., Ariza-Montes, A., & Arjona-Fuentes, J. M. (2022). Work stress, technological changes, and job insecurity in the retail organization context. *Frontiers in Psychology*, 13, 918065.
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.918065/BIBTEX>
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Tushar, H. (2020). The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1841359.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1841359>

- Griffin, M. A., & Clarke, S. (2011). *Stress and well-being at work*.
- Guimarães de Mello Alves, M., Chor, D., Faerstein, E., de S. Lopes, C., & Werneck, G. L. (2004). Short version of the “job stress scale”: a Portuguese-language adaptation. *Revista de Saúde Pública*, 38(2), 164–171. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102004000200003>
- Gul, S., Ali, A., & Saeed, I. (2021). Revisiting Organizational Justice and Employees Job Satisfaction: A Stakeholders Perspective of NGOs In Khyber Pakhtunkhwa. *Journal of Managerial Sciences*, 15.
- Ha, T. S., & Moon, K. K. (2023). Distributive Justice, Goal Clarity, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Transactional and Transformational Leadership. *Sustainability* 2023, Vol. 15, Page 7403, 15(9), 7403. <https://doi.org/10.3390/SU15097403>
- Hair, J. J. F., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, & Marko Sarstedt. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE.
- Hantula, D. A. (2018). Job satisfaction: The management tool and leadership responsibility. In *Leadership And Cultural Change* (pp. 123–136). Routledge.
- Harorani, M., Ghaffari, K., Jadidi, A., Hezave, A. K., Davodabadi, F., Barati, N., & Amini, S. (2021). Adherence to personal protective equipment against infectious Diseases among healthcare workers in Arak-Iran. *The Open Public Health Journal*, 14(1).
- Havermans, B. M., Brouwers, E. P. M., Hoek, R. J. A., Anema, J. R., van der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*, 18(1), 642. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5535-1>
- Haynes, B. P. (2008). An evaluation of the impact of the office environment on productivity. *Facilities*, 26(5–6), 178–195. <https://doi.org/10.1108/02632770810864970/FULL/XML>
- Hsu, Y. Y., Bai, C. H., Yang, C. M., Huang, Y. C., Lin, T. T., & Lin, C. H. (2019). Long Hours’ Effects on Work-Life Balance and Satisfaction. *BioMed Research International*, 2019. <https://doi.org/10.1155/2019/5046934>
- Hsu, Y.-Y., Bai, C.-H., Yang, C.-M., Huang, Y.-C., Lin, T.-T., & Lin, C.-H. (2019). Long hours’ effects on work-life balance and satisfaction. *BioMed Research International*, 2019.
- Huck-Fries, V., Prommegger, B., Wiesche, M., & Krcmar, H. (2019). *The role of work engagement in agile software development: Investigating job demands and job resources*.

- Ibrahim, R. Z. A. R., Zalam, W. Z. M., Foster, B., Afrizal, T., Johansyah, M. D., Saputra, J., Bakar, A. A., Dagang, M. M., & Ali, S. N. M. (2021). Psychosocial work environment and teachers' psychological well-being: The moderating role of job control and social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7308.
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). *Work from Home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the Covid-19 Pandemic in Indonesia. Economies*, 9 (3): 96.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work-Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies 2021, Vol. 9, Page 96, 9(3), 96.* <https://doi.org/10.3390/ECONOMIES9030096>
- Istiana, N., Putra, R., Patuan Panjaitan Pondok Pesantren Darul Hikmah, H., Hikmah Koto Baru Foundation, D., & Baru, K. (2022). Competence, Work Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Teacher Performance at Yayasan Pondok Pesantren Darul Hikmah Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 193–208. <https://doi.org/10.35145/JABT.V3I2.103>
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1).
- Jalagat, R. (2016). Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36–42.
- Jalagat, R. (2017). Determinants of job stress and its relationship on employee job performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1)
- Janczewski, C. E., Mersky, J. P., & Plummer Lee, C. T. (2021). A Brief Measure of Work Environment for Human Service Organizations. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 45(5), 479–492. <https://doi.org/10.1080/23303131.2021.1915438>
- Jäppinen, K., Roos, M., Slater, P., & Suominen, T. (2021). Connection between nurse managers' stress from workload and overall job stress, job satisfaction and practice environment in central hospitals: A cross-sectional study. *Nordic Journal of Nursing Research*, 42(2), 109–116. <https://doi.org/10.1177/20571585211018607>

- Jensen, N., Lund, C., & Abrahams, Z. (2022). Exploring effort–reward imbalance and professional quality of life among health workers in Cape Town, South Africa: a mixed-methods study. *Global Health Research and Policy*, 7(1), 7.
- Jeong, Y. H., Healy, L. C., & McEwan, D. (2023). The application of Goal Setting Theory to goal setting interventions in sport: a systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 16(1), 474–499. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2021.1901298>
- Jin, J.-H., & Lee, E.-J. (2019). The mediating effect of workplace spirituality on the relation between job stress and job satisfaction of cancer survivors returning to work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 3510.
- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 229–251.
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*, 207–241.
- Karabay, M. E., Akyüz, B., & Elçi, M. (2016). Effects of Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 269–280. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.030>
- Karasek, R. (1990). Healthy work-stress. *Productivity and the Reconstruction of Working Life*.
- Karsili, H., Yesiltas, M., & Berberoglu, A. (2021). Workplace flexibility for sustainable career satisfaction: case of handling in the aviation sector in North Cyprus. *Sustainability*, 13(12), 6878.
- Khuong, M., & Linh, U. (2020). Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3279–3290.
- Kiarie, M. A. W., Maru, L. C., & Cheruiyot, T. K. (2017). Leader personality traits and employee job satisfaction in the media sector, Kenya. *TQM Journal*, 29(1), 133–146. <https://doi.org/10.1108/TQM-09-2015-0117/FULL/PDF>
- Kim, J., Henly, J. R., Golden, L. M., & Lambert, S. J. (2020). Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892–910. <https://doi.org/10.1111/JOMF.12633>
- Kim, M., Oh, Y., Lee, J. Y., & Lee, E. (2023). Job satisfaction and moral distress of nurses working as physician assistants: focusing on moderating role of moral distress in effects of professional identity and work environment on job satisfaction. *BMC Nursing*, 22(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/S12912-023-01427-1/TABLES/6>

- Kong, H., Tong, C., Ip, W., Tak, W., & Wong, A. (2013). The Impact of Knowledge Sharing on the Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction: the Perception of Information Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(1), 9–37. <https://doi.org/10.5296/IJHRS.V3I1.3112>
- Kukovec, D., Milfelner, B., Mulej, M., & Šarotar-Žižek, S. (2021). Model of Socially Responsible Transfer of Parent Organization Culture to the Subsidiary Organization in a Foreign Cultural Environment Concerning Internal Communication, Stress, and Work Satisfaction. *Sustainability*, 13(14), 7927.
- Kundu, S. C., & Lata, K. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention: Mediating role of organizational engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 703–722. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2016-1100/FULL/PDF>
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212–247. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90021-K](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90021-K)
- Lease, S. H. (1998). Annual review, 1993–1997: Work attitudes and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 154–183.
- Leow, K., & Leow, S. (2022). The role of social support in dealing with the different types of stressors: Social support in the workplace. In *Handbook of Research on the Complexities and Strategies of Occupational Stress* (pp. 92–107). IGI Global.
- Liu, B., Xue, B., Meng, J., Chen, X., & Sun, T. (2020). How project management practices lead to infrastructure sustainable success: an empirical study based on goal-setting theory. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(10), 2797–2833. <https://doi.org/10.1108/ECAM-08-2019-0463/FULL/PDF>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Loziak, A. (2021). Work stress of female primary school teachers during Covid-19 pandemic and demographic differences. *JWEE*, 3–4, 164–183.
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: do generational differences matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210–235.
- Lu, Y., Hu, X.-M., Huang, X.-L., Zhuang, X.-D., Guo, P., Feng, L.-F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y.-T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), e014894.

