

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah bangsa pastinya memiliki kepentingan dan arah tujuan yang hendak direalisasikan. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menyatakan bahwa negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik yang merupakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 dijelaskan bahwa pelayanan adalah tugas pokok para aparatur selaku pegawai yang mendedikasikan diri pada negara dan rakyat. Dinas Pekerjaan Umum adalah instansi yang dibawah oleh Kementerian Pekerjaan Umum. Kehadiran Dinas Pekerjaan Umum memberi warna terhadap pembangunan di daerah. Dalam menjalankan dan mengawasi pembangunan infrastruktur di daerah, Dinas Pekerjaan Umum memiliki peranan yang penting. Kelengkapan dan kualitas infrastruktur dapat menjadi pendorong perekonomian daerah, dan sebaliknya ketika infrastruktur di suatu daerah berjalan buruk maka akan menjadi penghambat perekonomian, yang menyebabkan terhambatnya pembangunan pada daerah tersebut sehingga daerahnya tidak dapat berkembang dengan cepat (Martin & Rogers, 1995).

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 59 Tahun 2016 tanggal 15 Desember 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah. Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya merupakan unsur pelaksana yang mempunyai tugas pokok membantu gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum sub urusan jalan, air minum, persampahan, air limbah, drainase, permukiman, bangunan gedung, penataan bangunan dan lingkungannya dan jasa konstruksi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Selain memiliki tugas pokok, Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah menyelenggarakan fungsi perumusan, pengkoordinasian, dan pelaksanaan kebijakan dibidang rancang bangun dan pengawasan pelaksana jalan serta sarana prasarana permukiman dan bangunan gedung; pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan dibidang rancang bangun dan pengawasan pelaksana jalan serta sarana prasarana permukiman dan bangunan gedung; pelaksanaan dan pembinaan administrasi dan kesekretariatan kepada seluruh unit kerja di lingkungan dinas; dan pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugasnya.

Permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah cukup banyak, antara lain yaitu masih adanya jalan dan jembatan kewenangan provinsi jawa tengah yang belum kondisi baik dan memenuhi standard teknis pelayanan minimal jalan kolektor (lebar 7 meter dengan MST 8 ton); adanya perlintasan sebidang rel kereta api di jalan kewenangan provinsi dan persimpangan jalan kewenangan provinsi dengan jalan kewenangan nasional atau kabupaten/kota yang berpotensi menyebabkan kemacetan dan kecelakaan; kurangnya bangunan pelengkap jalan (saluran, bangunan dinding penahan tanah) terutama di daerah rawan bencana; belum optimalnya akses pelayanan air bersih dan sanitasi; masih rendahnya kualitas dan kompetensi pelaku jasa konstruksi; dan belum optimalnya kondisi layak Bangunan Gedung Milik Daerah (BGMD).

Komponen sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah terbagi menjadi 2 (dua) yaitu, pegawai teknis dan pegawai non teknis. Untuk mengatasi permasalahan dan mencapai pencapaian pembangunan yang diharapkan maka perlu adanya peningkatan kinerja dari pegawai. Sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki banyak tugas pokok dan fungsi, Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan menghasilkan kinerja yang tinggi, karena salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawainya. Pada penelitian ini peneliti akan mengkaji hubungan antara stres kerja, motivasi kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kondisi pegawai dengan stres kerja yang rendah, motivasi kerja pegawai yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif akan menghasilkan kinerja yang efektif, efisien dan optimal. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 1.1 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 Dengan Target Renja 2023

No	Tujuan /Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian 2022	Target 2023	Capaian
1	Meningkatkan kualitas dan kapasitas sesuai dengan standard jalan provinsi sebagai jalan kolektor	Persentase panjang jalan provinsi sesuai standar jalan kolektor baik	43,50	44,24	98,33
2	Meningkatkan pelayanan keciptakaryaan: Air minum, Sanitasi, Bangunan Gedung Milik Daerah (BGMD) dan Jasa Kontruksi	Persentase jumlah pelayanan air minum dan sanitasi serta bangunan gedung milik daerah menuju baik	51,59	52,44	98,38
3	Meningkatkan tata kelola organisasi Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah	Nilai kepuasan masyarakat	100,00	100,00	100,00
4	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah	Nilai SAKIP PD	83,04	80,77	102,81

