

Analysis Of Job Satisfaction, Job Stress, And Work Environment On Employee Performance At The Department Of Cooperatives, Smes, Industry And Trade Of Medan City

Analisis Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Ukm, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan

Vini Deva Agustini¹⁾, Ikhah Malikhah²⁾, Nuraini Kemalasari Istiqamah³⁾
^{1,2,3)}Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: : ¹⁾ViniAgustini73@gmail.com, ²⁾ikhahmalikhah@dosen.pancabudi.ac.id, ³⁾istiqamahmpsi@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 April 2025]

Revised [10 May 2025]

Accepted [13 May 2025]

KEYWORDS

Job Satisfaction, Job Stress, Non-Physical Work Environment And Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan. Dalam penelitian ini memakai pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan. Jumlah keseluruhan dari objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan yang berjumlah 81 pegawai, dalam penelitian ini memakai sampling jenuh yakni 81 pegawai dijadikan sampel, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, adapun hasil penelitian ini adalah. Dalam penelitian ini secara mandiri Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan hal ini terbaca dari skor t hitung > t tabel (5.784 > 1.990) dan taraf signfikansi 0.000 < 0.05. Hasil penelitian menunjukkan secara mandiri Stress Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan hal ini terbaca dari skor t hitung > t tabel (2.879 > 1.990) dan taraf signfikansi 0.005 < 0.05. Hasil penelitian ini menunjukkan secara mandiri Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan hal ini terbaca dari skor t hitung > t tabel (6.736 > 1.990) dan taraf signfikansi 0.000 < 0.05. Variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serentak berkorelasi signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan.

ABSTRACT

This study aims to analyze job satisfaction, work stress, non-physical work environment on employee performance at the Cooperatives, SMEs, Industry and Trade Office of Medan City. This study uses an associative and quantitative approach. This study was conducted at the Cooperatives, SMEs, Industry and Trade Office of Medan City. The population in this study were all employees of the Cooperatives, SMEs, Industry and Trade Office of Medan City, totaling 81 employees. This study used saturated sampling, namely 81 employees as samples. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results of this study are: In this study, Job Satisfaction partially influences the performance of Employees at the Cooperatives, SMEs, Industry and Trade Service of Medan City, this can be seen from the calculated t value > t table (5.784 > 1.990) and the significance level of 0.000 < 0.05. In this study, Job Stress partially influences and is significant to the performance of Employees at the Cooperatives, SMEs, Industry and Trade Service of Medan City, this can be seen from the calculated t value < t table (2.879 > 1.990) and the significance level of 0.005 < 0.05. In this study, the Work Environment partially influences the performance of Employees at the Cooperatives, SMEs, Industry and Trade Service of Medan City. This can be seen from the calculated t value > t table (6.736 > 1.990) and the significance level of 0.000 < 0.05. The independent variables consisting of Job Satisfaction (X_1), Job Stress (X_2), and Work Environment (X_3) simultaneously have a significant effect on the performance of Employees at the Cooperatives, SMEs, Industry and Trade Service of Medan City.

PENDAHULUAN

SDM amat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk kemajuan dari organisasi tersebut. SDM pada suatu organisasi adalah hal penting yang menentukan keberlangsungan kegiatan organisasi. Instansi dituntut untuk bisa menaikkan kualitas SDM mereka. Kualitas SDM sebahagian besarnya ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mampu menyokong dan memenuhi kehendak pegawai maupun organisasi atau perusahaan, termasuk pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan.

Tidak sedikit perusahaan yang memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan keahlian dan kemahiran mereka. Selain Kepuasan kerja, Stres kerja dan Lingkungan kerja

juga merupakan perkara yang perlu diberi perhatian dalam aktivitas kerja di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. Tekanan akan berlaku apabila seseorang individu tidak dapat memahami batasannya dalam sesuatu perkara. Kinerja ialah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kumpulan dalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi utama yang berpandukan norma, kriteria dan ukuran prosedur operasi standard yang telah dilaksanakan dan terpakai di dalam organisasi (Darmilisani et al., 2024)

Kinerja didefinisikan sebagai proses mengevaluasi sejauh mana pegawai melaksanakan kerja mereka berbanding dengan standar dan kemudian menyampaikan tugas tersebut kepada pegawai (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan pada hasil pra survey bahwasannya kinerja pegawai yang ada dilokasi penelitian sudah cukup baik, terutama dalam aspek kualitas pekerjaan dan pemahaman tugas, namun masih terdapat beberapa aspek, seperti kerja sama yang memerlukan sedikit perhatian untuk meningkatkan efektivitas kinerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja adalah sikap (positif) pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang timbul berdasarkan penilaian situasi kerja. penilaian ini dapat dilakukan pada salah satu pekerjaan, penilaian dilakukan sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan (Sutrisno, 2014). Berdasarkan pada hasil pra survey menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan sudah cukup baik, namun masih ada aspek yang perlu sedikit di perhatikan, seperti kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan pegawai agar kinerja pegawai dapat lebih optimal.