- Majid, M. Z. A., Wakimin, N. F., & Kasavan, S. (2023). Job Stress Among Employees of Banking Sector in Klang Valley. *International Journal of Professional Business Review*, 8(10), e03751. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i10.3751>
- Mansour, S., & Tremblay, D.-G. (2018). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways.” *The International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2399–2430.
- Mauss, D., Herr, R. M., Theorell, T., Angerer, P., & Li, J. (2018). Validating the Demand Control Support Questionnaire among white-collar employees in Switzerland and the United States. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 13(1), 7. <https://doi.org/10.1186/s12995-018-0188-7>
- Mayya, S. S., Martis, M., & Mayya, S. P. (2020). Does gender difference matter in job satisfaction? A case of academicians in Karnataka. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 28(4), 2749–2764.
- Meyer, E., Schöllbauer, J., & Korunka, C. (2021). Research Perspectives from Job Control to Flexibility: Historical Outline, Depiction of Risks, and Implications for Future Research. In C. Korunka (Ed.), *Flexible Working Practices and Approaches: Psychological and Social Implications* (pp. 1–17). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74128-0_1
- Min, K., & Hong, W. (2021). The effect of food sustainability and the food safety climate on the job stress, job satisfaction and job commitment of kitchen staff. *Sustainability*, 13(12), 6813.
- Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 35, S90–S93. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Mukmin, S. (2019). *The effect of workload and work environment on job stress and its impact on the performance of nurse inpatient rooms at Mataram city general hospital*.
- Nauman, S., Fatima, T., & Haq, I. U. (2018). Does despotic leadership harm employee family life: Exploring the effects of emotional exhaustion and anxiety. *Frontiers in Psychology*, 9(MAY), 327225. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2018.00601/BIBTEX>
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín-Santos, R. (2021). Work stress and resident burnout, before and during the COVID-19 pandemia: An up-date. *Medicina Clínica (English Edition)*, 157(3), 130–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.medcle.2021.04.005>

- Nee, R. C., & Chacón, L. M. C. (2021). Live from my living room: Perceived organizational support among TV news workers during the COVID-19 pandemic. *Electronic News*, 15(3–4), 75–94.
- Nie, T., Zhao, X., & Zheng, Y. (2023). Organizational compassion and employee adversarial growth under various job control. *Frontiers in Psychology*, 14, 1294224.
- Ninaus, K., Diehl, S., Terlutter, R., Chan, K., & Huang, A. (2015). Benefits and stressors – Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 10(1), 28838. <https://doi.org/10.3402/qhw.v10.28838>
- Oh, M., & Choi, S. (2020). The Competence of Project Team Members and Success Factors with Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 2020, Vol. 6, Page 51, 6(3), 51. <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030051>
- Olaniyan, O. S., Hetland, H., Hystad, S. W., Iversen, A. C., & Ortiz-Barreda, G. (2020). Lean on me: A scoping review of the essence of workplace support among child welfare workers. *Frontiers in Psychology*, 11, 287.
- Özpehlivan, M., & Acar, A. Z. (2016). Development and validation of a multidimensional job satisfaction scale in different cultures. *Cogent Social Sciences*, 2(1), 1237003. <https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1237003>
- Padmavathi, T. (2023). Does Sustainable Work Environment Influence Work Engagement, Job Satisfaction and Employee Retention? Perspectives from E-Commerce Industry. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17(4), e03392. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n4-002>
- Park, Y. D., & You, S. J. (2023). Effect of the Nursing Work Environment on Turnover Intention: Serial Mediation Effects of Career Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 29(5), 529–539.
- Patrick, H. A., & Kareem, J. (2021). Development and Validation of Work Environment Services Scale (WESS). *Central European Management Journal*, 29(2), 89–120. <https://doi.org/10.7206/CEMJ.2658-0845.47>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085/FULL/PDF>
- Persson, M., Redmalm, D., & Iversen, C. (2022). Caregivers' use of robots and their effect on work environment—a scoping review. *Journal of Technology in Human Services*, 40(3), 251–277.

- Pohrt, A., Fodor, D., Burr, H., & Kendel, F. (2022). Appreciation and job control predict depressive symptoms: results from the Study on Mental Health at Work. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(2), 377–387. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01735-6>
- Prada, R., Zarate-Torres, R., & Prada, M. (2021). Dimensions of Work Environment that Impact Job Satisfaction in Clinical Practices of Medical Students During the SARS-CoV-2 Pandemic. *The Open Psychology Journal*, 14(1), 319–328. <https://doi.org/10.2174/1874350102114010319>
- Puhakka, I. J. A., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2021). Learning or Leaving? Individual and Environmental Factors Related to Job Satisfaction and Turnover Intention. *Vocations and Learning*, 14(3), 481–510. <https://doi.org/10.1007/s12186-021-09275-3>
- Purwanto, A. (2021). *The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance*. <https://papers.ssrn.com/abstract=3986851>
- Qiu, D., Li, R., Li, Y., He, J., Ouyang, F., Luo, D., & Xiao, S. (2021). Job dissatisfaction mediated the associations between work stress and mental health problems. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 711263.
- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(2), 339–354. <https://doi.org/10.4236/JHRSS.2021.92021>
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102518. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518>
- Rajalingam, D., Nymoen, I., Jacobsen, D. P., Eriksen, M. B., Dissen, E., Nielsen, M. B., Einarsen, S. V., & Gjerstad, J. (2020). The impact of workplace bullying and repeated social defeat on health and behavioral outcomes: A biopsychosocial perspective. *BMC Neuroscience*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/S12868-020-00574-4>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2021, Vol. 18, Page 2294, 18(5), 2294. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18052294>

- Ravalier, J. M., McVicar, A., & Boichat, C. (2020). Work stress in NHS employees: A mixed-methods study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6464.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Reizer, A., Oren, L., & Hornik, Y. (2022). Does group cohesion moderate associations between attachment, caregiving, and OCB? *Journal of Management & Organization*, 28(4), 715–732. <https://doi.org/DOI: 10.1017/jmo.2019.25>
- Rios, K., & Mackey, C. D. (2020). Group Cohesion. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.
- Rostamabadi, A., Shouroki, F. K., Jalilian, H., Choobineh, A., Azmoon, H., & Shakerian, M. (2019). The relationship between work-related psychosocial factors and burnout among Iranian nurses: Job Demand-Control-Support model. *La Medicina Del Lavoro*, 110(4), 312.
- Rostami, F., Babaei-Pouya, A., Teimori-Boghsani, G., Jahangirimehr, A., Mehri, Z., & Feiz-Arefi, M. (2021). Mental workload and job satisfaction in healthcare workers: the moderating role of job control. *Frontiers in Public Health*, 9, 683388.
- Sabbagha, M. D. S., Ledimo, O., & Martins, N. (2018). Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 28(2), 136–140. <https://doi.org/10.1080/14330237.2018.1454578>
- Sainju, B., Hartwell, C., & Edwards, J. (2021). Job satisfaction and employee turnover determinants in Fortune 50 companies: Insights from employee reviews from Indeed.com. *Decision Support Systems*, 148, 113582. <https://doi.org/10.1016/J.DSS.2021.113582>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724.
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work stress hampering employee performance during COVID-19: is safety culture needed? *Frontiers in Psychology*, 12, 655839.
- Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, A. M. (2020). Workplace violence and employee engagement: The mediating role of work environment and organizational culture. *Sage Open*, 10(2), 2158244020935885.
- Sarode, A. P., & Shirasath, M. (2014). The Factors Affecting Employee Work Environment & It's Relation with Employee Productivity. *International Journal of Science and Research*. www.ijsr.net