Sumber: LAKIP Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas perbandingan realisasi kinerja tahun 2022 dengan target renja 2023 menyatakan tingkat kemajuan capaian sasaran tahun 2022 dengan target tahun 2023 memiliki rata-rata 98,97 %.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Stres kerja merupakan kondisi dimana pegawai merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya. Respon individu pada stres kerja bisa secara fisik dan psikis (Junaedi & Wulani, 2021). Menurut Yousaf dkk, (2020) pegawai yang mempersepsikan adanya beban kerja berlebih akan mengalami stres kerja. Selain itu stres kerja juga bisa didorong oleh adanya kompleksitas dan sulitnya pekerjaan (Sesen & Ertan, 2021). Pegawai yang mengalami stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Tingkat stres

yang dialami oleh setiap pegawai berbeda-beda, tergantung bagaimana pegawai tersebut mampu mengelola dan mengatasi stres tersebut. Stres kerja yang tidak segera ditangani lama kelamaan akan semakin memburuk, pegawai kehilangan semangat dalam bekerja dan kinerja pegawai mengalami penurunan yang sangat drastis. Penelitian Iskanto, (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ariansy dan Kurnia, (2022); Yulianti & Liana, (2022) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Heruwanto dkk, (2020) dan Lestari dkk, (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu gairah, semangat dan kekuatan yang menggerakkan pegawai untuk bekerja. Seorang pegawai membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan. Tanpa motivasi, pegawai tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik kinerjanya. Ia juga akan lebih mudah menghadapi setiap kendala yang ada. Sebaliknya, saat motivasinya menurun, maka ia akan kehilangan performa dan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Sihotang, (2020); Khasanah & Ediwijoyo, (2021); Wicaksono & Nurfadillah, (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian Syafruddin dkk, (2021); Dewi & Waruwu, (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta penelitian Octavia dkk, (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain stres kerja dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Setiap instansi wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memadai. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat dimana pegawai bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja pegawai. Ketika pegawai bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Ashari (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memoderasi pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian Prisma dan Khuzaini, (2022) serta Joshua, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memoderasi stres kerja terhadap kinerja pegawai, dan penelitian Adipura dkk, (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memperkuat atau tidak meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan data dan fakta yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian di kantor induk Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah dengan judul penelitian "**Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegawai Kantor Induk Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah)**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh moderasi lingkungan kerja terhadap hubungan stres kerja dan kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh moderasi lingkungan kerja terhadap hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
3. Untuk menguji pengaruh moderasi lingkungan kerja terhadap hubungan stres kerja dan kinerja pegawai
4. Untuk menguji pengaruh moderasi lingkungan kerja terhadap hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia dan bahan referensi bagi penelitian yang akan datang yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Sebagai kontribusi bagi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya agar mencapai target yang telah ditetapkan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku individu. Pada teori atribusi diungkapkan bagaimana proses yang menjadi penyebab dan motif perilaku individu tersebut. Berdasarkan teori tersebut, maka baik atau tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari pegawai seperti stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

2.1.2 Stres Kerja

Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres kerja bisa juga diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

2.1.3 Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Menurut Indriyati (2022) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Contoh lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, kebisingan, kebersihan, suhu, sirkulasi udara, kondisi pencahayaan, aroma ruangan, dan lainnya.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik, yaitu keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan pegawai dengan pimpinan, maupun hubungan pegawai dengan pegawai yang lain.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Menurut Pribadi (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Organisasi wajib mengawasi kinerja pegawai karena pegawai adalah aset dan kinerja mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Faris Reza Ashari, (2016)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Pada Karyawan Matahari Department Store Pasar Besar Malang)	Rentang Skala dan MRA (<i>Moderated Regression Analysis</i>)	Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja. Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Signifikan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Pasar Besar Malang

2	Yuliana Pratiwi, (2020)	Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Solo)	SPSS	Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Tidak Mampu Memoderasi Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Lingkungan Kerja Mampu Memoderasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
3	Namira Indah Prisna dan Khuzaini, (2022)	Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Widya Bhakti	SEM-PLS	Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Widya Bhakti, serta Lingkungan Kerja dapat Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Widya Bhakti
4	Adipura dan Kakanita Ari Puspitasari, (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova)	SPSS	Disiplin Kerja dan Stres Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja dapat Memperkuat atau Meningkatkan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja Tidak Memperkuat atau Tidak meningkatkan Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
5	Nathaniel Joshua, (2023)	Pengaruh Motivasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Trend Remote Working)	Metode Pengujian Parsial dan MRA (<i>Moderated Regression Analysis</i>)	Motivasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja terjadi ketika pegawai mempersepsikan adanya tuntutan kerja yang melebihi kemampuan mereka untuk memenuhinya. Selain itu stres kerja juga bisa didorong oleh adanya beban kerja berlebih, kompleksitas dan sulitnya pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Iskanto (2021), Lestari dan Dewi (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa ada hubungan yang berkebalikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai, dimana setiap peningkatan stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis Ke-1 penelitian ini adalah :