Stres kerja ialah keadaan emosi yang dialami oleh pegawai dalam bentuk kegelisahan, kebimbangan, ketegangan, ketakutan atau kegelisahan yang disebabkan oleh ketidak pahaman antara beban kerja atau persekitaran kerja dengan kebolehan atau personaliti pekerja, mengakibatkan ketidakupayaan untuk menghadapi tuntutan kerja (Sedarmayanti, 2015). Berdasarkan pada hasil pra survey stress kerja di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan disebabkan oleh faktor beban kerja. Faktor ini dapat membuat pegawai merasa lelah, sehingga berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Stres kerja dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan prestasi pekerja, bergantung kepada cara pegawai bertindak balas terhadapnya secara umum, jika tahap tekanan terlalu tinggi, ia boleh mengancam keupayaan seseorang untuk menangani persekitaran. Ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang mengalami tahap tekanan yang sangat tinggi harus dielakkan. Stres di tempat kerja sering menjelma sebagai gabungan gejala tingkah laku, psikologi dan fisiologi (Siagian & Khair, 2018)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang terlaksana yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan (Sunyoto, 2014). Lingkungan kerja nonfisik merupakan semua aspek yang berkaitan dengan interaksi interpersonal dalam konteks kerja. Ini termasuklah kedinamikan hubungan antara individu dengan pihak atasan atau pemimpin, serta interaksi antara sesama pegawai. Lingkungan Kerja non fisik boleh ditafsirkan sebagai semua aspek psikologi yang wujud dalam lingkungan kerja (Sutrisno, 2012). Berdasarkan pada hasil pra survey Lingkungan Kerja di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan sudah cukup baik serta pegawai mendapatkan dukungan dari atasan dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Namun ada yang perlu sedikit di perhatikan seperti pekerjaan yang sedikit monoton, yang dapat menurunkan semangat kerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan perkerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Mangkunegara, 2017). Penilaian kinerja merupakan tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pencapaian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para pegawai individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi (Hasibuan, 2014).

Kinerja juga bisa disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et,2018).

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu

pekerjanya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Sutrisno, 2014). Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan (Sedarmayanti, 2015).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa keadaan gelisah, cemas, tegang, takut atau gugup disebabkan oleh ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menimbulkan ketidak mampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan (Sedarmayanti, 2015). Stres kerja merupakan keadaan yang muncul interaksi antara manusia dan pekerjaan. Secara umum, stres diartikan sebagai rangsangan dari luar yang mengganggu fungsi psikologis, fisik, dan kimia dalam tubuh individu (Sumardjo & Priansa, 2018).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sunyoto, 2014), Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Noorainy, 2017).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang di pakai dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif (Sugiyono, 2020) Pendekatan asosiatif ialah pendekatan yang menggunakan dua atau lebih variabel untuk menentukan hubungan atau pengaruh antara satu sama lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan yang berjumlah 81 pegawai, Berdasarkan penelitian ini penulis mengambil 100% dari jumlah populasi pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan sebanyak 81 pegawai. Sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan, teknik analisa data yang dipakai pada kajian ini adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada responden diluar sampel penelitian yaitu ketentuan uji validitas adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pendapat dikatakan valid. Sebaliknya, bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pendapat terbilang tidak bernilai valid, dengan jumlah sampel sebesar 81 responden dan $df = 0.05$ diperoleh skor r tabel sebesar 0.216

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	R Hitung	R tabel	Status
item1	.572	.216	Valid
item2	.609	.216	Valid
item3	.643	.216	Valid
item4	.577	.216	Valid
item5	.584	.216	Valid
item6	.572	.216	Valid
item7	.552	.216	Valid
item8	.671	.216	Valid
item9	.585	.216	Valid
item10	.647	.216	Valid
item11	.660	.216	Valid
item12	.640	.216	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Tabel 1 memperlihatkan dalam penelitian ini semua instrumen dinyatakan sah sebab berskor diatas r tabel yakni 0.216