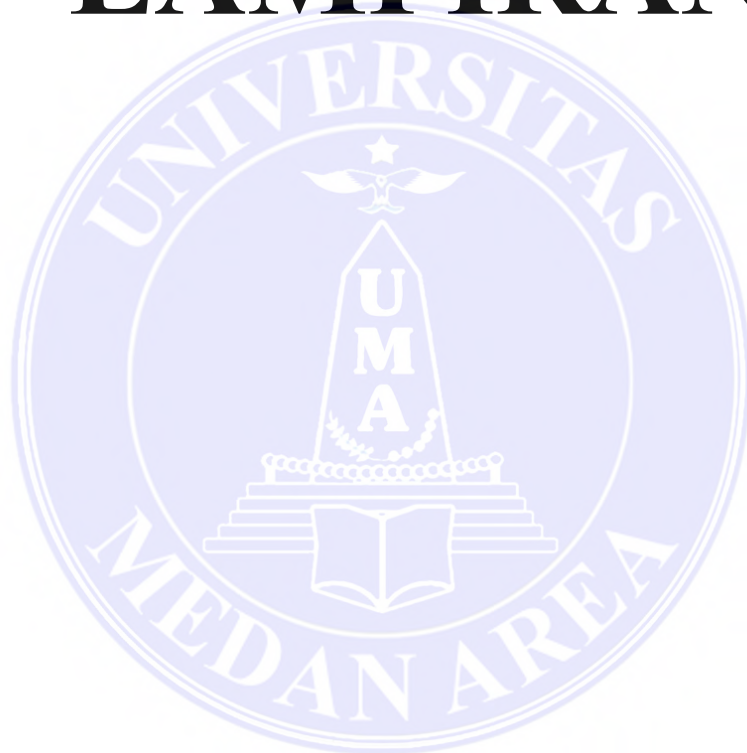
- Senreich, E., Straussner, S. L. A., & Steen, J. (2020). The Work Experiences of Social Workers: Factors Impacting Compassion Satisfaction and Workplace Stress. *Journal of Social Service Research*, 46(1), 93–109. <https://doi.org/10.1080/01488376.2018.1528491>
- Sharma, J., Dhar, R. L., & Tyagi, A. (2016). Stress as a mediator between work–family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, 30, 268–275. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.01.010>
- Sharma, M. K., & Sharma, P. (2021). Exploring the Link of Psycho-social Factors and Job Environment Taking Mutual Trust as Mediator. *Management and Labour Studies*, 46(4), 363–378. <https://doi.org/10.1177/0258042X211002505>
- Shin, D.-J., Kim, Y.-S., & Kim, B.-K. (2021). Understanding job stress and organizational effectiveness of airline employees due to changes in the employment environment under COVID-19—Focusing on the difference in the GAD-7 of employees. *Sustainability*, 13(24), 13722.
- Skaalvik, C. (2023). Emotional exhaustion and job satisfaction among Norwegian school principals: relations with perceived job demands and job resources. *International Journal of Leadership in Education*, 26(1), 75–99. <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1791964>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2011.04.001>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251–1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>
- Smith, T. D., DeJoy, D. M., Dyal, M.-A. (Aimee), & Huang, G. (2019). Impact of work pressure, work stress and work–family conflict on firefighter burnout. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 74(4), 215–222. <https://doi.org/10.1080/19338244.2017.1395789>
- Sriadmitum, I., Sudarno, & Nyoto. (2023). Leadership Style, Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 79–92. <https://doi.org/10.35145/JABT.V4I1.122>
- Stamolampros, P., Korfiatis, N., Chalvatzis, K., & Buhalis, D. (2019a). Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from Employees' Online reviews. *Tourism Management*, 75, 130–147. <https://doi.org/10.1016/J.TOURMAN.2019.04.030>

- Stamolampros, P., Korfiatis, N., Chalvatzis, K., & Buhalis, D. (2019b). Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from Employees' Online reviews. *Tourism Management*, 75, 130–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.04.030>
- Stazyk, E. C., Davis, R. S., & Liang, J. (2021). Probing the Links between Workforce Diversity, Goal Clarity, and Employee Job Satisfaction in Public Sector Organizations. *Administrative Sciences 2021, Vol. 11, Page 77, 11(3)*, 77. <https://doi.org/10.3390/ADMSCI11030077>
- Suifan, T. S. (2019). The effects of work environmental factors on job satisfaction: the mediating role of work motivation. *Business: Theory and Practice*, 20(0), 456–466. <https://doi.org/10.3846/BTP.2019.42>
- Sunarsi, D. (2020). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237–246. <https://doi.org/10.26858/JIAP.V9I2.11761>
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Tang, X., & Li, X. (2021). Role stress, burnout, and workplace support among newly recruited social workers. *Research on Social Work Practice*, 31(5), 529–540.
- Thomas, S., Hummel, K. V., Schäfer, J., Wittchen, H.-U., & Trautmann, S. (2022). The role of harassment and group cohesion for depressive and anxiety symptoms. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 54(3), 194.
- Torvisco, J. M., Santisi, G., Garofalo, A., Ramaci, T., & Barattucci, M. (2022). Validity and psychometric properties of the ILO-WHO workplace stress scale: a study with workers from the Canary Islands. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(7), 677–691.
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: The role of concern about the virus in a moderated double mediation. *Sustainability*, 12(23), 9804.
- Tsutsumi, A., Inoue, A., & Eguchi, H. (2017). How accurately does the Brief Job Stress Questionnaire identify workers with or without potential psychological distress? *Journal of Occupational Health*, 59(4), 356–360.

- Tuganishuri, J., Yum, S.-G., Adhikari, M. Das, & Oh, T.-K. (2023). Analysis of the Severity and Cause and Effect of Occupational Accidents in South Korea. *Sustainability*, *15*(20), 15058.
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and job demands-resources theory: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, *12*, 722080.
- Uchmanowicz, I., Karniej, P., Lisiak, M., Chudiak, A., Lomper, K., Wiśnicka, A., Wleklik, M., & Rosińczuk, J. (2020). The relationship between burnout, job satisfaction and the rationing of nursing care—A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, *28*(8), 2185–2195.
- Ugwuanyi, C. S. (2023). Management of mental health problem among primary school teachers using rational-emotive behavior therapy. *The Open Public Health Journal*, *16*(1).
- Vianello, M., Dalla Rosa, A., & Gerdel, S. (2022). Career Calling and Task Performance: The Moderating Role of Job Demand. *Journal of Career Assessment*, *30*(2), 238–257. <https://doi.org/10.1177/10690727211039454>
- Von Bonsdorff, M. B., Munukka, M., van Schoor, N. M., von Bonsdorff, M. E., Kortelainen, L., Deeg, D. J. H., & de Breij, S. (2023). Changes in physical performance according to job demands across three cohorts of older workers in the Longitudinal Aging Study Amsterdam. *European Journal of Ageing*, *20*(1), 21. <https://doi.org/10.1007/s10433-023-00768-9>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X., & Zhang, D. (2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
- Wang, T. K., & Brower, R. (2018). Job Satisfaction Among Federal Employees: The Role of Employee Interaction With Work Environment. *48*(1), 3–26. <https://doi.org/10.1177/0091026018782999>
- Wang, Z., Zaman, S., Rasool, S. F., Zaman, Q. U., & Amin, A. (2020). <p>Exploring the Relationships Between a Toxic Workplace Environment, Workplace Stress, and Project Success with the Moderating Effect of Organizational Support: Empirical Evidence from Pakistan</p>. *Risk Management and Healthcare Policy*, *13*, 1055–1067. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S256155>
- Wemken, G., Janurek, J., Junker, N. M., & Häusser, J. A. (2021). The impact of social comparisons of job demands and job control on well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *13*(2), 419–436.

- Wongsuwan, N., Phanniphong, K., & Na-Nan, K. (2023). *How Job Stress Influences Organisational Commitment: Do Positive Thinking and Job Satisfaction Matter? Sustainability*, 15 (4), 3015.
- Wood, S., Daniels, K., & Ogbonnaya, C. (2020). Use of work–nonwork supports and employee well-being: the mediating roles of job demands, job control, supportive management and work–nonwork conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(14), 1793–1824.
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H., & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 204–211. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>
- Yeh, S. S., & Huan, T. C. (2017). Assessing the impact of work environment factors on employee creative performance of fine-dining restaurants. *Tourism Management*, 58, 119–131. <https://doi.org/10.1016/J.TOURMAN.2016.10.006>
- Yuan, Z., Barnes, C. M., & Li, Y. (2018). Bad behavior keeps you up at night: Counterproductive work behaviors and insomnia. *Journal of Applied Psychology*, 103(4), 383–398. <https://doi.org/10.1037/APL0000268>
- Yusuf, M., Rendra, A., & Kr, A. (2022). Job Satisfaction among Civil Servants: How Organizational Culture and Work Environment Inspire Performance. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 9(2), 229–238. <https://doi.org/10.24252/MINDS.V9I2.28676>
- Zakariya, Y. F. (2020). Effects of school climate and teacher self-efficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: a structural multigroup invariance approach. *International Journal of STEM Education*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/S40594-020-00209-4/TABLES/3>
- Zhai, Q., Wang, S., & Weadon, H. (2020). Thriving at work as a mediator of the relationship between workplace support and life satisfaction. *Journal of Management & Organization*, 26(2), 168–184.
- Zhang, X., Li, S., Wang, S., & Xu, J. (2022). Influence of job environment on the online teaching anxiety of college teachers in the online teaching context: The mediating role of subjective well-being. *Frontiers in Public Health*, 10, 978094. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2022.978094/BIBTEX>
- Zhao, P., Yuan, J., & Hu, Y. (2024). Work Hours, Job Resources and Subjective Well-Being of Chinese Faculty: An Empirical Analysis Based on a Sequential Mediation Model. *Research in Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s11162-023-09770-7>

