

Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang)

Nur Ita Ariansy^{1*}, Marlina Kurnia²

^{1*2} Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

*email: itaariansy0@gmail.com

DOI: [10.31603/bmar.v%vi%i.6820](https://doi.org/10.31603/bmar.v%vi%i.6820)

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 25. Metode pengambilan sampel dengan purposive sampling dan memperoleh 52 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*

Abstract :

This study aims to examine and analyze the effect of work stress, incentives and work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. The analysis tool used multiple linear regression with SPSS 25. The sampling method was using



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

porposive sampling and obtained 52 respondents. The results showed that job stress and job satisfaction had a negative and insignificant effect on employee performance. While incentives have a positive and insignificant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Then, job stress has a negative and insignificant effect on job satisfaction, incentives have a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction and job satisfaction mediates the effect of job stress and the environment on employee performance, while job satisfaction does not mediate the effect. incentives on employee performance.

Keywords: *work stress, incentives, work environment, job satisfaction and employee performance*

1. Pendahuluan

Persaingan di dunia perusahaan sangat banyak, maka karyawan harus bisa memberikan kinerja yang maksimal dan bertanggungjawab atas tugas yang diterimanya. Dalam kenyataannya, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan kinerja atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal dari karyawan dan juga bermanfaat bagi perusahaan, bila perusahaan tidak menyediakan peralatan metode kerja yang baik, dana pekerjaan tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi ([Merisa & Rinto, 2020](#)). Perusahaan bisa berkembang dapat dilihat dari kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan disebut juga sebagai perilaku atau tindakan sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Hasil dari kinerja tersebut dinilai dari waktu kerja dan kerjasama karyawan. Jika kinerja karyawan selalu mengalami kenaikan maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu PT.Telkom, hal ini dapat dilihat dari penghargaan yang diperoleh yaitu The Best Company to Work For in Asia selama 3 tahun berturut-turut sejak tahun 2017-2021. Penghargaan

tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia PT.Telkom salah satu yang terbaik di Indonesia yang konsisten dalam pengelolaan Human capital yang baik. Pengembangan karyawan PT.Telkom yaitu dengan proses pelatihan yang dilakukan untuk memperkuat basis kompetensi karyawan, agar mampu dalam meyakini berbagai macam perubahan yang terkait dengan perkembangan sistem telekomunikasi.

PT. Telkom Tbk merupakan perusahaan telekomunikasi dan memiliki beberapa anak perusahaan, salah satunya yaitu PT. Telekomunikasi seluler (Telkomsel). PT. Telkom merupakan perusahaan operator layanan telepon seluler terbesar di Indonesia yang menyediakan berbagai macam layanan telekomunikasi, diantaranya interkoneksi, jaringan, data, internet dan layanan lainnya. PT. Telkom melayani keperluan pelanggan Telkom terhadap produk-produk Telkom. Layanan yang tersedia yaitu pengajuan jaringan internet Telkom, Telkom Indihome, jaringan tv kabel dan pemasangan jaringan telepon. PT. Telkom juga dapat menerima aduan atau keluhan jika ada masalah pada jaringan Telkom pelanggan. Maka dari itu untuk mendapatkan pelayanan dengan baik tentunya ada kinerja karyawan yang bagus untuk bekerja bagi PT.Telkom. Untuk mengembangkan sumber daya manusia, Telkom membentuk sebuah Master Plan Human Capital (2011-2015) yang kemudian terus diperbarui agar bisa menyesuaikan dengan dinamika bisnis perusahaan. Pengembangan human capital ini adalah program pendidikan dan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan dilakukan dengan baik maka perusahaan akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang diinginkan dalam menjalankan proses bisnis dan mencapai visi perusahaan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian

[Realty, Effendy & Fitria \(2019\)](#) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian [Valendra, Agung, & Firdaus \(2020\)](#) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak positif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian [Almaududi, Syukri, and Astuti \(2021\)](#) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian [Aromega, Kojo, and Lengkong \(2019\)](#) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian [Ahmad et al. \(2019\)](#) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian [Safira & Rozak \(2020\)](#) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian [Aprilia & Hersona \(2021\)](#) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian [Ekawati, Semmaila & Suryanti \(2019\)](#) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan masalah yang dapat dipaparkan berdasarkan latar belakang: (1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (5) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja? (6) Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja? (7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja? (8) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan? (9) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan? (10) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian: (1) Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Menguji dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. (3) Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (4) Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (5) Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja. (6) Menguji dan menganalisis pengaruh insentif kerja terhadap kepuasan kerja. (7) Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. (8) Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. (9) Menguji dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. (10) Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Metode

