

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Media-si PT Setia Alam Sinergi

Siska Nurma Pradhita¹, Suhana²

Universitas Stikubank¹²

siskanurmapradhita@mhs.unisbank.ac.id¹,suhana@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of workload and work environment on employee performance through work stress as mediating variable at PT Setia Alam Sinergi Semarang. Population of the research are 107 employees. Census sampling technique is used in the research. For data analysis, outer model measurements were carried out. Inner model measurements and hypothesis testing by processing the data uses the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0 software. Research findings show that (1) work burden has a negative and significant effect on employee performance, (2) the work environment does not have significant effect on employee stress, (3) workload has a positive and significant effect on work stress, (4) the work environment has a negative and significant effect on work stress. (5) work stress has a negative and significant effect on employee performance, (6) work stress mediates the relationship between workload and employee performance, (7) work stress mediates the relationship between the working environment and employee performance.

Keywords: workload, work environment, work stress and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT Setia Alam Sinergi Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Setia Alam Sinergi Semarang yang berjumlah 107 karyawan. Teknik sampling sensus digunakan dalam penelitian ini. Untuk analisis data, dilakukan pengukuran *outer model*, pengukuran *inner model* dan uji hipotesis, dengan pengolahan data menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan *software* SmartPLS 4.0. Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, (4) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, (5) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan (7) stres memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini sangat pesat, dan perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya juga sangat cepat. Teknologi mengalami perubahan besar dari tahun ke tahun. Hal ini tidak lepas dari faktor globalisasi yang terjadi saat ini. (K.P. Maharani et al., 2017). Di era globalisasi, banyak Perusahaan yang lebih kompleks dan kompetitif dibandingkan yang lain. Manajemen merupakan ilmu yang mempelajari arah suatu organisasi di era globalisasi saat ini. Banyak Perusahaan yang membutuhkan manajemen organisasi dan sumber daya manusia agar lebih canggih dan mampu bersaing dengan Perusahaan lain. Manajemen merupakan ilmu yang mempelajari arah suatu organisasi (Nurdin, 2020).

Seiring dengan perkembangan zaman, Indonesia memasuki era negara industri baru yang tidak lepas dari aktivitas perekonomian internasional, penuh dengan berbagai dinamika dan memerlukan keahlian serta sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi untuk meningkatkan aktivitas internal. Sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya alam merupakan faktor penting dalam pengelolaan organisasi, karena manusia merupakan pemimpin dan penentu kegiatan organisasi. Sumber daya atau fasilitas suatu organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh pegawai yang berfungsi secara maksimal (Neksen et al., 2021).

Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja dan kualitas yang baik harus mampu memotivasi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Selain itu, pencapaian tujuan tersebut memerlukan persyaratan kinerja dan hasil yang lebih baik dari setiap individu kinerja yang tinggi menjadikan pegawai lebih loyal terhadap organisasi serta lebih termotivasi dan menikmati pekerjaannya (An et al., 2020). Efisiensi personel meningkat di tengah persaingan yang semakin meningkat. Salah satu Langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan selalu menjaga kualitas pegawai agar Perusahaan dapat berkembang, berdaya saing atau setidaknya bertahan dengan cara mengevaluasi kinerja pegawai dan memperbaiki berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti tingkat pelatihan profesional, rendahnya keterlibatan karyawan, kurangnya disiplin karyawan dan tingginya beban kerja di Perusahaan (Irawati dan Carrollina, 2017)

Salah satu sumber stres kerja adalah beban kerja yang berat dan kondisi lingkungan fisik yang buruk. Beban kerja merupakan salah satu penyumbang stres yang tinggi tetapi tergantung pada setiap individu yang menghadapinya. Beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan kinerja pegawai. Menghindari hal-hal yang tidak perlu akibat ketidakseimbangan pekerjaan dan jumlah karyawan atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah akibat terlalu banyak karyawan (Yusuf, 2015).