LAMPIRAN



Lampiran 1. Rekapitulasi Skor Kuisisioner Lingkungan Kerja

Rekapitulasi Skor Kuisisioner Lingkungan Kerja

No	Jenis kelamin	Bagian/Tempat Kerja	Pendidikan Terakhir	Masa Bekerja	Lingkungan Kerja								
					KK1	KK2	KK3	DK1	DK2	DK3	KO1	KO2	KO3
1	P	UMUM	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	P	UMUM	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	P	GTK	S1	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	P	GTK SMP	SMA	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	L	SECURITY	SMA	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	L	UMUM	S1	10	5	5	5	5	5	4	4	4	3
7	P	UMUM	S1	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
8	P	UMUM	D3	7	4	4	4	4	5	4	5	5	5
9	P	UMUM	S1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5
10	P	UMUM	S1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5
11	P	UMUM	S1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5
12	L	ADMINISTRASI	S1	17	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13	P	PAUD & PNF	S2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	L	PAUD & PNF	S1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	P	PAUD & PNF	S1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
16	P	PAUD & PNF	D3	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	P	PAUD & PNF	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	P	PAUD & PNF	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	L	KEUANGAN	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	L	BIDANG BOS	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	P	KEUANGAN	S1	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	P	KEUANGAN	S1	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	P	KEUANGAN	S1	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	L	KEUANGAN	S1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	P	PENDIDIKAN	SMA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	P	PENDIDIKAN	S1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	P	PENDIDIKAN	SMA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	L	PEMBINAAN SD	SMA	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	P	PENDIDIKAN	S1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	P	PENDIDIKAN	SMA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

31	P	GTK SD	S1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	P	PTK SD	SMK	7	5	4	5	4	4	4	4	4	4
33	P	PTK SD	SMK	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5
34	P	SARANA PRASARANA SD	SMA	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
35	P	KEUANGAN	S1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
36	P	GTK SMP	SMA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	P	UMUM	S1	7	5	4	4	4	4	4	4	4	4
38	L	GTK SD	SMA	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	L	KURIKULUM SD	S1	15	5	5	3	5	5	4	4	4	3
40	P	PAUD & PNF	S1	10	5	5	5	5	5	4	4	4	4
41	P	KLINIK BOS	SMA	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5
42	P	KURIKULUM SD	SMA	6	5	4	4	4	5	4	4	4	5
43	L	KEUANGAN	S1	11	4	4	4	4	5	4	4	4	5
44	L	SARANA PRASARANA SD	SMA	9	5	4	4	4	5	4	3	4	5
45	P	KLINIK BOS	S1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
46	P	SARANA PRASARANA SD	SMA	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5
47	L	GTK SD	SMA	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	L	UMUM	S1	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5
49	L	PAUD & PNF	SMA	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	P	KLINIK BOS	S1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	P	KLINIK BOS	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	L	GTK PAUD	S1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	P	KESISWAAN SMP	S1	13	5	4	4	4	4	4	4	4	4
54	P	PAUD & PNF	S1	10	5	4	4	4	3	4	4	4	4
55	P	UMUM	S1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	P	UMUM	S1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	P	KEUANGAN	S1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	L	KURIKULUM SD	SMA	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	L	KURIKULUM SD	SMA	7	4	4	4	4	4	4	4	3	4
60	P	UMUM	S1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
61	L	UMUM	S1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
62	L	UMUM	S1	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	P	PAUD & PNF	S1	12	5	4	4	4	4	4	4	4	4
64	P	UMUM	S1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	P	UMUM	S1	6	5	4	5	4	4	4	3	4	4
66	P	UMUM	S1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
67	L	UMUM	S1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	L	UMUM	S1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	L	UMUM	S1	15	5	4	4	4	4	4	4	4	4
70	L	UMUM	S1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

71	P	UMUM	S1	11	4	4	4	3	4	4	4	4	4
72	L	KEUANGAN	S1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3
73	P	KEUANGAN	S1	6	5	5	5	5	5	4	4	4	4
74	P	UMUM	S1	2	5	4	4	4	5	4	5	5	5
75	P	KEUANGAN	S1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5
76	P	PROGRAM	S1	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5
77	L	KEUANGAN	S1	1	5	4	4	4	5	4	4	4	5
78	P	UMUM	S1	7	4	5	5	5	5	5	5	5	5
79	L	KURIKULUM SMP	S1	10	5	5	5	5	5	4	5	5	5
80	L	SARANA PRASARANA SD	SMA	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	L	KEUANGAN	S1	14	5	5	5	5	5	4	5	5	5
82	P	KEUANGAN	S1	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	L	KLINIK BOS	S1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	P	KEUANGAN	S1	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	L	UMUM	S1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	P	PAUD & PNF	S1	10	5	4	4	4	4	4	4	4	4
87	P	KEUANGAN	S1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
88	P	UMUM	S1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	P	PAUD & PNF	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	L	KEUANGAN	S1	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	L	PAUD & PNF	S1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
92	P	KURIKULUM SD	SMA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	P	PAUD & PNF	S1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	L	UMUM	S1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	L	UMUM	S1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
96	L	KEUANGAN	SMA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	P	UMUM	S1	11	5	4	4	4	4	4	4	4	4
98	P	KLINIK BOS	S1	13	5	4	5	4	4	4	4	4	4
99	P	UMUM	S1	12	5	4	5	5	5	4	5	5	5
100	P	KLINIK BOS	S1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	P	PENDIDIKAN	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	L	SARANA PRASARANA SD	SMA	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	L	KLINIK BOS	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	P	KEUANGAN	S1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	L	UMUM	S1	2	5	5	5	5	5	4	4	4	3
106	P	UMUM	S1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4
107	P	UMUM	S1	7	5	4	4	4	5	4	5	5	5
108	P	KORWILCAM	S1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	5
109	P	KORWILCAM	S1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5
110	P	KORWILCAM	S1	7	4	4	4	4	5	4	4	4	5

111	P	KORWILCAM	S1	21	4	5	5	4	4	5	4	5	5
112	P	KORWILCAM	S1	15	5	5	5	5	5	4	4	5	5
113	P	KORWILCAM	SMA	9	5	5	5	5	5	5	5	4	4
114	L	KORWILCAM	S1	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4
115	L	KORWILCAM	S1	14	5	5	5	5	5	5	5	4	5
116	P	KORWILCAM	S1	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	L	KORWILCAM	S1	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	L	KORWILCAM	SMA	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	P	KORWILCAM	S1	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4
120	P	KORWILCAM	S1	18	5	4	4	4	4	4	4	4	4
121	L	KORWILCAM	S1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	L	KORWILCAM	S1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	L	KORWILCAM	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
124	L	KORWILCAM	S1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	P	KORWILCAM	S1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
126	P	KORWILCAM	S1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
127	P	KORWILCAM	SMA	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	P	KORWILCAM	S1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
129	P	KORWILCAM	SMA	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4
130	P	KORWILCAM	SMA	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
131	L	KORWILCAM	S1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
132	L	KORWILCAM	S1	18	5	4	5	5	5	5	5	5	5
133	L	KORWILCAM	S1	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	L	KORWILCAM	S1	10	5	5	4	4	4	4	4	4	4
135	P	KORWILCAM	S1	15	5	4	4	4	4	4	4	4	4
136	L	KORWILCAM	S1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	P	KORWILCAM	SMA	15	4	4	5	4	5	4	4	5	5
138	L	KORWILCAM	S1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3
139	P	KORWILCAM	S1	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4
140	P	KORWILCAM	S1	14	4	4	4	4	5	4	5	5	5
141	P	KORWILCAM	S1	12	5	4	5	4	4	5	4	4	5
142	L	KORWILCAM	S1	10	4	4	4	4	5	4	4	4	5
143	P	KORWILCAM	S1	9	4	4	4	4	5	4	4	4	5
144	L	KORWILCAM	S1	12	4	5	5	5	4	5	4	5	5
145	P	KORWILCAM	SMA	7	4	5	5	5	5	4	5	5	4
146	P	KORWILCAM	S1	7	5	4	5	4	5	5	5	4	4
147	P	KORWILCAM	S1	6	4	5	5	4	4	4	5	4	5
148	P	KORWILCAM	S1	6	4	5	5	5	5	5	4	5	4
149	P	KORWILCAM	S1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