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Item	R Hitung	R tabel	Status
item1	.612	.216	Valid
item2	.805	.216	Valid
item3	.597	.216	Valid
item4	.728	.216	Valid
item5	.614	.216	Valid
item6	.580	.216	Valid
item7	.714	.216	Valid
item8	.515	.216	Valid
item9	.775	.216	Valid
item10	.730	.216	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Tabel 2. Memperllihatkan dalam penelitian ini semua instrumen dinyatakan valid sebab berskor diatas r tabel yakni 0.216.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	R Hitung	R tabel	Status
item1	.884	.216	Valid
item2	.881	.216	Valid
item3	.573	.216	Valid
item4	.908	.216	Valid
item5	.908	.216	Valid
item6	.905	.216	Valid
item7	.433	.216	Valid
item8	.440	.216	Valid
item9	.333	.216	Valid
item10	.378	.216	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Tabel 3. Memperllihatkan dalam penelitian ini semua instrumen dinyatakan valid sebab berskor diatas r tabel yakni 0.216 kecuali untuk item nomor x3.9 dan x3.10 sehingga harus di buang dari data penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	R Hitung	R tabel	Status
item1	.452	.216	Valid
item2	.597	.216	Valid
item3	.599	.216	Valid
item4	.513	.216	Valid
item5	.637	.216	Valid
item6	.353	.216	Valid
item7	.445	.216	Valid
item8	.421	.216	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Tabel 4. Memperllihatkan dalam penelitian ini semua instrumen dinyatakan valid sebab berskor diatas r tabel yakni 0.216

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwasannya reliabilitas adalah bagaimana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama di penelitian mendatang. Dalam kajian ini, untuk menentukan sama ada soal bisa dipercayai atau tidak, alpha Cronbach telah digunakan. Kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach's alpha diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,6

Tabel 5. Uji Reliabilitas

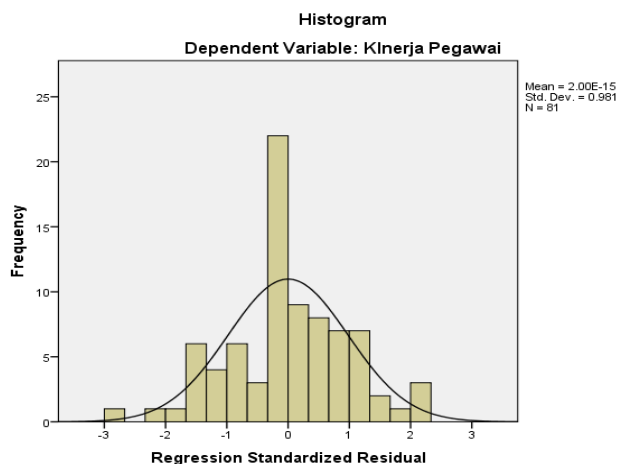
Variabel	Cronbach's alpha	Item Valid	Ketentuan
Kepuasan Kerja	0.894	12	0.60
Stress Kerja	0.907	10	0.60
Lingkungan Kerja	0.911	10	0.60
Kinerja	0.782	8	0.60

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Tabel 5. Memperlihatkan dalam penelitian ini semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel sebab skor Cronbach's alpha diatas 0.60

Uji Normalitas

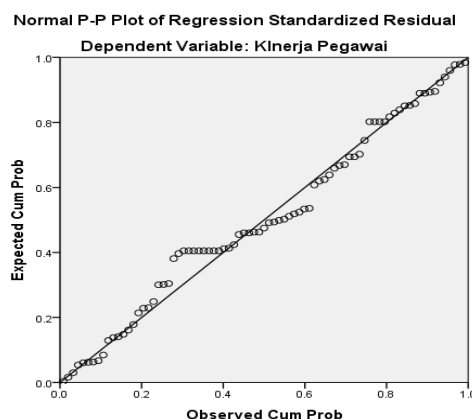
Gambar 1 Histogram Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Gambar 1 memperlihatkan dalam penelitian distribusi data terbaca normal sebab kurva berada di garis 0 dan tidak condong ke kanan atau ke kiri, selain dengan menggunakan histogram, uji grafik normalitas juga bisa dinilai dengan p plot.

Gambar 2 P Plot Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Gambar 2 memperlihatkan grafik residual memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, sebab titik titik menyebar pada garis diagonal.

