

Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo

Umi Kulsum¹, Yekti Rahajeng², Trivosa Aprilia Novadiani Haidiputri³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Corresponding Author: umhesaipul@gmail.com

Article History:

Received: 25 Juni 2025

Revised: 8 Juli 2025

Accepted: 14 Juli 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan pada analisis pengaruh lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor kecamatan maron kabupaten probolinggo. Metode yang digunakan kuantitatif, berusaha memahami dampak pada kinerja pegawai dengan mengungkap hubungan kausal antara variabel. Sebanyak 30 pegawai dipilih sebagai sampel dari populasi penelitian. SmartPLS4 digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian dapat disimpulkan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) memperlihatkan nilai (*t-statistic* 2.581 > 1,96) (*p-value* 0.005 < 0,05) dan *original sampel* 0.337. Sedangkan stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memperlihatkan nilai *original sampel* (-0.024) *t-statistics* (0.117 < 1,96) *p-value* (0.453 > 0,05). Dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) memperlihatkan nilai *original sampel* (0.557) *t-statistic* (3.209 > 1,96) dan *p-value* (0.001 < 0,05).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki SDM yang memiliki peran utama tercapainya tujuan organisasi, SDM ialah penggerak terdorongnya semua aktivitas dalam organisasi khususnya pada instansi pemerintah yang telah diberikan tugas yang wajib ia laksanakan dengan maksimal sesuai dengan kemampuannya. Kantor Kecamatan Maron beralamat di JL. Asmalin No. 08, Maron Wetan, Maron, Krajan I, Kec. Maron, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur dengan kode pos 67276 merupakan instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik meliputi pengawasan, pengendalian dan penertiban terhadap segala sesuatu yang mengenai pelayanan publik.

Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo melayani 18 desa yang senantiasa setiap pegawai harus mempunyai semangat kerja yang tinggi serta bisa bekerjasama dengan baik, hal ini tidaklah mudah bagi setiap instansi pemerintah terutama Kantor Kecamatan Maron untuk senantiasa mendorong agar pegawainya bekerja dengan semangat serta bekerjasama dengan baik, kesadaran diri sendiri dan rasa tanggung jawab yang menjadi kunci penting seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga dibutuhkan kinerja yang baik yang dihasilkan pegawai agar bisa mengatasi pekerjaan yang cukup banyak dikarenakan tidaklah sedikit untuk melayani 18 desa, harus dengan kinerja yang maksimal agar semua tugas yang diemban tidaklah menjadi beban yang nantinya akan memberatkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini tentu perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif, tidak adanya stres kerja yang dialami pegawai serta kepuasan kerja agar meningkatnya kinerja pegawai yang nantinya akan menghasilkan kinerja

yang maksimal bagi instansi demi mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengalaman magang di Kantor Kecamatan Maron lingkungan kerja yang ada pada Kantor Kecamatan Maron kurang kondusif, contohnya seperti suasana yang ada pada tempat kerja tidak dalam kondisi sunyi dan tenang dikarenakan Kantor Kecamatan Maron berada dalam satu tempat dengan Taman Kanak-Kanak (TK) dimana hal ini mengurangi fokus para pegawai untuk melakukan pekerjaan dikarenakan suasana yang ramai dan anak-anak (TK) tersebut sering kali bermain di teras ruangan kantor sembarangan, dengan demikian pegawai akan mengalami hal tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya dengan tekanan karena faktor lingkungan yang ada. Hal ini akan berdampak kepada kepuasan para pegawai yang terlihat tidak puas dengan yang dirasakan saat melaksanakan pekerjaannya oleh karenanya hal ini harus sangat diperhatikan oleh pimpinan apa saja kekurangan yang dialami pegawai pada lingkungan instansi agar bisa menciptakan kinerja yang baik dan optimal.

LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) “Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar lingkungan tempat seorang pegawai bekerja dimana hal ini bisa mempengaruhi seorang pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya seperti temperatur, kelembapan, suhu udara, penerangan serta kebersihan lingkungan ditempat kerja serta ada tidaknya alat-alat yang memadai untuk bekerja.” Lingkungan kerja yang memadai sangat penting bagi kepuasan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Khaeruman et al., (2021) 3 indikator lingkungan kerja sebagai berikut: aman, tempat yang layak, dan orang yang ada pada lingkungan kerja.