Lampiran 2. Rekapitulasi Skor Kuisisioner Stres Kerja

Rekapitulasi Skor Kuisisioner Stres Kerja

No	Jenis Kelamin	Bagian/Tempat Kerja	Pendidikan Terakhir	Masa Bekerja	Stres Kerja																
					Tun 1	Tun 2	Tun 3	Tun 4	Tun 5	Kon 1	Kon 2	Kon 3	Kon 4	Kon 5	Kon 6	Duk 1	Duk 2	Duk 3	Duk 4	Duk 5	Duk 6
1	P	UMUM	S1	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
2	P	UMUM	S1	2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	P	GTK	S1	15	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	P	GTK SMP	SMA	25	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
5	L	SECURITY	SMA	12	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	L	UMUM	S1	10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5
7	P	UMUM	S1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
8	P	UMUM	D3	7	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
9	P	UMUM	S1	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	P	UMUM	S1	2	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	P	UMUM	S1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4
12	L	ADMINISTRASI	S1	17	5	4	4	1	3	1	4	3	5	3	1	1	5	5	5	5	5
13	P	PAUD & PNF	S2	4	5	3	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	L	PAUD & PNF	S1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	P	PAUD & PNF	S1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	P	PAUD & PNF	D3	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	P	PAUD & PNF	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	P	PAUD & PNF	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	L	KEUANGAN	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	L	BIDANG BOS	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	P	KEUANGAN	S1	6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	P	KEUANGAN	S1	12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	P	KEUANGAN	S1	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	L	KEUANGAN	S1	10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	P	PENDIDIKAN	SMA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	P	PENDIDIKAN	S1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	P	PENDIDIKAN	SMA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	L	PEMBINAAN SD	SMA	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	P	PENDIDIKAN	S1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	P	PENDIDIKAN	SMA	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	P	GTK SD	S1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

32	P	PTK SD	SMK	7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	P	PTK SD	SMK	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
34	P	SARANA PRASARANA SD	SMA	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
35	P	KEUANGAN	S1	2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
36	P	GTK SMP	SMA	5	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
37	P	UMUM	S1	7	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
38	L	GTK SD	SMA	6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
39	L	KURIKULUM SD	S1	15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5	5
40	P	PAUD & PNF	S1	10	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5
41	P	KLINIK BOS	SMA	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5
42	P	KURIKULUM SD	SMA	6	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	L	KEUANGAN	S1	11	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
44	L	SARANA PRASARANA SD	SMA	9	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3
45	P	KLINIK BOS	S1	3	5	4	4	3	3	1	4	3	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5
46	P	SARANA PRASARANA SD	SMA	6	5	3	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
47	L	GTK SD	SMA	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5
48	L	UMUM	S1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	L	PAUD & PNF	SMA	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
50	P	KLINIK BOS	S1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
51	P	KLINIK BOS	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	L	GTK PAUD	S1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	P	KESISWAAN SMP	S1	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	P	PAUD & PNF	S1	10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	P	UMUM	S1	10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	P	UMUM	S1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	P	KEUANGAN	S1	2	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
58	L	KURIKULUM SD	SMA	9	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
59	L	KURIKULUM SD	SMA	7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
60	P	UMUM	S1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	L	UMUM	S1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
62	L	UMUM	S1	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
63	P	PAUD & PNF	S1	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	P	UMUM	S1	7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	P	UMUM	S1	6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
66	P	UMUM	S1	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
67	L	UMUM	S1	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
68	L	UMUM	S1	7	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
69	L	UMUM	S1	15	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
70	L	UMUM	S1	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
71	P	UMUM	S1	11	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

72	L	KEUANGAN	S1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5
73	P	KEUANGAN	S1	6	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
74	P	UMUM	S1	2	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
75	P	KEUANGAN	S1	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	P	PROGRAM	S1	1	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	L	KEUANGAN	S1	1	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3
78	P	UMUM	S1	7	5	4	4	1	3	1	4	3	5	3	1	1	5	5	5	5	5
79	L	KURIKULUM SMP	S1	10	5	3	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	L	SARANA PRASARANA SD	SMA	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	L	KEUANGAN	S1	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	P	KEUANGAN	S1	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	L	KLINIK BOS	S1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	P	KEUANGAN	S1	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	L	UMUM	S1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	P	PAUD & PNF	S1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	P	KEUANGAN	S1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	P	UMUM	S1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	P	PAUD & PNF	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	L	KEUANGAN	S1	8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	L	PAUD & PNF	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	P	KURIKULUM SD	SMA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	P	PAUD & PNF	S1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	L	UMUM	S1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	L	UMUM	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	L	KEUANGAN	SMA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	P	UMUM	S1	11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	P	KLINIK BOS	S1	13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	P	UMUM	S1	12	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
100	P	KLINIK BOS	S1	5	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
101	P	PENDIDIKAN	S1	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
102	L	SARANA PRASARANA SD	SMA	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
103	L	KLINIK BOS	S1	2	4	4	3	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4
104	P	KEUANGAN	S1	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
105	L	UMUM	S1	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5
106	P	UMUM	S1	1	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
107	P	UMUM	S1	7	5	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5
108	P	KORWILCAM	S1	10	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
109	P	KORWILCAM	S1	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	P	KORWILCAM	S1	7	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	3
111	P	KORWILCAM	S1	21	4	4	4	1	3	4	4	3	5	3	1	1	5	5	5	5	5
112	P	KORWILCAM	S1	15	5	3	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5

113	P	KORWILCAM	SMA	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
114	L	KORWILCAM	S1	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	L	KORWILCAM	S1	14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
116	P	KORWILCAM	S1	13	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	L	KORWILCAM	S1	14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	L	KORWILCAM	SMA	20	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	P	KORWILCAM	S1	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	P	KORWILCAM	S1	18	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
121	L	KORWILCAM	S1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
122	L	KORWILCAM	S1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	L	KORWILCAM	S1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
124	L	KORWILCAM	S1	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	P	KORWILCAM	S1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	P	KORWILCAM	S1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	P	KORWILCAM	SMA	6	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
128	P	KORWILCAM	S1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	P	KORWILCAM	SMA	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	P	KORWILCAM	SMA	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
131	L	KORWILCAM	S1	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
132	L	KORWILCAM	S1	18	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
133	L	KORWILCAM	S1	12	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
134	L	KORWILCAM	S1	10	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
135	P	KORWILCAM	S1	15	4	4	3	3	5	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
136	L	KORWILCAM	S1	5	4	4	5	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
137	P	KORWILCAM	SMA	15	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
138	L	KORWILCAM	S1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	5	5
139	P	KORWILCAM	S1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5
140	P	KORWILCAM	S1	14	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
141	P	KORWILCAM	S1	12	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
142	L	KORWILCAM	S1	10	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
143	P	KORWILCAM	S1	9	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3
144	L	KORWILCAM	S1	12	5	4	4	1	5	1	4	3	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5
145	P	KORWILCAM	SMA	7	5	3	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
146	P	KORWILCAM	S1	7	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
147	P	KORWILCAM	S1	6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
148	P	KORWILCAM	S1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
149	P	KORWILCAM	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

33	P	PTK SD	SMK	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	P	SARANA PRASARANA SD	SMA	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	P	KEUANGAN	S1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4		
36	P	GTK SMP	SMA	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	P	UMUM	S1	7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	L	GTK SD	SMA	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	L	KURIKULUM SD	S1	15	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	
40	P	PAUD & PNF	S1	10	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	
41	P	KLINIK BOS	SMA	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
42	P	KURIKULUM SD	SMA	6	4	4	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	
43	L	KEUANGAN	S1	11	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
44	L	SARANA PRASARANA SD	SMA	9	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
45	P	KLINIK BOS	S1	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	P	SARANA PRASARANA SD	SMA	6	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
47	L	GTK SD	SMA	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
48	L	UMUM	S1	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	L	PAUD & PNF	SMA	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
50	P	KLINIK BOS	S1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	P	KLINIK BOS	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	
52	L	GTK PAUD	S1	7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	
53	P	KESISWAAN SMP	S1	13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
54	P	PAUD & PNF	S1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5
55	P	UMUM	S1	10	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
56	P	UMUM	S1	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
57	P	KEUANGAN	S1	2	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
58	L	KURIKULUM SD	SMA	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	L	KURIKULUM SD	SMA	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
60	P	UMUM	S1	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
61	L	UMUM	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
62	L	UMUM	S1	13	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	P	PAUD & PNF	S1	12	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
64	P	UMUM	S1	7	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
65	P	UMUM	S1	6	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
66	P	UMUM	S1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
67	L	UMUM	S1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	L	UMUM	S1	7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
69	L	UMUM	S1	15	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
70	L	UMUM	S1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
71	P	UMUM	S1	11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