H1 : Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Pegawai

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia terutama pegawai membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai akan meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk (2021) Sumarsid dan Rasipin (2022) serta Lestari dan Dewi (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis Ke-2 penelitian ini adalah :

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

2.3.3 Pengaruh Moderasi Lingkungan Kerja Terhadap Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. peningkatan lingkungan kerja dapat menurunkan stres kerja yang dialami oleh pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat apabila stres kerja yang terjadi dapat dikelola atau diminimalisir seiring dengan pemberian lingkungan kerja yang kondusif. Semakin kondusif lingkungan kerja maka stres kerja semakin menurun. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan serta stres kerja yang terkelola dengan baik akan mendukung efektifitas kinerja yang lebih optimal, guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Ashari (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memoderasi pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ke-3 penelitian ini adalah :

H3 : Lingkungan Kerja Memperlemah Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3.4 Pengaruh Moderasi Lingkungan Kerja Terhadap Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai

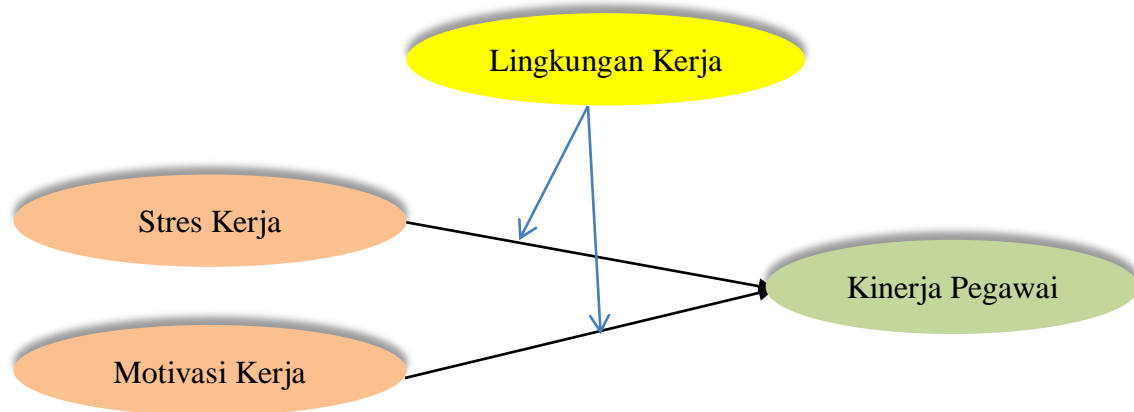
Kinerja pegawai cenderung baik apabila mereka bekerja dengan penuh semangat dan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Rasa kepuasan dalam bekerja dapat diperoleh dari motivasi yang diberikan oleh pimpinan, lingkungan kerja yang mendukung, dan pemberian kompensasi yang layak (Islamiati dkk, 2021). Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kompensasi non keuangan yang diterima oleh pegawai.

Lingkungan kerja menjadi salah satu kekuatan yang mendorong semangat pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pegawai akan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi, dan hal tersebut akan menyebabkan kinerja pegawai semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Prisna dan Khuzaini, (2022) serta Joshua, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ke-4 penelitian ini adalah :

H4 : Lingkungan Kerja Memperkuat Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hipotesis diatas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Induk Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah sebanyak 126 pegawai dengan komponen pegawai 78 pegawai teknis dan 48 pegawai non teknis.