Pengertian Stres Kerja

Menurut Asih & Widhiastuti (2018) “Stres kerja adalah reaksi negatif dari setiap orang-orang yang mengalami tekanan tinggi yang disebabkan oleh beban yang diterima yang bermula pada tuntutan dan hambatan.” Stres suatu akibat karena Ada ketidakseimbangan antara kebutuhan dan sumber daya yang dimiliki orang; semakin sering ketidakseimbangan ini terjadi, semakin stres orang atau karyawan tersebut, yang akan memengaruhi kinerja mereka. Menurut Afandi (2018) indikator stres kerja berikut, antara lain: persyaratan tugas, persyaratan peran, tuntutan dari orang lain, struktur organisasi, dan kepemimpinan dalam organisasi

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2020) “Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.” Kepuasan kerja seseorang akan memengaruhi kinerjanya yang akan menurun sehingga berdampak pada tujuan organisasi atau perusahaan hal ini perlu sangat diperhatikan oleh sosok pemimpin atau manajer dalam melihat kepuasan kerja seorang pegawai didalam organisasi atau perusahaan. Menurut Afandi (2018) berikut beberapa indikator kepuasan kerja, antara lain: pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh positif bagi seluruh pegawai yang nantinya akan berdampak pada kinerjanya. Kinerja pada suatu organisasi akan meningkat jika suasana lingkungan kerja yang nyaman. Hasil didukung dengan penelitian oleh Ariansy (2022) mendukung jika kinerja terpengaruh secara positif dan signifikan oleh variabel lingkungan kerja.

dan diperkuat lagi oleh penelitian Aniversari (2022) yang berargumen jika kinerja terpengaruh positif dan signifikan oleh variabel Lingkungan kerja PT Aneka Gas Industri di Lampung. Serta hasil penelitian yang sama yang dilakukan oleh Watimena et al., (2022) yang mengatakan jika lingkungan kerja dan motivasi kerja ada dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KUD Pakis Kabupaten Malang.

H₁: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja bisa mempengaruhi terhadap kinerja, stres kerja dapat memotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja jika stres yang dialami masih ringan. Apabila stres kerja yang dialami para pegawai sangat berlebihan maka dapat menurunkan tingkat kinerja yang dihasilkan dikarenakan konsentrasi pegawai terganggu. Oleh karenanya penting bagi organisasi atau pimpinan selalu memotivasi para pegawainya serta mendukung segala apa yang dibutuhkan para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya hal ini akan membuat pegawai akan merasa selalu diperhatikan dan akan mengurangi tingkat stres kerja yang berlebihan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Ariansy (2022) mengatakan jika Variabel stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh Hastuti (2024) yang mengatakan jika stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dan penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fakhnurozi & Meita (2020) berargumen jika Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan faktor fundamental dalam perusahaan dimana kepuasan seorang pegawai akan memengaruhi kinerja nya dan akan menurunkan semangat kerja di dalam kesehariannya dalam bekerja. Oleh karenanya organisasi atau perusahaan perlu mengelola tingkat kepuasan kerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik serta memberikan penghargaan yang sesuai dengan tingkat pekerjaannya sehingga pegawai akan merasa puas dengan apa yang akan dikerjakan ataupun yang sudah dikerjakan. Hal ini akan mendorong pegawai lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya dengan rasa senang hati. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Universari (2022) yang mengatakn jika kinerja karyawan PT Aneka Gas Industry Lampung terpengaruh positif serta signifikan oleh variabel kepuasan kerja. Diperkuat lagi oleh penelitian Watimena (2022) jika kepuasan kerja ada dampak positif ke kinerja pegawai pada KUD Pakis Kabupaten Malang. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian Aniversari (2022) yang mengatakan jika kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung terpengaruh oleh kepuasan kerja secara signifikan dan positif