72	L	KEUANGAN	S1	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	5	5
73	P	KEUANGAN	S1	6	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	5	5	5
74	P	UMUM	S1	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4
75	P	KEUANGAN	S1	2	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
76	P	PROGRAM	S1	1	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
77	L	KEUANGAN	S1	1	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
78	P	UMUM	S1	7	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
79	L	KURIKULUM SMP	S1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3
80	L	SARANA PRASARANA SD	SMA	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	L	KEUANGAN	S1	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
82	P	KEUANGAN	S1	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	L	KLINIK BOS	S1	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
84	P	KEUANGAN	S1	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	L	UMUM	S1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	P	PAUD & PNF	S1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	P	KEUANGAN	S1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	P	UMUM	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	P	PAUD & PNF	S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	L	KEUANGAN	S1	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	L	PAUD & PNF	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
92	P	KURIKULUM SD	SMA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
93	P	PAUD & PNF	S1	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	L	UMUM	S1	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	L	UMUM	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	L	KEUANGAN	SMA	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	P	UMUM	S1	11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
98	P	KLINIK BOS	S1	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
99	P	UMUM	S1	12	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
100	P	KLINIK BOS	S1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
101	P	PENDIDIKAN	S1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
102	L	SARANA PRASARANA SD	SMA	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	L	KLINIK BOS	S1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	P	KEUANGAN	S1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	L	UMUM	S1	2	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5
106	P	UMUM	S1	1	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	5	5	5	
107	P	UMUM	S1	7	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	
108	P	KORWILCAM	S1	10	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	
109	P	KORWILCAM	S1	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
110	P	KORWILCAM	S1	7	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
111	P	KORWILCAM	S1	21	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	P	KORWILCAM	S1	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

KUISONER PENELITIAN

Nama :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Bagian/Tempat Kerja :
 Pendidikan Terakhir :
 Masa Bekerja :

Petunjuk!

Berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang sesuai dengan kondisi anda saat ini

- 5 : Sangat Setuju
 4 : Setuju
 3 : Kurang Setuju
 2 : Tidak Setuju
 1 : Sangat Tidak Setuju

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
Lingkungan Kerja						
1	Saya bangga dengan pekerjaan saya sekarang					
2	Saya mendukung kinerja rekan kerja saya, begitu juga sebaliknya					
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya					
4	Pemimpin saya memiliki komunikasi yang baik dengan para honorer					
5	Pemimpin memperlakukan honorer dengan kepedulian yang tinggi					
6	Kinerja saya memperoleh pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja					
7	Honorer yang memiliki kinerja yang bagus berpeluang untuk memperoleh bonus					
8	Kerja keras merupakan kunci utama dalam pekerjaan saya					
9	Gaji dan tunjangan diberikan tepat waktu					
Stres Kerja						
10	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan sangat cepat					
11	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan sangat intensif					

12	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan ekstra					
13	Waktu bekerja yang saya miliki dapat meng-cover semua pekerjaan saya					
14	Saya selalu menerima pekerjaan meskipun tidak sesuai <i>jobdesk</i> saya					
15	Saya memperoleh pengalaman baru dalam bekerja yang bermanfaat untuk jenjang karir saya					
16	Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan khusus					
17	Pekerjaan saya mendukung saya mengambil inisiatif dengan cepat					
18	Pekerjaan saya menuntut saya kerja secara presisi					
19	Cara kerja saya lebih baik daripada cara kerja yang ditawarkan di dalam SOP					
20	Saya dapat bekerja sesuai dengan keinginan saya					
21	Suasana kerja mendukung saya bekerja dengan optimal					
22	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja saya					
23	Rekan kerja selalu membantu saya ketika saya mengalami kesulitan					
24	Rekan kerja selalu menghibur saya ketika saya punya masalah kinerja					
25	Pimpinan mendukung kinerja saya					
26	Saya nyaman berkolaborasi kinerja dengan rekan kerja saya					
Kepuasan Kerja						
27	Lingkungan kerja saya nyaman					
28	Saya senang dengan iklim kerja di pekerjaan saya saat ini.					
39	Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik.					
30	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran dan tenaga ekstra					
31	Saya merekomendasikan pekerjaan saya kepada keluarga dan teman-teman dengan bangga					

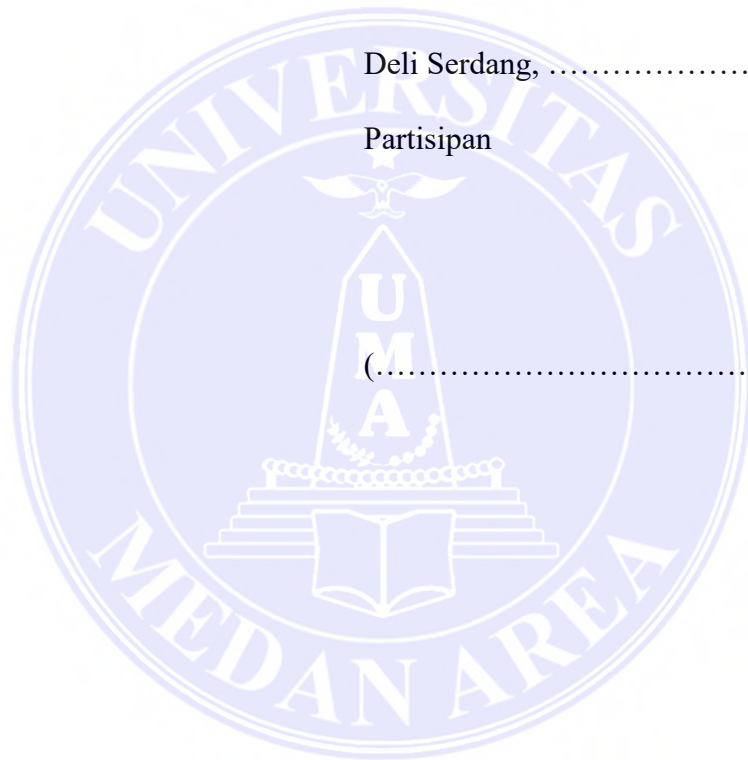
32	Pekerjaan yang dilakukan pimpinan saya sangat kompeten.					
33	Pimpinan saya membantu saya ketika memperoleh tugas-tugas sulit.					
34	Pimpinan saya memiliki pengawasan yang baik atas kinerja honorer.					
35	Pimpinan saya secara konsisten mendukung kinerja honorer					
36	Keluhan honorer dipertimbangkan oleh pimpinan saya.					
37	Saya puas bahwa rekan kerja saya telah mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.					
38	Saya senang jika rekan kerja saya mau berkolaborasi dengan saya dalam pekerjaan					
39	Rekan kerja saya adalah para pekerja keras					
40	Saya dan rekan kerja saya saling mendukung dalam pekerjaan					
41	Rekan-rekan saya bertanggung jawab atas tugasnya					
42	Saya senang bahwa cara saya berinteraksi dengan lingkungan eksternal diterima dengan baik					
43	Pendekatan orang-orang kepada saya dari lingkungan eksternal itu baik					
44	Saya tidak terganggu oleh orang-orang yang berinteraksi dengan saya di luar pekerjaan saya					
45	Dalam kehidupan profesional saya, saya memiliki hubungan kerja yang positif dengan orang dari lingkungan eksternal					
46	Saya terkesan dengan orang dari lingkungan eksternal yang memiliki hubungan kerja dengan saya.					
47	Tempat kerja saya mendukung promosi bagi honorer yang memiliki keterampilan					
48	Di pekerjaan saya, ada prosedur reguler untuk promosi.					
49	Promosi diberikan kepada honorer yang memiliki kinerja yang bagus					
50	Promosi diberitahukan secara terbuka					

51	Saya memperoleh kesempatan untuk dipromosikan di tempat kerja saya					
52	Gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan saya					
53	Gaji yang saya peroleh sesuai daripada gaji dengan pekerjaan lain					
54	Gaji yang saya peroleh sangat adil					
55	Saya senang dengan kenaikan gaji saya yang saya peroleh secara rasional					
56	Gaji saya dibayarkan sesuai dengan kualifikasi saya					

Deli Serdang, 2024

Partisipan

(.....)