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah Generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ([Sugiyono, 2019](#)). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf PT.Telkom Magelang sebanyak 52 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ([Sugiyono, 2019](#)). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria sampel yang digunakan untuk memilih responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan metode purposive sampling, adapun kriteria yang dimaksud adalah

karyawan dengan masa kerja minimal 2 tahun, status ditempat kerja dan pendidikan terakhir dengan sampel yang didapat sebanyak 47 orang.

Data penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan adalah hasil kuesioner yang akan diolah menggunakan program IBM SPSS *for Windows*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data yang diperoleh langsung jawaban dari responden atas kuesioner yang dibagikan untuk seluruh karyawan PT.Telkom Magelang.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan survey langsung ke objek penelitian dengan metode kuesioner. Menurut [Sugiyono \(2019\)](#) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Koesioner yang sudah diisi oleh responden, akan diseleksi terlebih dahulu. Sehingga koesioner yang tidak sesuai dengan kriteria tidak akan dimasukkan dalam analisis yaitu masa kerja kurang dari 2 tahun, tujuannya untuk mengurangi risiko tidak kembalinya koesioner yang telah disebar.

Variabel penelitian dan Pengukuran variabel

1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah persepsi responden tentang hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab sesuai dengan tugasnya dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator kinerja karyawan yang digunakan diambil dari indikator kinerja karyawan menurut [Mathis dan Jackson \(2016\)](#) meliputi (1) Kuantitas. (2) Kualitas . (3) Keandalan. (4) Kehadiran. (5) Kemampuan bekerja sama.

2. Stres kerja

Stres kerja merupakan persepsi responden tentang tekanan yang dirasakannya dalam kerja pada fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi dan berpikir seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Banyaknya tuntutan dalam pekerjaan bisa menjadikan karyawan mengalami stres yang berlebihan. Indikator stres kerja yang digunakan diambil dari Indikator work stres menurut [Robbins \(2015\)](#) meliputi (1) Tuntutan tugas. (2) Tuntutan peran. (3) Tuntutan antar pribadi. (5) Struktur organisasi.

3. Insentif

Insentif adalah persepsi responden tentang gaji atau pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan untuk kinerja karyawan atau prestasi karyawan yang sudah berkontribusi dalam perusahaan. Pemberian insentif ini biasanya memberikan dukungan dan semangat bagi karyawan untuk melakukan tugasnya. Indikator insentif yang digunakan diambil dari indikator menurut [Hasibuan \(2013\)](#) meliputi (1) Kinerja. (2) Lama kerja. (3) Keadilan dan kelayakan keadilan. (4) Evaluasi jabatan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan persepsi responden tentang kondisi idalam perusahaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan baik dan buruknya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat. Indikator lingkungan kerja yang digunakan diambil dari indikator lingkungan kerja meliputi (1) Suasana kerja. (2) Hubungan dengan rekan kerja. (3) Tersedianya fasilitas kerja.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi responden mengenai perasaan dalam diri seseorang tentang pekerjaan yang sudah dilakukan. Sikap pada kepuasan kerja yaitu dengan senang melakukan tugasnya. Kepuasan yang tinggi akan membuat

karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan dapat mengurangi kesalahan. Indikator kepuasan kerja yang digunakan diambil dari indikator kepuasan kerja meliputi (1) Pembayaran. (2) Rekan kerja. (3) Beban kerja. (4) Promosi pekerjaan. (5) Supervisor.