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga berpotensi menjadi sumber stres kerja. Menurut Robbins & Judge (2017), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi praktik kerja dan produktivitasnya. Soedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah

seperangkat alat dan bahan yang mengelilinginya, yakni lingkungan kerja, cara kerja dan organisasinya.

Stres kerja merupakan suatu keadaan Dimana seseorang merasa tertekan dan tidak mampu menghadapi tuntutan lingkungan kerja atau tugas pekerjaan yang semakin meningkat. Stres yang berlebihan memberikan dampak negatif pada karyawan, antara lain ketidakmampuan berpikir jernih, kesulitan mengambil Keputusan yang tepat, dan dampak yang paling mengganggu adalah menurunnya kinerja. Seseorang tergolong mengalami stres kerja apabila stres yang dialami berkaitan dengan lingkungan sekitar atau ketidakmampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan di tempat kerja (Luthans et al., 2018). Stres kerja tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga berdampak positif terhadap prestasi kerja dan meningkatkan ketegangan yang dialami oleh semua reaksi stres fisik dan mental yang umum di tempat kerja.

TINJAUAN LITERATUR

Beban Kerja

Menurut (Ratna et al., 2021) beban kerja dapat didefinisikan sebagai sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau tugas dalam jangka waktu tertentu. Siswanto et al (2019) beban kerja dapat diartikan sebagai suatu unsur yang harus diperhitungkan guna mencapai keselarasan dan produktivitas yang tinggi, sehingga dapat menurunkan kinerja. Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah setiap pekerjaan yang diberikan kepada seorang anggota staf yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang monoton menyebabkan karyawan tidak dapat menjalankan tugas dan aktivitasnya secara maksimal dan dapat meningkatkan stres kerja (Putra * Putri, 2020). Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung agar suasana kerja menjadi nyaman di Tengah ketegangan, sehingga banyak perusahaan yang menyediakan ruang-ruangan yang dapat menghilangkan kepenatan sementara dalam perusahaan, namun terkadang yang menjadi kendala bukan karena informasi yang datang dari luar melainkan dari dalam diri sendiri. Stres dan muak dengan rutinitas yang terus menerus membuat stres sehingga menyebabkan kinerja tidak optimal (Farid et al, 2021).

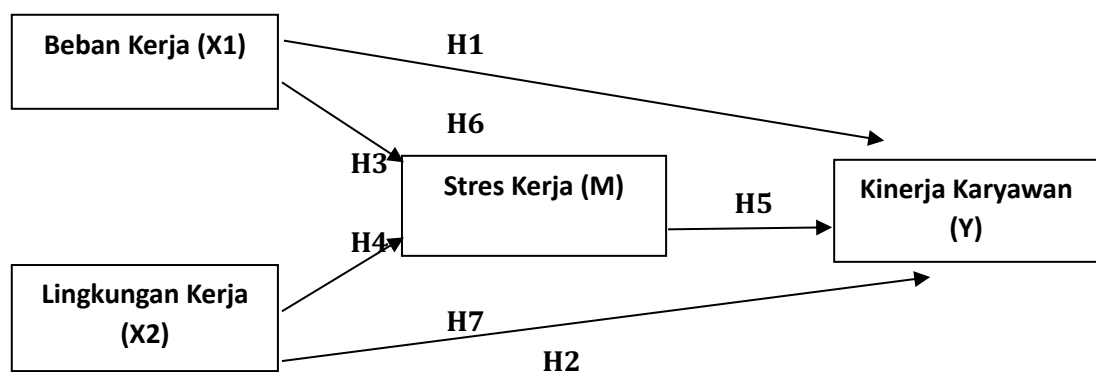
Stres Kerja

Istilah “stres” berasal dari bahasa Latin “*estrica*” atau bahasa Perancis “*estrece*”, yang digunakan pada abad ke-17 untuk menunjukkan bencana, kesulitan dan kesedihan (Yurik et al, 2015). Menurut (Megawati, 2019) stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan Ketika menghadapi pekerjaannya. Kurangnya komunikasi antar karyawan Perusahaan juga dapat menyebabkan stres kerja. Sedangkan menurut Sari dan Rivai (2021) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang.