H₃: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan hubungan sebab akibat atau asosiatif kausal. Dimana terdapat variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) dan variabel yang terpengaruh (variabel terikat). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor kecamatan maron kabupaten probolinggo sebanyak 30 pegawai yang dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah perangkat lunak Smart-PLS4 yang digunakan untuk penyajian data. Metode analisis data menggunakan analisis Outer Model dan Inner Model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji Validitas Convergen

Tabel . 1
Hasil Uji Validitas *Convergent*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1.1	0.867	> 0,7	Valid
	X1.1.2	0.786	> 0,7	Valid
	X1.2.1	0.767	> 0,7	Valid
	X1.2.2	0.838	> 0,7	Valid
	X1.3.1	0.853	> 0,7	Valid
	X1.3.2	0.765	> 0,7	Valid
Stres Kerja (X ₂)	X2.1.1	0.849	> 0,7	Valid
	X2.1.2	0.882	> 0,7	Valid
	X2.2.1	0.892	> 0,7	Valid
	X2.2.2	0.860	> 0,7	Valid
	X2.3.1	0.822	> 0,7	Valid
	X2.3.2	0.803	> 0,7	Valid
	X2.4.1	0.877	> 0,7	Valid
	X2.4.2	0.810	> 0,7	Valid
	X2.5.1	0.814	> 0,7	Valid
	X2.5.2	0.871	> 0,7	Valid
	X3.1.1	0.877	> 0,7	Valid
	X3.1.2	0.837	> 0,7	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	X3.2.1	0.812	> 0,7	Valid
	X3.2.2	0.812	> 0,7	Valid
	X3.3.1	0.871	> 0,7	Valid
	X3.3.2	0.826	> 0,7	Valid
	X3.4.1	0.786	> 0,7	Valid
	X3.4.2	0.832	> 0,7	Valid
	X3.5.1	0.825	> 0,7	Valid
	X3.5.2	0.870	> 0,7	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standar	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.860	> 0,7	Valid
	Y1.2	0.774	> 0,7	Valid
	Y2.1	0.840	> 0,7	Valid
	Y2.2	0.803	> 0,7	Valid
	Y3.1	0.869	> 0,7	Valid
	Y3.2	0.828	> 0,7	Valid

Sumber : SmartPLS, 2025

Hasil *Outer Loading* yang memenuhi syarat ketentuan yaitu > 0,7 menunjukkan bahwa setiap indikator dianggap valid dan memberikan hasil yang akurat terhadap indikator-indikatornya.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel. 2
Hasil Average Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE	Standart	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.662	>0,5	Valid
2	Stres Kerja	0.720	>0,5	Valid
3	Kepuasan Kerja	0.698	>0,5	Valid
4	Kinerja Pegawai	0.688	>0,5	Valid

Sumber : SmartPLS, 2025

Pada hasil ini dinyatakan seluruh variabel valid karena nilai (AVE) > 0,5.

2. Uji Discriminant Validity.

a. Cross Loading

Validnya indikator dilihat jika semua indikator lebih besar dari variabel lainnya serta cross loading > 0,7.

Tabel. 3

Hasil Uji Validitas Discriminant Dan Hasil Output Cross loading

Indikator	Variabel			
	Lingkungan kerja	Stres kerja	Kepuasan kerja	Kinerja Pegawai
X1.1.1	0.867	0.483	0.434	0.562
X1.1.2	0.786	0.240	0.228	0.420
X1.2.1	0.767	0.685	0.538	0.577
X1.2.2	0.838	0.542	0.573	0.570
X1.3.1	0.853	0.506	0.466	0.469
X1.3.2	0.765	0.365	0.342	0.405
X2.1.1	0.640	0.849	0.660	0.491
X2.1.2	0.577	0.882	0.603	0.451
X2.2.1	0.568	0.892	0.380	0.449