Tabel 6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Rata Rata	.0000000
	Deviasi Standar	1.60451427
Most Extreme Differences	Skor Mutlak	.056
	Positif	.049
	Negatif	-.056
Uji Statistik		.056
Asymp. Signifikansi (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolineraitas

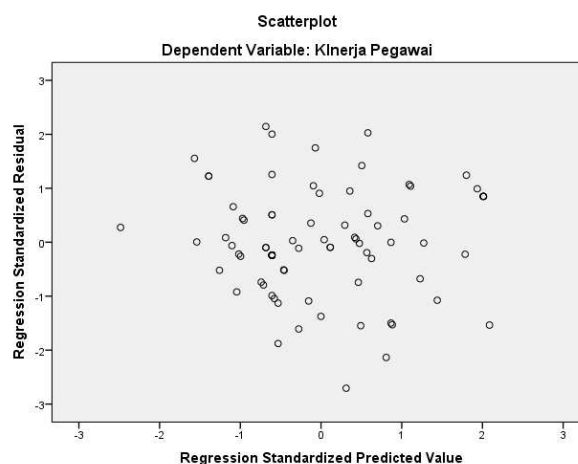
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Konstanta)		
Kepuasan Kerja	.484	2.068
Stress Kerja	.534	1.873
Lingkungan Kerja	.745	1.342

a. Dependent Variable: KInerja Pegawai
 Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 7 bisa ditarik kesimpulan model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolonieritas antar masing masing variabel penelitian. Perihal ini bisa terlihat dari skor *Tolerance* dari setiap variabel independen $\geq 0,1$ dengan skor *VIF* < 10 . Hasil perhitungan menunjukkan bahwasannya skor *Tolerance* variabel Kepuasan Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) < 10 .

Uji Heterokedasitas

Gambar 3. Scatterplot



Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Gambar diatas memperlihatkan titik titik yang tersebar tidak memiliki pola yang jelas atau titik menyebar tidak merata, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada titik Y, sehingga tidak terjadi heterokedasitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Derajat		Standardized Derajat	T	Signifikansi
	B	Standar Kesalahan	Beta		
1 (Konstanta)	11.050	1.903		5.807	.000
Kepuasan Kerja	.262	.045	.441	5.784	.000
Stress Kerja	.063	.022	.209	2.879	.005
Lingkungan Kerja	.189	.028	.413	6.736	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 8 maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 11.050 + 0.262 X_1 + 0.063 X_2 + 0.189 X_3 + e$$

Penjelasan dari tabel diatas adalah Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut :

- Skor Konstanta (β_0) = 11.050 hasil ini memperjelas bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) adalah 0 , maka skor variabel Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 11.050 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Variabel Kepuasan Kerja (β_1) = 0, 262 > 0. Menunjukkan korelasi Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja pegawai. Atau dengan kata lain jika variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan dalam satuan, maka variabel Kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0. 262. Tanda positif pada variabel Kepuasan Kerja menunjukkan hubungan searah antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Variabel Stress Kerja (β_2) = 0.063 > 0. Menunjukkan korelasi Stress Kerja (X_2) berpengaruh secara searah terhadap Kinerja pegawai. Atau dengan kata lain jika variabel Stress Kerja mengalami penyesuaian dalam satuan, maka variabel Kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0. 063. Tanda positif pada variabel Stress Kerja menunjukkan harus adanya penyesuaian antara variabel Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Variabel Lingkungan Kerja (β_3) = 0. 189 > 0. Menunjukkan korelasi Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja pegawai. Atau dengan kata lain jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan dalam satuan, maka variabel Kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0. 189. Tanda positif pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hubungan searah antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Secara Simultan (Uji f)

Uji-F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent secara serentak terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 81 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh :

- df1 (pembilang) = 4 – 1 = 3
- df2 (penyebut) = 81 – 3 = 78

Dengan demikian pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,72$

Tabel 9. ANOVA^a

Model	Jumlah kuadrat	df	Rata Rata Kuadrat	F	Signifikansi
1 Regresi	499.318	3	166.439	93.142	.000 ^b
Residual	137.595	77	1.787		
Jumlah	636.914	80			

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Apabila dilihat dari Tabel 9 diperoleh F_{hitung} (93.142) > F_{tabel} (2,72) dan signifikansi (0,000) < α (0,05). Dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serentak berkorelasi signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan.