Kinerja Karyawan

Efektivitas organisasi dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Chandra dan Priyono (2016) menggambarkan kinerja sebagai kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan tempat kerja dengan indikator loyalitas, prestasi, tanggung jawab, ketekunan, kejujuran dan ketaatan. Menurut Hamid & Hasan (2015) kinerja dinilai memegang peranan paling penting dalam mencapai keuntungan. Sedangkan menurut Neksen et al (2021) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan pengalaman dan kesungguhan dalam jangka waktu tertentu menurut standar dan kriteria yang telah ditentukan.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja
- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja
- H5 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
- H6 : Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan
- H7 : Stres kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari hasil penelitian melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Setia Alam Sinergi yang berjumlah 107 orang. Teknik sampling sensus digunakan dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form kepada karyawan PT Setia Alam Sinergi. Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Pengolahan dan pengujian data kuesioner menggunakan

metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan *software* SmartPLS 4.0.

Dua teknik utama yang digunakan penelitian ini yaitu analisis *outer model* dan analisis *inner model*. Analisis *outer model* digunakan untuk (1) uji validitas dengan menggunakan nilai *factor loading* > 0,70 dan nilai AVE > 0,5, (2) uji validitas diskriminan dengan menggunakan nilai *cross loading* dengan nilai setiap variabel > 0,7, (3) uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi dari setiap indikator pada kuesioner. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan profil responden.

Analisis *inner model* digunakan untuk (1) Uji R-Square(R²) dengan skala 0,75 (kuat), 0,50 (sedang) dan 0,25 (lemah), (2) Uji F dengan taraf nilai 0,02 berarti pengaruh lemah, 0,15 pengaruh sedang dan 0,35 pengaruh kuat, (3) Uji GoF dalam model PLS dapat dikatakan memenuhi standar uji kesesuaian model bila SMRM-nya kurang dari 0,10 dan apabila nilai < 0,08 berarti model memiliki kesesuaian yang sangat baik. Pengujian hipotesis menggunakan teknik *bootstrapping* dengan nilai < 0,05 maka dapat dikatakan signifikan, dan uji mediasi dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* tabel *specific indirect effect*, jika nilai p-value < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat efek mediasi (Ghozali, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Indikator	AVE	Loading Faktor	Keterangan
Beban Kerja (X1)	BK 1	0,658	0,835	Valid
	BK 2		0,735	Valid
	BK 3		0,806	Valid
	BK 4		0,850	Valid
	BK 5		0,825	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK 1	0,659	0,819	Valid
	LK 2		0,793	Valid
	LK 3		0,835	Valid
	LK 4		0,810	Valid
	LK 5		0,801	Valid
Stres Kerja (M)	SK 1	0,571	0,721	Valid
	SK 2		0,833	Valid
	SK 4		0,786	Valid
	SK 5		0,796	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0,627	0,771	Valid
	KK 2		0,798	Valid
	KK 3		0,850	Valid
	KK 4		0,765	Valid
	KK 5		0,771	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas menunjukkan ada satu pernyataan yang tidak valid sehingga tidak dapat dijadikan instrumen penelitian.??? Pernyataan yang tidak valid merupakan salah satu pernyataan dari variabel stres kerja (SK 3). Sedangkan seluruh nilai AVE untuk setiap variabel > 0,5 sehingga kecukupan sampel terpenuhi.