Indikator	Variabel			
	Lingkungan kerja	Stres kerja	Kepuasan kerja	Kinerja Pegawai
X2.2.2	0.572	0.860	0.481	0.369
X2.3.1	0.468	0.822	0.328	0.419
X2.3.2	0.437	0.803	0.363	0.479
X2.4.1	0.594	0.877	0.571	0.452
X2.4.2	0.460	0.810	0.528	0.299
X2.5.1	0.259	0.814	0.413	0.344
X2.5.2	0.394	0.871	0.441	0.330
X3.1.1	0.333	0.527	0.877	0.615
X3.1.2	0.401	0.387	0.837	0.594
X3.2.1	0.670	0.366	0.812	0.613
X3.2.2	0.670	0.366	0.812	0.613
X3.3.1	0.389	0.400	0.871	0.671
X3.3.2	0.451	0.426	0.826	0.607
X3.4.1	0.287	0.466	0.786	0.543
X3.4.2	0.410	0.625	0.832	0.568
X3.5.1	0.451	0.610	0.825	0.575
X3.5.2	0.479	0.567	0.870	0.662
Y1.1	0.589	0.454	0.596	0.860
Y1.2	0.358	0.457	0.579	0.774
Y2.1	0.603	0.386	0.501	0.840
Y2.2	0.544	0.426	0.645	0.803
Y3.1	0.491	0.374	0.564	0.869
Y3.2	0.513	0.361	0.711	0.828

Sumber: SmartPLS,2025

Hasil uji *Cross Loading* ini memperlihatkan jika bahwa semua indikator/item mendapatkan nilai *cross loading* lebih tinggi pada konstruk yang mereka ukur dibandingkan dengan konstruk lain, menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

3. Uji Realibilitas

Statistik yang digunakan pada composite reliability $> 0,7$, dipergunakan untuk menguji reliabilitas konstruk.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Keterangan
----------	------------------	----------------------------	----------------------------	------------

Lingkungan Kerja	0.898	0.907	0.921	Reliabel
Stres Kerja	0.957	0.963	0.963	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.952	0.953	0.958	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.909	0.913	0.930	Reliabel

Sumber: SmartPLS, 2025

Pada hasil Composite Reliability >0,7. Maka ditarik suatu kesimpulan variabel (reliabel).

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1. *R-square* (R^2)

Mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel maka dilakukannya pengujian *R-Square* (R^2) yang memiliki kekuatan prediksi dari model struktural untuk setiap variabel.

Tabel.5 Nilai *R-square*

Variabel	R-square
Kinerja Pegawai	0.605

Sumber : SmartPLS, 2025

Hal ini berarti kinerja pegawai terpengaruh oleh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja sebesar 60,5% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh factor diluar penelitian yang tidak tercakup.

2. *Q-Square* (Q^2)

Apabila nilai dari $Q^2 > 0$, dinyatakan bahwa model memiliki *predictive relevance*, namun jika nilai $Q^2 < 0$, dinyatakan bahwa model belum memiliki *predictive relevance*. Adapun nilai Q^2 antara lain:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,605)$$

$$Q^2 = 1 - 0,395$$

$$Q^2 = 0,605$$

Berdasarkan perhitungan diatas, nilai *Q-square* adalah 0,605 atau 60,5%, berdasarkan hasil uji Q^2 di atas, yang memiliki nilai $Q^2 > 0$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model tersebut dapat digunakan untuk pengujian hipotesis dan memiliki nilai prediktif baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

Ketentuan nilai (t-statistik > t-tabel 1,964) dan nilai (p-value >0,05) , hipotesis signifikan atau diterima.

Tabel 6

Hasil Uji Hipotesis
Hasil Output *Boostrapping*

variabel	Sampel asli (O)	Rata- rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P- values	Keterangan
X1 -> Y	0.337	0.338	0.131	2.581	0.005	Diterima

X2 -> Y	-0.024	-0.009	0.203	0.117	0.453	Ditolak
X3 -> Y	0.557	0.551	0.174	3.209	0.001	Diterima

Sumber : SmartPLS, 2025

Pada penjelasan hasil uji hipotesis dapat dilihat di bawah ini:

H1 Hasil menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

H2 Hasil menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak.