Lampiran 4. Hasil Kuisisioner Responden

KUISIONER PENELITIAN

Nama : *Shella Arelia Syahputri*
 Umur : *16 tahun*
 Jenis Kelamin : *Perempuan*
 Bagian/Tempat Kerja : *PEK SD*
 Pendidikan Terakhir :
 Masa Bekerja :

Petunjuk!
 Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan kondisi anda saat ini.
 5 : Sangat Setuju
 4 : Setuju
 3 : Kurang Setuju
 2 : Tidak Setuju
 1 : Sangat Tidak Setuju

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
Skala A						
1	Saya bangga dengan pekerjaan saya sekarang		✓			
2	Saya mendukung kinerja rekan kerja saya, begitu juga sebaliknya		✓			
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya		✓			
4	Pemimpin saya memiliki komunikasi yang baik dengan para honorer		✓			
5	Pemimpin memperlakukan honorer dengan kepedulian yang tinggi		✓			
6	Kinerja saya memperoleh pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja		✓			
7	Honorer yang memiliki kinerja yang bagus berpeluang untuk memperoleh reward/penghargaan		✓			
9	Kerja keras merupakan kunci utama dalam pekerjaan saya		✓			
10	Gaji dan tunjangan diberikan tepat waktu		✓			
Skala B						
11	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan sangat cepat		✓			
12	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan sangat intensif		✓			
13	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan ekstra		✓			

14	Waktu bekerja yang saya miliki dapat meng-cover semua pekerjaan saya	<input checked="" type="checkbox"/>			
15	Saya selalu menerima pekerjaan meskipun tidak sesuai <i>jobdesk</i> saya		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Saya memperoleh pengalaman baru dalam bekerja yang bermanfaat untuk jenjang karir saya	<input checked="" type="checkbox"/>			
17	Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan khusus		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Pekerjaan saya mendukung saya mengambil inisiatif dengan cepat	<input checked="" type="checkbox"/>			
19	Pekerjaan saya menuntut saya kerja secara presisi		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Cara kerja saya lebih baik daripada cara kerja yang ditawarkan di dalam SOP		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Saya dapat bekerja sesuai dengan keinginan saya	<input checked="" type="checkbox"/>			
22	Sosana kerja mendukung saya bekerja dengan optimal	<input checked="" type="checkbox"/>			
23	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	<input checked="" type="checkbox"/>			
24	Rekan kerja selalu membantu saya ketika saya mengalami kesulitan	<input checked="" type="checkbox"/>			
25	Rekan kerja selalu menghibur saya ketika saya punya masalah kinerja	<input checked="" type="checkbox"/>			
26	Pimpinan mendukung kinerja saya	<input checked="" type="checkbox"/>			
27	Saya nyaman berkolaborasi kinerja dengan rekan kerja saya	<input checked="" type="checkbox"/>			
Skala C					
28	Lingkungan kerja saya nyaman	<input checked="" type="checkbox"/>			
29	Saya senang dengan iklim kerja di pekerjaan saya saat ini.				
30	Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik.	<input checked="" type="checkbox"/>			
31	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran dan tenaga ekstra				
32	Saya merekomendasikan pekerjaan saya kepada keluarga dan teman-teman dengan bangga		<input checked="" type="checkbox"/>		
33	Pekerjaan yang dilakukan pimpinan saya sangat kompeten.		<input checked="" type="checkbox"/>		
34	Pimpinan saya membantu saya ketika memperoleh tugas-tugas sulit.		<input checked="" type="checkbox"/>		
35	Pimpinan saya memiliki pengawasan yang baik atas kinerja honorer.	<input checked="" type="checkbox"/>			
36	Pimpinan saya secara konsisten mendukung kinerja honorer	<input checked="" type="checkbox"/>			
37	Keluhan honorer dipertimbangkan oleh pimpinan saya.	<input checked="" type="checkbox"/>			
38	Saya puas bahwa rekan kerja saya telah mencapai kesempatan yang saling menguntungkan.		<input checked="" type="checkbox"/>		
39	Saya senang jika rekan kerja saya mau berkolaborasi dengan saya dalam pekerjaan		<input checked="" type="checkbox"/>		
40	Rekan kerja saya adalah para pekerja keras		<input checked="" type="checkbox"/>		

41	Saya dan rekan kerja saya saling mendukung dalam pekerjaan		<input checked="" type="checkbox"/>			
42	Rekan-rekan saya bertanggung jawab atas tugasnya	<input checked="" type="checkbox"/>				
43	Saya senang bahwa cara saya berinteraksi dengan lingkungan eksternal diterima dengan baik		<input checked="" type="checkbox"/>			
44	Pendekatan orang-orang kepada saya dari lingkungan eksternal itu baik		<input checked="" type="checkbox"/>			
45	Saya tidak terganggu oleh orang-orang yang berinteraksi dengan saya di luar pekerjaan saya		<input checked="" type="checkbox"/>			
46	Dalam kehidupan profesional saya, saya memiliki hubungan kerja yang positif dengan orang dari lingkungan eksternal		<input checked="" type="checkbox"/>			
47	Saya terkesan dengan orang dari lingkungan eksternal yang memiliki hubungan kerja dengan saya.		<input checked="" type="checkbox"/>			
48	Tempat kerja saya mendukung promosi bagi honorer yang memiliki keterampilan		<input checked="" type="checkbox"/>			
49	Di pekerjaan saya, ada prosedur reguler untuk promosi.		<input checked="" type="checkbox"/>			
50	Promosi diberikan kepada honorer yang memiliki kinerja yang bagus		<input checked="" type="checkbox"/>			
51	Promosi diberitahukan secara terbuka		<input checked="" type="checkbox"/>			
52	Saya memperoleh kesempatan untuk dipromosikan di tempat kerja saya		<input checked="" type="checkbox"/>			
53	Gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan saya		<input checked="" type="checkbox"/>			
54	Gaji yang saya peroleh sesuai daripada gaji dengan pekerjaan lain		<input checked="" type="checkbox"/>			
55	Gaji yang saya peroleh sangat adil		<input checked="" type="checkbox"/>			
56	Saya senang dengan kenaikan gaji saya yang saya peroleh secara rasional		<input checked="" type="checkbox"/>			
57	Gaji saya dibayarkan sesuai dengan kualifikasi saya		<input checked="" type="checkbox"/>			

Deli Serdang, 16 Februari 2024

Partisipan

Shella Octavia S

KUISONER PENELITIAN

Nama : Ade Rahayu
 Usia : 25 Tahun
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Bagian/Tempat Kerja : Staf Pembinaan Ketenagaan PTK SD
 Pendidikan Terakhir : SMK
 Masa Bekerja : ± 7 tahun

Petunjuk:

Berilah tanda check list (✓) pada jawaban yang sesuai dengan kondisi anda saat ini
 5 : Sangat Setuju
 4 : Setuju
 3 : Kurang Setuju
 2 : Tidak Setuju
 1 : Sangat Tidak Setuju

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
Skala A						
1	Saya bangga dengan pekerjaan saya sekarang	✓				
2	Saya mendukung kinerja rekan kerja saya, begitu juga sebaliknya		✓			
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya	✓				
4	Pemimpin saya memiliki komunikasi yang baik dengan para honorer		✓			
5	Pemimpin memperlakukan honorer dengan kepedulian yang tinggi		✓			
6	Kinerja saya memperoleh pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja		✓			
7	Honorer yang memiliki kinerja yang bagus berpeluang untuk memperoleh reward/penghargaan		✓			
8	Kerja keras merupakan kunci utama dalam pekerjaan saya		✓			
9	Gaji dan tunjangan diberikan tepat waktu		✓			
Skala B						
11	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan sangat cepal		✓			
12	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan sangat intensif		✓			
13	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan ekstra			✓		