Uji Validitas Diskriminan

	X1 (Beban Kerja)	X2 (Lingkungan Kerja)	Y(Kinerja Karyawan)	M (Stres Kerja)
BK 1	0,835	0,627	0,653	0,642
BK 2	0,735	0,514	0,698	0,601
BK 3	0,806	0,457	0,677	0,651
BK 4	0,850	0,639	0,659	0,633
BK 5	0,825	0,596	0,501	0,509
LK 1	0,349	0,819	0,601	0,640
LK 2	0,623	0,793	0,694	0,449
LK 3	0,405	0,835	0,689	0,682
LK 4	0,572	0,810	0,699	0,529
LK 5	0,601	0,801	0,615	0,591
KK 1	0,327	0,630	0,771	0,651
KK 2	0,435	0,614	0,798	0,601
KK 3	0,643	0,672	0,850	0,695
KK 4	0,628	0,642	0,765	0,616
KK 5	0,681	0,649	0,771	0,728
SK 1	0,654	0,596	0,681	0,721
SK 2	0,633	0,698	0,636	0,833
SK 3	0,424	0,507	0,518	
SK 4	0,633	0,452	0,663	0,786
SK 5	0,653	0,500	0,620	0,796

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa ada setiap item memiliki nilai korelasi *cross loading* < 0,70. Selain itu, nilai tertinggi masing-masing item terhubung dengan variabel laten yang sesuai, menunjukkan kecocokan yang tepat.

Uji validitas tahap dua dilakukan dengan melihat HTMT

	BK	KK	LK	SK
BK				
KK	0,561			
LK	0,662	0,514		
SK	0,565	0,451	0,260	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai HTMT < 0,90 untuk pasangan variabel maka validitas diskriminan terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite reliability (rho_co)
BK	0,869	0,906
LK	0,871	0,906
SK	0,809	0,868
KK	0,850	0,893

Berdasarkan data di atas menunjukkan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0,7 artinya semua konstruk telah menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai.

Hasil Analisis Data

Analisis R-Square (R²)

	R-Square
SK	0,776
KK	0,838

Berdasarkan data di atas nilai R-square antara variabel independen dengan variabel *intervening* sebesar 0,838 yang artinya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel *intervening* sebesar 83,8%, nilai tersebut termasuk ke dalam kategori model yang kuat. Untuk nilai R-square antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu sebesar 0,776 yang artinya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 77,6%, nilai tersebut termasuk ke dalam kategori model yang kuat.

Analisis F-Square (F²)

	BK	KK	LK	SK
BK		0,287		0,104
KK				
LK		0,093		0,559
SK		0,125		

Nilai F-square antara beban kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,287. Hal ini berarti bahwa kemampuan beban kerja untuk memberikan dampak terhadap kinerja karyawan tergolong kuat. Adapun nilai F-square antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,093. Hal ini berarti bahwa kemampuan lingkungan kerja untuk memberikan dampak terhadap kinerja karyawan tergolong lemah. Untuk hasil F-square antara beban kerja dengan stres kerja sebesar 0,104. Artinya kemampuan beban kerja untuk memberikan dampak terhadap stres kerja tergolong lemah. Untuk hasil F-square antara lingkungan kerja lainnya dengan stres kerja sebesar 0,559. Artinya kemampuan lingkungan kerja untuk memberikan dampak terhadap stres kerja tergolong kuat. Untuk hasil F-square antara stres kerja

dengan kinerja karyawan sebesar 0,125. Artinya kemampuan stres kerja untuk memberikan dampak terhadap kinerja karyawan tergolong lemah.

Analisis Goodness of Fit (GoF)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,069	0,069

Berdasarkan data di atas menunjukkan nilai SRMR pada *saturated* model dan *estimated* model sebesar 0,069. Karena keduanya memiliki nilai di bawah 0,08 menandakan model memiliki kesesuaian yang sangat baik, sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Pengujian Pengaruh Langsung

	Hipotesis	Arah	Besar Pengaruh	T-statistics	P-value
>KK	BK-	-	-0,399	-2,647	0,000
>KK	LK-	+	0,274	2,721	0,007
>SK	BK-	+	0,269	2,739	0,067
>SK	LK-	-	-0,032	-0,240	0,000
>KK	SK-	-	-0,300	-3,155	0,002

1. Nilai t-statistik dari pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -2,647 dengan besar pengaruh -0,399 dan P-value < 0,05 sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian H1 dapat **diterima**.
2. Nilai t-statistik dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,739 dengan besar pengaruh 0,274 dan P-value < 0,05 sebesar 0,067. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan demikian H2 tidak diterima.
3. Nilai t-statistik dari pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar 2,721 dengan besar pengaruh 0,269 dan P-value < 0,05 sebesar 0,007. Hal ini berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada stres kerja. Dengan demikian H3 dapat **diterima**.
4. Nilai t-statistik dari pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar -0,240 dengan besar pengaruh -0,032 dan P-value < 0,05 sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada stres kerja. Dengan demikian H4 dapat **diterima**.