H3 Hasil menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil uji hipotesis, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang ada di kantor Kecamatan Maron sudah sesuai dengan keinginan pegawai sehingga membuat pegawai puas terhadap kondisi atau lingkungan yang ada sehingga membuat para pegawai betah dan nyaman dalam bekerja. Pada uji validitas *convergent* nilai tertinggi terdapat pada indikator aman artinya keamanan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai sudah sesuai dengan harapan pegawai sehingga hal itu membuat para pegawai lebih fokus lagi dalam melakukan pekerjaannya. Indikator tempat yang layak ialah fasilitas yang memadai dan kondisi yang kondusif membuat para pegawai nyaman dalam bekerja. Indikator orang – orang yang ada di lingkungan kerja artinya orang – orang atau teman kerja memberikan dorongan positif sehingga membuat para pegawai tenang dan soliditas dalam bekerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil uji hipotesis, stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja yang ada di kantor Kecamatan Maron memiliki dampak yang negatif terhadap pegawai. Dimana dari hasil uji *convergent* nilai tertinggi pada indikator ialah indikator tuntutan peran dimana indikator ini memperlihatkan jika peran yang dimiliki oleh setiap pegawai masih belum sepenuhnya bisa diterima secara baik sehingga hal itu membuat pegawai kurang percaya dalam melakukan pekerjaannya. Indikator tuntutan tugas artinya tugas yang diberikan terhadap pegawai tidak bisa diselesaikan secara optimal. Tuntutan antar pribadi ialah dimana terjadinya perselisihan antar pegawai yang membuat kondisi dalam pekerjaan kurang optimal. Indikator struktur organisasi ialah tidak ada kejelasan terkait peran dan tanggung jawab sehingga hal itu membuat sebagian pegawai bingung dalam melakukan pekerjaannya. Indikator kepemimpinan organisasi dimana sikap pimpinan terhadap pegawai memberikan tekanan yang membuat instansi relative tidak kondusif.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil uji hipotesis, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai sudah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan selama di instansi. Pada uji validitas *convergent* terdapat nilai tertinggi pada salah satu indikator salah satunya adalah indikator pekerjaan, dimana pekerjaan yang dikerjakan oleh para pegawai

selalu mendapatkan ke seimbang antara pekerjaan dan benefit dari instansi sehingga hal itu membuat para pegawai puas dengan kebijakan tersebut. Indikator upah, upah yang diberikan oleh instansi kepada pegawai sudah sesuai dengan peraturan dan kebijakan dari instansi. Indikator promosi yang ada pada instansi sudah sesuai dengan pencapaian kerja para pegawai sehingga tidak terjadinya perselisihan antar pegawai. Indikator pengawas, pengawasan yang dilakukan oleh atasan sudah sesuai dengan baik sehingga target perusahaan dapat dengan mudah dicapai. Indikator rekan kerja dimana hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik dan solidaritas sehingga menciptakan rasa kekeluargaan tersendiri antar pegawai maupun atasan.

KESIMPULAN

Dapat ditarik suatu kesimpulan yang dibuat berdasarkan anailisi data dan pembahasan yang peneliti lakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo.
2. Stres Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau.
- Agung, N. A., Armanu, T., & Noora, F. B. I. (2023). *Kepuasan Kerja*. UB Press.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3, No 1 (2. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.I04540>).
- Edy, K. H., Lita, P., Randika, F., Dwi, P. W., Ida S., Ardhya, Y., & Adi, N. Y. P. (2023). *Pedoman Aplikasi Statistik SmartPLS 3.0 (Partial Least Square) Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM*. Unars Situbondo.
- Fakhnurozi, A. F., & Pragiwani, D. I. M. (2020). The Effect of Job Stress, Work Environment, and Job Satisfaction on the Employee Performance At Kantor Pusat Pt. Pegadaian (Persero). *Indonesian College of Economics*, 1–17.
- Ghozali, I. (2021). *PARTIAL LEAST SQUARES Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti, Y. A., & Hardani, W. R. D. (2018). *Stres Kerja*. Semarang Universitas Press.
- Khaeruman. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep&Studi Kasus*. CV.AA RIZKY, Banten.
- Nur, I. A., & Marlina, K. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>.
- Rubi, H., Intan, P., Onny, S., & Bob, N. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan

Bangko Kabupaten Rokan Hilir. *Bisnis Terapan*, 4 No. 3, S.
Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara, Jakarta.