Analisis data

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah analisis regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, regresi berganda digunakan dengan tujuan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas ([Ghozali, 2016](#)). untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh Statistical Program For Special Science (SPSS) 25. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 / Z + e$$

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

α : Konstanta

b : Koefisien

X : Variabel independent

Z : Variabel Mediasi

e : Standar error

Uji Kelayakan Model

Menurut [Ghozali \(2016\)](#), pengukuran kelayakan suatu model dapat dihitung menggunakan nilai koefisien determinasi R^2 , uji statistik F, dan uji statistik t:

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen ([Ghozali, 2016](#)). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji F

Uji F yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik. Pengujian digunakan tingkat signifikan 5 % dan derajat kebebasan $k-1$ dan $n-k$, dengan model hitung nilai ketetapan pada F tabel dengan rumus sebagai berikut:

Hasil yang didapat dibandingkan dengan F-tabel sebagai berikut :

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_a diterima, bahwa perubahan nilai variabel dependen dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama

Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, bahwa perubahan nilai variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variasi

c. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.¹⁷ Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri atas efisiensi modal kerja dan

likuiditas terhadap profitabilitas yang merupakan variabel dependennya. Kriteria penerimaan hipotesis positif sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $p \text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen pengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $p \text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 tidak ditolak dan H_a tidak diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

d. Uji Sobel

Uji sobel merupakan pengujian hipotesis mediasi yang dapat digunakan dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel pada tahun 1982. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji pengaruh tidak langsung antara variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel mediasi. Uji sobel nilai $Z > 1,96$ artinya mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Dan sebaliknya jika nilai $Z < 1,96$ maka tidak mampu memediasi hubungan pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan pembahasan

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada [Tabel 1](#). Dapat dilihat bahwa semua item dari kuesioner valid, dimana $r(tabel) < r_{hitung}$ dalam semua item layak digunakan dan dapat dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R tabel	R hitung	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)			

K1	0,288	0,662	Valid
K2	0,288	0,830	Valid
K3	0,288	0,907	Valid
K4	0,288	0,775	Valid
K5	0,288	0,907	Valid
Stres kerja (X1)			
SK1	0,288	0,593	Valid
SK2	0,288	0,73	Valid
SK3	0,288	0,938	Valid
SK4	0,288	0,938	Valid
Insentif (X2)			
INS1	0,288	0,763	Valid
INS2	0,288	0,731	Valid
INS3	0,288	0,610	Valid
INS4	0,288	0,659	Valid
INS5	0,288	0,746	Valid
Lingkungan kerja(X3)			
LK1	0,288	0,860	Valid
LK2	0,288	0,862	Valid
LK3	0,288	0,847	Valid
Kepuasan kerja (Z)			
KK1	0,288	0,867	Valid
KK2	0,288	0,838	Valid
KK3	0,288	0,734	Valid
KK4	0,288	0,728	Valid
KK5	0,288	0,867	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

b. Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	------------------	------------

Kinerja karyawan (Y)	0,868	Reliabel
Stres kerja (X1)	0,743	Reliabel
Insentif (X2)	0,743	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,813	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,867	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 semua item dari 5 variabel yaitu kinerja karyawan, stres kerja, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Persamaan I :

Pengaruh terhadap kinerja karyawan

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,720	0,408		1,762	0,085
	Stres Kerja (X1)	0,023	0,037	0,031	-0,637	0,527
	Insentif (X2)	-0,028	0,030	-0,042	0,926	0,360
	Lingkungan Kerja (X3)	0,824	0,073	0,527	11,250	0,000
	Kepuasan Kerja (Z)	0,472	0,046	0,490	10,153	0,000

Persamaan II:

Pengaruh terhadap kepuasan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0,237	1,340		0,177	0,860
Stres Kerja (X1)	0,270	0,113	0,342	-2,400	0,322
Insentif (X2)	-0,097	0,096	-0,143	1,002	0,022
Lingkungan Kerja (X3)	1,459	0,091	0,897	15,968	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil koefisien regresi pada [Tabel 3](#) bahwa tabel ini menunjukkan dimana pada tabel ini mendapatkan hasil tentang beta, t hitung dan signifikansi. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,720 + 0,031X_1 + (-0,042)X_2 + 0,527X_3 + 0,490Z + e$$

$$Z = 0,237 + 0,342X_1 + (-0,143)X_2 + (-0,897)X_3 + e$$

- Nilai konstanta persamaan 1 sebesar 0,720 artinya jika kinerja karyawan (Y) sama dengan 0 (tidak ada), maka , maka rata-rata tingkat kinerja karyawan sebesar 0,720.
- Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,031 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka stres kerja meningkat sebesar 0,031.
- Koefisien regresi insentif sebesar -0,042 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka insentif menurun sebesar -0,042.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,527 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka lingkungan kerja meningkat sebesar 0,527.
- Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,490 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,490.