5. Nilai t-statistik dari pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -3,155 dengan besar pengaruh -0,300 dan P-value < 0,05 sebesar 0,002. Hal ini berarti bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian H5 dapat **diterima**.

Pengaruh Tidak Langsung

Path	hipotesis	arah	Besar Pengaruh	T-statistics	P-value
BK->SK->KK	H6	-	-0,081	-2,304	0,021
LK->SK->KK	H7	+	0,194	2,597	0,009

1. Nilai t-statistik dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja sebesar -2,304 dengan besar pengaruh -0,081 dan P-value < 0,05 sebesar 0,021. Hal ini berarti bahwa stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, H6 dapat **diterima**.
2. Nilai t-statistik dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja sebesar 2,597 dengan besar pengaruh 0,194 dan P-value < 0,05 sebesar 0,009. Hal ini berarti bahwa stress kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian H7 dapat **diterima**.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberi gambaran bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Kurniawan & Wijonarko, 2022) dengan menggunakan sampel sebanyak 50 responden, (Juru & Wellem, 2022) meneliti di Kantor Badan Pertanian Sikka Daerah dengan sampel 60 responden, dan (Tualai & Aima, 2022) dengan menggunakan metode analisis SEM-PLS juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-statistik dari pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 2,739 dengan besar pengaruh 0,274 dan p-value < 0,05 sebesar 0,067, jadi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung tidak terpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Hamid & Hasan, 2015) yang menyatakan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja lemah, (Sari, Safitri & Sulistyowati, 2022) meneliti pada PT Batanghari Barisan Lapangan dengan menggunakan metode analisis SPSS versi 21, dan (Mendez, Budiyanot & Djawoto, 2023) dengan menggunakan sampel sebanyak 73 responden.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-statistik 2,721 dengan besar pengaruh 0,269 dan P-value < 0,05 sebesar 0,007, jadi beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi juga Tingkat stres kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Josiah, Hermawati & Mas'ud, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, (Masruri & Ekhsan, 2022) meneliti pada PT SII dengan menggunakan sampel sebanyak 128 responden, dan (Budiasa, Sara & Siramati, 2021) dengan menggunakan sampel sebanyak 31 responden, ditemukan juga bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar -0,240 dengan besar pengaruh -0,032 dan P-value < 0,05 sebesar 0,000, jadi lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka karyawan tidak mengalami stres kerja. Semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin rendah kadar stres yang dirasakan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Nekorance & Kmosena, 2015) bahwa lingkungan yang baik mempunyai pengaruh yang baik bagi seseorang, karena mempengaruhi kinerja serta Kesehatan fisik dan mental pegawai, (Josiah, Hermawati & Mas'ud, 2020) meneliti di Puskesmas wilayah kerja Kabupaten Tumpang yang mengatakan lingkungan kerja yang menyenangkan tidak hanya membantu perawat mengurangi stres, tetapi juga memberi mereka kesempatan untuk meningkatkan hasil kerja mereka, dan (Budiasa, Sara & Siramiati, 2021) dengan menggunakan sampel 31 responden juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 3,155 dengan besar pengaruh -0,300 dan P-value < 0,05 sebesar 0,002, jadi stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik stres kerja yang dialami karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Dewi & Wibawa, 2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Marianti, 2021) menggunakan sampel 169 responden dengan metode analisis SPSS, dan (Mendez, Budiyanto & Djawoto, 2023) melakukan penelitian dengan menggunakan sampel 76 responden juga mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Peran Mediasi Stres Kerja pada hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar -2,304 dengan besar pengaruh -0,081 dan P-value < 0,05 sebesar 0,021, jadi stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan negatif dalam memediasi hubungan beban kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja variabel paling dominan yang dirasakan karyawan dibanding variabel lainnya. Jika kinerja diperkirakan menurun seiring berjalannya waktu, Perusahaan akan menambah jumlah persyaratan yang harus dipenuhi hal ini menyebabkan stres kerja disadari dengan sengaja atau tidak.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Shabbir & Naqvi, 2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat diminimalisir dengan dukungan sosial yang dapat mengurangi tingkat penderita stres, (Arfani & Luturlean, 2018) menyatakan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan (Juru & Wellem, 2022) meneliti di Kantor Badan Pertanian Sikka Daerah dengan menggunakan sampel 60 responden mengatakan bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan beban kerja dan kinerja karyawan..