Uji T

Uji-t dilaksanakan untuk menguji secara mandiri apakah Kepuasan Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serentak berkorelasi signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan. Dengan jumlah sampel (n) = 81, jumlah parameter (k) = 4, (df) = ($n-k$) = 81 - 3 = 78, sehingga skor pada taraf signifikansi 0,05 pada t_{tabel} adalah 1.990.

Tabel 10 Uji T

Model	Derajat tidak Standar		Derajat Terstandarisasi	T	Signifikansi
	B	Standar Kesalahan	Beta		
1 (Konstanta)	11.050	1.903		5.807	.000
Kepuasan Kerja	.262	.045	.441	5.784	.000
Stress Kerja	.063	.022	.209	2.879	.005
Lingkungan Kerja	.189	.028	.413	6.736	.000

- 1) Kepuasan Kerja memiliki skor t hitung sebesar 5.784 dan taraf signifikansi sebesar 0.000, artinya dalam penelitian ini secara mandiri Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai hal ini terbaca dari skor t hitung > t tabel (5.784 > 1.990) dan taraf signifikansi 0.000 < 0.05.
- 2) Stress Kerja memiliki skor t hitung sebesar 2.879 dan taraf signifikansi sebesar 0.005, artinya dalam penelitian ini secara mandiri Stress Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terbaca dari skor t hitung > t tabel (2.879 > 1.990) dan taraf signifikansi 0.005 < 0.05.
- 3) Lingkungan Kerja memiliki skor t hitung sebesar 6.736 dan taraf signifikansi sebesar 0.000, artinya dalam penelitian ini secara mandiri Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai hal ini terbaca dari skor t hitung > t tabel (6.736 > 1.990) dan taraf signifikansi 0.000 < 0.05.

Koefisien Determinasi

Tabel 11 Model Summary^b

Model	R	R Kuadrat	Penyesuaian R Kuadrat	Estimasi Standar Kesalahan
1	.885 ^a	.784	.776	1.33677

Terlihat pada Tabel 11 diketahui bahwasannya skor R Kuadrat adalah 0.784 atau 78.4%. perihal ini menunjukkan bahwasannya variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja 78.4 % dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 21.6 % persen dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, seperti, motivasi, kompensasi atau kepemimpinan.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Kepuasan Kerja memiliki skor t hitung sebesar 5.784 dan taraf signifikansi sebesar 0.000, artinya dalam penelitian ini secara mandiri Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan hal ini terbaca dari skor t hitung > t tabel (5.784 > 1.990) dan taraf signifikansi 0.000 < 0.05 SDM menjadi aset penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Manajemen SDM, sebagaimana dinyatakan Hasibuan (Sibagariang et al., 2025) adalah kombinasi antara seni dan ilmu dalam mengelola hubungan serta fungsi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seiring dengan perkembangan sains dan teknologi, syarikat memerlukan pekerja yang mahir dan berpengetahuan untuk dapat menyumbang secara berkesan.

Kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana pekerja melihat kerja mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terbukti dalam sikap positif pekerja terhadap kerja dan semua yang mereka hadapi dalam persekitaran kerja mereka (Kurniawan & Nurlita, 2021). Menurut Hasibuan (2021) Kepuasan kerja membawa kepada peningkatan prestasi supaya pekerja yang berpuas hati akan lebih produktif. Sebaliknya, kepuasan kerja berlaku kerana prestasi, menghasilkan pekerja yang lebih produktif. Sekiranya pekerja berasa berpuas hati dengan kerja mereka, prestasi pekerja akan meningkat dengan ketara dan memberi kesan secara langsung



Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Stress Kerja memiliki skor t hitung sebesar 2.879 dan taraf signifikansi sebesar 0.005, artinya dalam penelitian ini secara mandiri Stress Kerja berpengaruh secara searah terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan hal ini terbaca dari skor t hitung $>$ t tabel ($2.879 > 1.990$) dan taraf signifikansi $0.005 < 0.05$. Menurut (Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, 2021) mengungkapkan bahwasannya stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosional, proses pemikiran, dan keadaan seseorang. Apabila tiada tekanan, tiada cabaran kerja dan prestasi cenderung menurun. Apabila tekanan prestasi mencapai tahap yang stabil, tekanan membantu pekerja mengarahkan semua sumber untuk memenuhi keperluan kerja dengan keupayaan prestasi pekerja. Tambahan pula, jika tekanan menjadi terlalu hebat, prestasi akan mula merosot kerana tekanan mengganggu prestasi kerja, pekerja hilang keupayaan untuk mengawalinya. Akibat yang paling melampau ialah prestasi menjadi sifar, pekerja menjadi tidak dapat bekerja lebih lama, menjadi terdesak, berhenti atau enggan bekerja untuk mengelakkan tekanan (Septiana & Widjaja, 2020)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Lingkungan Kerja memiliki skor t hitung sebesar 6.736 dan taraf signifikansi sebesar 0.000, artinya dalam penelitian ini secara mandiri Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan hal ini terbaca dari skor t hitung $>$ t tabel ($6.736 > 1.990$) dan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ Pegawai suatu organisasi menjadi perhatian penting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga sangat dipengaruhi oleh prestasi individu para pegawainya (Malikhah et al., 2023). Menurut Tangkeallo & Tangdialla (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan sangat berdampak besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) , Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh F_{hitung} (93.142) $>$ F_{tabel} (2,72) dan signifikansi $(0,000) < \alpha$ (0,05). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serentak berkorelasi signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan Menurut (Sibagariang et al., 2025) Kepuasan kerja membawa kepada peningkatan prestasi supaya pekerja yang berpuas hati akan lebih produktif. Sebaliknya, kepuasan kerja berlaku kerana prestasi, menghasilkan pekerja yang lebih produktif. Sekiranya pekerja berasa berpuas hati dengan kerja mereka, prestasi pekerja akan meningkat dengan ketara dan memberi kesan secara langsung. Menurut Hasibuan dalam (Malikhah & Ananda, 2021) mengungkapkan bahwasannya stress kerja adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pemikiran, dan keadaan seseorang. Apabila tiada tekanan, tiada tantangan kerja dan prestasi cenderung menurun. Apabila tekanan prestasi mencapai tahap yang stabil, tekanan membantu pegawai mengarahkan semua sumber untuk memenuhi keperluan kerja dengan keupayaan prestasi pegawai. Tambahan pula, jika tekanan menjadi terlalu hebat, prestasi akan mula merosot kerana tekanan mengganggu prestasi kerja, pegawai hilang keupayaan untuk mengawalinya. Akibat yang paling melampau ialah prestasi menjadi nol, pegawai menjadi tidak dapat bekerja lebih lama, menjadi terdesak, berhenti atau enggan bekerja untuk mengelakkan tekanan. Lingkungan kerja adalah berbagai macam keadaan yang ada disekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan sangat berdampak signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya (Sunnyoto, 2014) .

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Dalam penelitian ini secara mandiri Kepuasan Kerja berdampak terhadap kinerja kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan hal ini terbaca dari skor t hitung $>$ t tabel ($5.784 > 1.990$) dan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$.
2. Dalam penelitian ini secara mandiri Stress Kerja berdampak dan signifikan terhadap kinerja kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan hal ini terbaca dari skor t hitung $>$ t tabel ($2.879 > 1.990$) dan taraf signifikansi $0.005 < 0.05$.
3. Dalam penelitian ini secara mandiri Lingkungan Kerja berdampak terhadap kinerja kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan hal ini terbaca dari skor t hitung $>$ t tabel ($6.736 > 1.990$) dan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$.

4. Variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X₁), Stress Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) secara serentak berkorelasi signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 3(1), 48–57.
- Darmilisan, D., Istiqomah, N. K., & Hasibuan, F. R. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Aksebilitas Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 4 Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 585–599. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. Bumi Aksara.
- Kurniawan, I. S., & Nurlita, K. A. (2021). Peran Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Sleman. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 231. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10452>
- Malikhah, I., & Ananda, G. C. (2021). Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i2.136>
- Malikhah, I., Wulandari, D. Y., & Nasution, J. Y. (2023). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KOTA BINJAI). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), 479–483. <https://doi.org/DOI : 10.31604/jips.v10i1.2023.479-483>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Noorainy, F. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGANDARAN. *Journal of Management Review*. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i2.701>
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sibagariang, H., Malikhah, I., & Waruwu, A. A. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 921–934.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). ALFABETA.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. juni. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-Konsep Kunci* (1st ed.). ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2012). Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Pranada Media Group.
- Tangkeallo, D. I., & Tangdialla, R. (2021). Analisis Pendidikan Kewirausahaan dan Penggunaan Media Sosial Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi UKI Toraja. *JEKPEND: Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*. <https://doi.org/10.26858/jekpend.v4i1.15964>