- f. Nilai konstanta persamaan 2 sebesar 0,237 artinya jika kepuasan kerja (Z) sama dengan 0 (tidak ada), maka rata-rata tingkat kepuasan kerja sebesar 0,237.
- g. Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,342 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka stres kerja meningkat sebesar 0,342.
- h. Koefisien regresi insentif sebesar -0,143 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka insentif menurun sebesar -0,143.
- i. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,897 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka lingkungan kerja meningkat sebesar 0,897.

Uji Kelayakan Model

1. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada [Tabel 4](#) Uji Koefisien Determinasi R²:

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Sumber : Data Primer yang diolah, 2022</i>		R	
	Persamaan	Square	Adjust R Square
Model I	Pengaruh terhadap kinerja karyawan	0,987	0,986
Model II	Pengaruh terhadap kepuasan kerja	0,865	0,855

- a. Berdasarkan [Tabel 4](#) bisa dilihat bahwa nilai Adjusted R square pada model I adalah 0,986. Dimana hal ini berarti pengaruh variabel stres kerja, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 98,6%, dan sebagian sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- b. Adjusted R square pada model II adalah 0,855 dinyatakan mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 85,5%. Dimana hal ini berarti pengaruh variabel stres kerja, insentif dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan dan kepuasan kerja, dan sebagian sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Uji F (*Goodness of Fit*)

Hasil uji F dapat dilihat pada [Tabel 5](#) Uji F:

Tabel 5. Hasil Uji Statistik F

		F		
	Persamaan	F Hitung	tabel	Sig.
	Pengaruh terhadap kinerja			
Model I	karyawan	784,827	2,82	0.000
Model II	Pengaruh terhadap kepuasan kerja	92,036	2,82	0.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

- Hasil analisis persamaan pertama diperoleh $F_{Hitung} = 784,827$ dan $F(tabel)$ sebesar 2,82 dari $F_{tabel} = F(k:n-k) = (3:44) = 2,82$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini juga menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini 'fit' untuk dilakukan uji lebih lanjut.
 - Persamaan kedua, Hasil analisis diperoleh F_{Hitung} sebesar 92,036 dan F_{tabel} sebesar 2,82 dari $F_{tabel} = F(k:n-k) = (3:44) = 2,82$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini juga menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini 'fit' untuk dilakukan uji lebih lanjut.
- c. Uji t

Hasil statistik uji t dapat dilihat pada [Tabel 6](#) Uji t:

Tabel 6. Hasil Uji Statistik t

Model I			
Model	Unstandardized		Sig.
	coefficients	t	
	B		

Constant	0,720	1,762	0,085
Stres kerja	0,023	-0,637	0,527
Insentif	-0,028	0,926	0,360
Lingkungan kerja	0,824	11,250	0,000
Kepuasan kerja	0,472	10,153	0,000

Model II

Model	Unstandardized		Sig.
	coefficients	t	
	B		
Constant	0,237	0,177	0,860
Stres kerja	0,270	-2,400	0,322
Insentif	-0,097	1,002	0,022
Lingkungan kerja	1,459	15,968	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

a. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t yang sudah dilakukan, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,527 > 0,05$ dan nilai t tabel 2.01808 . Berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,637 < 2.01808$). Sehingga **H_1 tidak didukung.**

b. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t yang sudah dilakukan, diketahui bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,360 > 0,05$ dan nilai t tabel 2.01808. Berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,390 < 2.01808$). Sehingga **H_2 tidak didukung.**

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dari hasil uji t yang sudah dilakukan, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t tabel 2.01808. Berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,250 > 2.018$). Sehingga **H_3 terdukung.**

d. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t yang sudah dilakukan, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .Hal ini dapat dilihat dari nilai

signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t tabel 2.01808. Berarti nilai t hitung $> t$ tabel ($10,153 > 2,018$). Sehingga **H₄ terdukung**.

e. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil uji t yang sudah dilakukan, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,322 > 0,05$ dan nilai t tabel 2.01808. Berarti nilai t hitung $< t$ tabel ($-2,400 < 2,018$). Sehingga **H₅ tidak didukung**.

f. Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja

Dari hasil uji t yang sudah dilakukan, diketahui bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja . Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,022 < 0,05$ dan nilai t tabel 2.01808. Berarti nilai t hitung $< t$ tabel ($1,002 < 2,018$). Sehingga **H₆ tidak didukung**.

g. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil uji t yang sudah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t tabel 2.01808. Berarti nilai t hitung $> t$ tabel ($15,968 > 2,018$). Sehingga **H₇ terdukung**.

h. Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Untuk menguji apakah variabel kepuasan kerja yang memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan maka dilakukan dengan uji sobel. Dari tabel hasil regresi menunjukkan nilai koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,023 dengan standar error 0,037 dan nilai signifikansi 0,527. Perhitungan yang diperoleh dari nilai z sebesar 2,822 $> 1,96$. Maka kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga **H₈ terdukung**.

i. Kepuasan kerja memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Untuk menguji apakah variabel kepuasan kerja yang memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan maka dilakukan dengan uji sobel. Dari table hasil regresi menunjukkan nilai koefisien regresi insentif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,028 dengan standar error 0,030 dan nilai signifikansi 0,360. Perhitungan yang diperoleh dari nilai z sebesar 0,290

< 1,96. Maka kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. **Sehingga H₉ tidak terdukung.**

j. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan

Untuk menguji apakah variabel kepuasan kerja yang memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dilakukan dengan uji sobel. Dari table hasil regresi menunjukkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,824 dengan standar error 0,073 dan nilai signifikansi 0,000. Perhitungan yang diperoleh dari nilai z sebesar 9,828 > 1,96. Maka kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. **Sehingga H₁₀ terdukung.**

Pembahasan

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai negatif pada uji t berarti bahwa ketika stres kerja yang dialami tinggi maka kinerja karyawan akan menurun. Stres kerja yang dialami karyawan PT.Telkom Magelang rata-rata tidak tinggi dan setiap karyawan tidak semuanya mampu mengontrol stres yang terjadi karena tanggung jawab pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atribusi, berbicara mengenai perilaku dan sikap yang dialami oleh karyawan dalam diri sendiri dan mengetahui situasi atau lingkungan dalam perusahaan. Ketika karyawan mengalami stres kerja maka kinerja karyawan menurun sehingga kinerja karyawan tidak dianggap maksimal. teori ini berfungsi untuk mengetahui tentang penyebab perilaku seseorang dalam diri sendiri yang nantinya akan menimbulkan bentuk kesan didalam menemukan solusi mengatasi stress kerja.

2. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atribusi, dinyatakan bahwa penyebab perilaku seseorang dengan diberikannya insentif akan meningkatkan kepuasan kerja dalam diri sendiri yang nantinya akan

menimbulkan bentuk kesan positif. Sehingga, perusahaan yang selalu memberikan insentif pada karyawan akan mempengaruhi kepuasan dari karyawannya.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem lingkungan kerjanya semakin meningkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada PT.Telkom Magelang memiliki sistem lingkungan kerja yang baik yang mampu menjamin kinerja karyawan dan perusahaan akan memperoleh sikap dan perilaku positif dengan produktif, sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori atribusi, mengetahui situasi atau lingkungan dalam perusahaan dimana semakin nyaman lingkungan kerjanya maka semakin meningkat kinerja karyawan karena terjadinya lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingginya kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja pada PT.Telkom Magelang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori atribusi, kinerja karyawan akan selalu ditingkatkan apabila karyawan merasa puas didalam bekerja. Untuk mewujudkan kepuasan kerja, perusahaan berupaya menunjukkan perbedaan antara apresiasi yang diperoleh karyawan tersebut dengan yang diharapkan. Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa dengan kepuasan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja terjadi jika perasaan diri seseorang puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

5. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan

bahwa tingginya stress kerja yang dirasakan karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dapat terjadi karena dengan stres, karyawan semakin terpacu untuk memberikan segala kemampuan dan sumberdaya, sehingga dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori atribusi, dimana teori ini tidak dapat berfungsi untuk mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu pekerjaan yang diperolehnya. Setiap karyawan mampu menginterpretasikan kepuasan kerjanya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Dimana adanya teori ini sebagai gambaran dalam pemahaman yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menghadapi stress kerja yang terjadi di perusahaan, akan tetapi belum bisa diwujudkan pada PT.Telkom Magelang.

6. Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan, kepuasan kerja justru semakin tinggi dan sebaliknya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan jika insentif yang diberikan dari perusahaan tinggi dan bisa menjadikan kepuasan karyawan itu sendiri setelah melakukan pekerjaan yang dijalannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori atribusi, penyebab perilaku seseorang dengan diberikannya insentif akan meningkatkan kepuasan kerja dalam diri sendiri yang nantinya akan menimbulkan bentuk kesan positif. Sehingga, perusahaan yang selalu memberikan insentif pada karyawan akan mempengaruhi kepuasan dari karyawannya didalam bekerja dan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin rendah lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. Kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi jika lingkungan kerja seseorang karyawan sesuai keinginan mereka terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori atribusi, adanya lingkungan kerja yang optimal mampu mendorong kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja dinilai mampu mempengaruhi pekerjaan seseorang ditempat ia bekerja seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, cahaya, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan kelayakan alat kerja yang digunakan menjadi faktor pendorong terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

8. Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Dalam Teori Atribusi dinyatakan bahwa perilaku dan sikap yang dialami oleh karyawan dalam diri sendiri dan mengetahui situasi atau lingkungan dalam perusahaan.
9. Kepuasan kerja memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan
Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi variabel insentif terhadap kinerja karyawan, yang artinya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan tidak melalui variabel kepuasan kerja. Dalam Teori Atribusi dinyatakan bahwa perilaku dan sikap yang dialami oleh karyawan dalam diri sendiri dan mengetahui situasi atau lingkungan dalam perusahaan.
10. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Dalam Teori Atribusi dinyatakan bahwa perilaku dan sikap yang

dialami oleh karyawan dalam diri sendiri dan mengetahui situasi atau lingkungan dalam perusahaan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Telkom Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dan diperoleh 47 responden yang dapat diolah dari 52 populasi karyawan di PT Telkom Magelang. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Hasil Uji R² menunjukkan bahwa variabel pengaruh stres kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjelaskan kinerja karyawan sebesar 98,6% pada persamaan 1 dan 85,5% pada persamaan 2 dan sebagian sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Statistik F persamaan 1 dan 2 menunjukkan bahwa F hitung persamaan 1 lebih besar daripada Ftabel = $F(k:n-k) = (3:44) = 2,82$, dan persamaan 2 menunjukkan bahwa F hitung persamaan 2 lebih besar daripada Ftabel = $F(k:n-k) = (3:44) = 2,82$ yang artinya stres kerja, insentif dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan dan kepuasan kerja, dan sebagian sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, yaitu Penelitian ini dalam perolehan data sangat terbatas, mengingat kondisi pandemi yang menjadikan penelitian ini dalam penyebaran kuisioner menggunakan g-form. Pada olah data dalam penelitian hanya menggunakan kuesioner kepada responden yang mampu menimbulkan perbedaan persepsi dari responden dengan responden lain. Penelitian ini didalam perolehan jumlah responden yang diambil dalam skala kecil yaitu 52 responden karyawan PT.Telkom Magelang.

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat disampaikan peneliti adalah: Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Peneliti selanjutnya dapat menambah referensi jurnal agar mempermudah dalam pengerjaan. Serta hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi peneliti selanjutnya. Saran bagi PT.Telkom yaitu untuk melakukan evaluasi secara berkala kepada karyawan, hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat memantau kinerja karyawannya.

Referensi

- Ahmad., dkk. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7 (3): 2811–20.
- Almaududi., dkk (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 6 (1): 96.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Aprilia, Nadila & Hersona. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pupuk Kujang Cikampek. *Journal of Management* 4 (2): 273–82.
- Ekawati, Semmaila & Suryanti. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi* 2 (2): 1–10.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Merisa Oktaria, Rinto Alexandro. (2020). "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun". Studi Pendidikan Ekonomi, Program, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Palangka Raya Palangka Raya, and Kalimantan Tengah.. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha* 11 (1): 2614–1930.
- Realty., dkk. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT . 2 (1): 49–61.
- Robbins, Stephen. (2015). Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Safira, Ayu & Rozak. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*, no. 2017: 519–23.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet
- Valendra., dkk. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 2 (4): 514.