7. Peran Mediasi Stres Kerja pada hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 2,597 dengan besar pengaruh 0,194 dan p-value < 0,05 sebesar 0,009, jadi stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja sangat diperhatikan, maka karyawan yang bekerja tidak mudah mengalami stres kerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Wartono & Mochtar, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara umum tidak mempengaruhi kesehatan psikologis seseorang, seperti kecemasan, depresi dan stres, (Budiasa, Sara & Siramiati, 2021) dengan metode analisis SmartPLS, dan (Wibowo et al., 2021) meneliti pada Samsat Kota Makassar dengan sampel

sebanyak 135 pekerja mengatakan bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari uraian pada bagian sebelumnya, peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan. Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka stres kerja juga akan semakin meningkat. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka stres kerja akan semakin menurun. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Stres kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Dampak Pekerjaan-Konflik Keluarga, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pelaut. *Jurnal Internasional Penelitian Lingkungan dan Kesehatan Masyarakat*.
- Budiasa, I. K., Sara, I. M., & Siramiati, N. W. (2021). The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 61-70.
- Chandra, T., & Priyono. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance - Studies in The School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 131-140.
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The Effect of Workload on Role Stress and Burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*.
- Hamid, N., & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices In Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 845-851.
- Hastutiningsih, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Stres Kerja (Studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta), Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- I Komang Budiasa, I. M. (2021). The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 61-70.

- Ismanto, T., Anisah, H. U., & Hidayat, N. (2021). The Influence of Self-Efficacy and Workload on The Performance of State Civil Apparatus with Work Stress as a Mediation Variable (Study on Land Office of South Hulu Sungai Regency). *Internasional Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 294-305.
- Juru, P., & Wellem, I. (2022). THE EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB STRESS AS INTERVENING VARIABLE IN THE LAND AGENCY OFFICE OF SIKKA REGENCY. *Proceeding 2 International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*.
- Kurniawan, A., & Wijonarko, G. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI CLENAING SERVICE PT PELINDO DAYA SEJAHTERA KANTOR TERMINAL CABANG TANJUNG PERAK SURABAYA.
- Maharani, K. P., Sumantri, A. B., & Silalahi, A. B. (2017). Determinan Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Toyota Auto 2000 Sersan Suharmaji Kediri. 511-518.
- Meliana, A. F., & Purwanto, H. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN AUTO 2000 MADIUN. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4*.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 105-112.
- Ni Wayan Siramiati, I. K. (2021). The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 61-70.
- Nurdin. (2020). Manajemen Sanggar Seni Tari Tradisional Dinda Bestari di Kota Palembang. *Besaung : Jurnal Seni Desain Dan Budaya*.
- Robbin, S., & Hakim, T. (2017). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-17)*. <https://books.google.co.id/books?id=UKy1jgEAKOTAK>.
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 288-302.
- Wibowo, A. D. (2021). The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore*.

Yosiana, Hermawati , A., & Mas'ud, M. H. (2020). The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 37-46.