Sampel menurut Sugiyono (2022), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode pemilihan sampel yang dipilih oleh peneliti yaitu teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu cara pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek didasarkan pada kriteria spesifik yang telah ditetapkan peneliti berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Berdasarkan pertimbangan pribadi peneliti, karena penelitian ini dilakukan pada kantor induk Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah yang

mana memiliki tugas pokok dan fungsi membantu gubernur dalam melaksanakan bidang pekerjaan umum untuk urusan jalan, air minum, persampahan, air limbah, drainase, permukiman, bangunan gedung, penataan bangunan dan lingkungan serta jasa konstruksi lainnya. Oleh karena itu kriteria spesifik dari responden penelitian ini yaitu pegawai teknis karena pegawai teknis berkaitan langsung dengan kegiatan operasional dan konstruksi, sehingga jumlah sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 78 pegawai, yang terdiri dari 43 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 35 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti kepada seluruh pegawai teknis kantor induk Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah. Peneliti menggunakan *Google Forms* sebagai media pengumpulan data yang disebar atau didistribusikan kepada responden. Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala likert dengan nilai 1-5. Perinciannya adalah sebagai berikut :

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Netral (N)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

3.3 Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan smartPLS sebagai alat analisis untuk menghitung data primer yang diperoleh. Analisis smartPLS merupakan teknik multivariat yang berfungsi untuk mengukur variabel eksplanatori dengan banyak variabel respon dalam satu kali penghitungan. Olah data menggunakan smartPLS secara umum terbagi menjadi dua bagian yaitu model pengukuran (*measurement model* atau disebut juga dengan *outer model*) dan model struktural (*structural model* atau disebut juga dengan *inner model*) (Santosa, 2018).

3.4 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Stres Kerja (X1)	Keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya (Vanchapo, 2020)	1) Beban Kerja 2) Wewenang dan Tanggung Jawab 3) Kondisi Fisik / Kesehatan 4) Peralatan Kerja 5) Tekanan Kerja (Rivai dalam Julia, 2016)	5= SS 4= S 3= N 2= TS 1= STS
2.	Motivasi Kerja (Z)	Segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Maruli, 2020)	1) Gaji 2) Pekerjaan itu sendiri 3) Hubungan Kerja 4) Kondisi Kerja 5) Penghargaan / Promosi (Sedarmayanti dalam Marjuni, 2017)	5= SS 4= S 3= N 2= TS 1= STS
3	Lingkungan Kerja (X2)	Segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022).	1) Prosedur Kerja 2) Standar Kerja 3) Tanggung Jawab Pimpinan 4) Hubungan Antar Pegawai 5) Kejelasan Pekerjaan (Thomas J Destefano dalam Robby Alam Fath, 2015)	5= SS 4= S 3= N 2= TS 1= STS
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Pribadi, 2022).	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Ketepatan Waktu 4) Ide / Gagasan 5) Kooperatif (Mathis Robert dan Jakson, 2002)	5= SS 4= S 3= N 2= TS 1= STS

3.5 Model Pengukuran atau Outer Model

Model pengukuran pada analisis smartPLS berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terdiri dari dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan suatu kebenaran dari pernyataan suatu kuesioner. Validitas dalam pengujiannya terdiri dari uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan nilai AVE. Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai outer loading dengan ketentuan harus lebih besar dari nilai kritis 0,7. Sedangkan uji validitas diskriminan yakni dengan membandingkan nilai akar dari AVE (*Fornell Lacker Criterion*) dengan nilai korelasi antar variabel laten. Nilai akar AVE harus lebih besar dari korelasi antar variabel laten (nilai AVE). Sementara nilai AVE menunjukkan kemampuan variabel dalam menjelaskan varian yang berasal dari indikatornya dengan ketentuan lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,5 (Santosa, 2018).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam stabilitas data yang diperoleh. Hal ini bermakna semakin stabil data yang diperoleh, maka semakin tinggi pula reliabilitasnya. Reliabilitas dalam pengujian terdiri dari reliabilitas komposit dengan nilai kritis sebesar 0,8 dan nilai *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan nilai kritis sebesar 0,7 (Santosa, 2018).

3.6 Model Struktural atau Inner Model

3.6.1 Pengujian *Goodness of Fit Model*

Setelah dipenuhi validitas dan reliabilitas konstruk pada tahap pengujian outer model, pengujian dilanjutkan pada pengujian *Goodness of Fit Model*. Fit model PLS dapat dilihat dari nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodness of fit model* apabila nilai SRMR <0,10 dan model dinyatakan *perfect fit* apabila nilai SRMR <0,08.

3.6.2 Pengujian Pengaruh Langsung

Model struktural pada analisis SmartPLS berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model structural terdiri dari tiga pengukuran yaitu mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan) dan nilai koefisien determinasi (R^2) (mengetahui nilai penjelasan variabel-variabel respon (Santosa, 2018).