14	Waktu bekerja yang saya miliki dapat meng-cover semua pekerjaan saya	✓			
15	Saya selalu menerima pekerjaan meskipun tidak sesuai <i>jobdesk</i> saya	✓			
16	Saya memperoleh pengalaman baru dalam bekerja yang bermanfaat untuk jenjang karir saya	✓			
17	Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan khusus	✓			
18	Pekerjaan saya mendukung saya mengambil inisiatif dengan cepat	✓			
19	Pekerjaan saya membuat saya kerja secara presisi	✓			
20	Cara kerja saya lebih baik daripada cara kerja yang ditawarkan di dalam SOP	✓			
21	Saya dapat bekerja sesuai dengan keinginan saya	✓			
22	Suasana kerja mendukung saya bekerja dengan optimal	✓			
23	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	✓			
24	Rekan kerja selalu membantu saya ketika saya mengalami kesulitan	✓			
25	Rekan kerja selalu menghibur saya ketika saya punya masalah kinerja	✓			
26	Pimpinan mendukung kinerja saya	✓			
27	Saya nyaman berkolaborasi kinerja dengan rekan kerja saya	✓			
Skala C					
28	Lingkungan kerja saya nyaman	✓			
29	Saya setuju dengan iklim kerja di pekerjaan saya saat ini.	✓			
30	Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik.	✓			
31	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran dan tenaga ekstra	✓			
32	Saya merekomendasikan pekerjaan saya kepada keluarga dan teman-teman dengan bangga	✓			
33	Pekerjaan yang dilakukan pimpinan saya sangat kompeten.	✓			
34	Pimpinan saya membantu saya ketika memperoleh tugas-tugas sulit.	✓			
35	Pimpinan saya memiliki pengawasan yang baik atas kinerja honorer.	✓			
36	Pimpinan saya secara konsisten mendukung kinerja honorer	✓			
37	Keluhan honorer dipertimbangkan oleh pimpinan saya.	✓			
38	Saya puas bahwa rekan kerja saya telah mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.	✓			
39	Saya senang jika rekan kerja saya mau berkolaborasi dengan saya dalam pekerjaan	✓			
40	Rekan kerja saya adalah para pekerja keras	✓			

41	Saya dan rekan kerja saya saling mendukung dalam pekerjaan		✓			
42	Rekan-rekan saya bertanggung jawab atas tugasnya		✓			
43	Saya setuju bahwa cara saya berinteraksi dengan lingkungan eksternal diterima dengan baik		✓			
44	Pendekatan orang-orang kepada saya dari lingkungan eksternal itu baik		✓			
45	Saya tidak terganggu oleh orang-orang yang berinteraksi dengan saya di luar pekerjaan saya.		✓			
46	Dalam kehidupan profesional saya, saya memiliki hubungan kerja yang positif dengan orang dari lingkungan eksternal		✓			
47	Saya terkesan dengan orang dari lingkungan eksternal yang memiliki hubungan kerja dengan saya.		✓			
48	Tempat kerja saya mendukung promosi bagi honorer yang memiliki keterampilan		✓			
49	Di pekerjaan saya, ada prosedur reguler untuk promosi		✓			
50	Promosi diberikan kepada honorer yang memiliki kinerja yang bagus		✓			
51	Promosi diberitahukan secara terbuka		✓			
52	Saya memperoleh kesempatan untuk dipromosikan di tempat kerja saya		✓			
53	Gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan saya		✓			
54	Gaji yang saya peroleh sesuai daripada gaji dengan pekerjaan lain		✓			
55	Gaji yang saya peroleh sangat adil		✓			
56	Saya senang dengan kenaikan gaji saya yang saya peroleh secara rasional	✓	✓			
57	Gaji saya dibayarkan sesuai dengan kualifikasi saya		✓			

Deli Serdang, 16 - Februari - 2024

Partisipan

Adi Rahayu
Adi Rahayu

KUISONER PENELITIAN

Nama *Lia*
 Umur *35 tahun*
 Jenis Kelamin *Perempuan*
 Bagian/Tempat Kerja
 Pendidikan Terakhir *SMA*
 Masa Bekerja *5 tahun*

Petunjuk!

Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan kondisi anda saat ini
 5 : Sangat Setuju
 4 : Setuju
 3 : Kurang Setuju
 2 : Tidak Setuju
 1 : Sangat Tidak Setuju

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
Skala A						
1	Saya bangga dengan pekerjaan saya sekarang		✓			
2	Saya mendukung kinerja rekan kerja saya, begitu juga sebaliknya		✓			
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya		✓			
4	Pemimpin saya memiliki komunikasi yang baik dengan para honorer		✓			
5	Pemimpin memperlakukan honorer dengan kepedulian yang tinggi		✓			
6	Kinerja saya memperoleh pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja		✓			
7	Honorer yang memiliki kinerja yang bagus berpotensi untuk memperoleh reward/penghargaan		✓			
9	Kerja keras merupakan kunci utama dalam pekerjaan saya		✓			
10	Uji dan tantangan diberikan tepat waktu		✓			
Skala B						
11	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan sangat cepat		✓			
12	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan sangat intensif		✓			
13	Pekerjaan saya menuntut saya bekerja dengan ekstra		✓			

14	Waktu bekerja yang saya miliki dapat meng-cover semua pekerjaan saya	✓			
15	Saya selalu menerima pekerjaan meskipun tidak sesuai <i>jobdesk</i> saya	✓			
16	Saya memperoleh pengalaman baru dalam bekerja yang bermanfaat untuk jenjang karir saya	✓			
17	Pekerjaan saya membutuhkan keterampilan khusus	✓			
18	Pekerjaan saya mendukung saya mengambil inisiatif dengan cepat	✓			
19	Pekerjaan saya menuntut saya kerja secara prestai	✓			
20	Cara kerja saya lebih baik daripada cara kerja yang ditawarkan di dalam SOP	✓			
21	Saya dapat bekerja sesuai dengan keinginan saya	✓			
22	Suasana kerja mendukung saya bekerja dengan optimal	✓			
23	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	✓			
24	Rekan kerja selalu membantu saya ketika saya mengalami kesulitan	✓			
25	Rekan kerja selalu menghibur saya ketika saya punya masalah di kerja	✓			
26	Pimpinan mendukung kinerja saya	✓			
27	Saya nyaman berkolaborasi kinerja dengan rekan kerja saya	✓			
Skala C					
28	Lingkungan kerja saya nyaman	✓			
29	Saya senang dengan iklim kerja di pekerjaan saya saat ini.	✓			
30	Saya melakukan pekerjaan saya dengan baik.	✓			
31	Pekerjaan saya membutuhkan pemikiran dan tenaga ekstra	✓			
32	Saya merekomendasikan pekerjaan saya kepada keluarga dan teman-teman dengan bangga	✓			
33	Pekerjaan yang dilakukan pimpinan saya sangat kompeten.	✓			
34	Pimpinan saya membantu saya ketika memperoleh tugas sulit.	✓			
35	Pimpinan saya memiliki pengawasan yang baik atas kinerja bawahan.	✓			
36	Pimpinan saya secara konsisten mendukung kinerja bawahan.	✓			
37	Keluhan bawahan dipertimbangkan oleh pimpinan saya.	✓			
38	Saya gembira bahwa rekan kerja saya telah mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.	✓			
39	Saya senang jika rekan kerja saya mau berkolaborasi dengan saya dalam pekerjaan.	✓			
40	Rekan kerja saya adalah para pekerja keras.	✓			

41	Saya dan rekan kerja saya saling mendukung dalam pekerjaan	✓			
42	Rekan-rekan saya bertanggung jawab atas tugasnya	✓			
43	Saya senang bahwa cara saya berinteraksi dengan lingkungan eksternal diterima dengan baik	✓			
44	Pendekatan orang-orang kepada saya dari lingkungan eksternal itu baik	✓			
45	Saya tidak terganggu oleh orang-orang yang berinteraksi dengan saya di luar pekerjaan saya	✓			
46	Dalam kehidupan profesional saya, saya memiliki hubungan kerja yang positif dengan orang dari lingkungan eksternal	✓			
47	Saya terkesan dengan orang dari lingkungan eksternal yang memiliki hubungan kerja dengan saya.	✓			
48	Tempat kerja saya mendukung promosi bagi honorer yang memiliki keterampilan	✓			
49	Di pekerjaan saya, ada prosedur reguler untuk promosi.	✓			
50	Promosi diberikan kepada honorer yang memiliki kinerja yang bagus	✓			
51	Promosi diberitahukan secara terbuka	✓			
52	Saya memperoleh kesempatan untuk dipromosikan di tempat kerja saya	✓			
53	Gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan saya	✓			
54	Gaji yang saya peroleh sesuai daripada gaji dengan pekerjaan lain	✓			
55	Gaji yang saya peroleh sangat adil	✓			
56	Saya senang dengan kenaikan gaji saya yang saya peroleh secara rasional	✓			
57	Gaji saya dibayarkan sesuai dengan kualifikasi saya	✓			

Dehi Serdang, 2024

Partisipan



.....