

Efek lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Ade Fauji¹, Salsabila Damaihati²

Institusi

¹Universitas Bina Bangsa

²Universitas Bina Bangsa

Email

¹adefauji1@gmail.com

²dsalsa209@gmail.com

Penulis korespondensi

Ade Fauji

Jl Raya Serang - Jakarta, KM. 03

No. 1B, Panancangan, Kec.

Cipocok Jaya, Kota Serang,

Banten 42124

adefauzi1@gmail.com

Sejarah artikel

Diterima Maret 2023

Disetujui Maret 2023

Diterbitkan Maret 2023

Abstract: *One of the factors that influence the level of success of an organization is employee performance. This research was made to find out how the effect of work environment and work stress on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. Cilegon Fabricators. The research method used is correlational quantitative and the sample technique used is purposive sampling with 54 respondents. Data were obtained by distributing questionnaires and processing data using SmartPLS version 3.3.3. In this research it can be concluded that the work environment and work stress have an effect on employee performance, job satisfaction has no effect on employee performance, the work environment has no effect on job satisfaction, job stress has an effect on job satisfaction, and job satisfaction is not able to be an intervening variable in an unrelated relationship direct work environment and work stress on employee performance.*

Keywords: *work environment; work stress; job satisfaction; employee performance*

Abstrak: Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimana efek lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Cilegon Fabricators. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dan teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan responden sebanyak 54 orang. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan pengolahan data menggunakan SmartPLS versi 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berefek terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berefek terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berefek terhadap kepuasan kerja, stres kerja berefek terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel intervening dalam hubungan tidak langsung lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja; stres kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang. Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah perusahaan, sehingga perusahaan seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas (Wahyudi, 2021). Sumber daya manusia disini adalah pegawai/karyawan yang merupakan kekayaan (asset) utama dalam suatu perusahaan, sehingga perlu dibina agar menghasilkan karyawan yang berkualitas dimana mampu untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya (Puspitasari et al., 2022). Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Adanya kinerja karyawan yang baik maka perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien (Aboramadan & Karatepe, 2021; Kitchot et al., 2021; Mahmood et al., 2022; Salas-Vallina et al., 2021). Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Cilegon Fabricators merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi baja dan steel yang beralamat di jalan Bojonegara, Cilegon, Banten. PT. Cilegon Fabricators sebagai badan usaha yang bergerak di bidang kontruksi menghasilkan sebuah produk yang berorientasi pada produk ekspor melalui pengajuan tender. Permasalahan yang dihadapi dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Dimana masih terdapat karyawan yang memiliki semangat yang rendah dalam bekerja dan masih terdapat beberapa karyawan yang belum bisa memanfaatkan waktu jam kerja karena datang terlambat untuk bekerja. Kedua masalah tersebut dapat mempengaruhi kinerja, karena semangat kerja dan memanfaatkan waktu jam kerja merupakan kemampuan atau kemauan seseorang untuk bekerjasama melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Tentu terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan efek pada kinerja karyawan diantaranya yaitu kepuasan kerja (Aung et al., 2023; Katebi et al., 2022; Thuy & Phinaitrup, 2023; Wang et al., 2022), lingkungan kerja (Ajegbomogun et al., 2022; Sarıköse & Göktepe, 2022; Ta'an et al., 2020), dan stress kerja (Alayoubi et al., 2022; Li et al., 2017).

Berdasarkan hasil dari observasi permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yang ada adalah adanya kebisingan yang berasal dari suara mesin di sekitar karyawan dan masih kurangnya kebersihan di lingkungan kerja. Kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja, kebisingan yang terus menerus mungkin menimbulkan kebiasaan sehingga kebisingan tersebut tidak dirasakan sebagai gangguan. Tetapi keadaan ini tidak terjadi pada setiap orang. Disamping itu, kebersihan dan kerapian tempat kerja merupakan faktor utama untuk mempertahankan semangat kerja yang tinggi. Dalam stres kerja dimana terdapat masalah seperti adanya beban kerja karena tekanan waktu deadline pekerjaan dan adanya tekanan karena tuntutan peran pekerjaan ataupun tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini muncul karena mungkin adanya pikiran negatif seperti perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban, pekerjaan, dan jam kerja yang berlebihan.

Stres kerja perlu dicegah karena akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti penurunan produktivitas dan kinerja menjadi lebih buruk karena adanya penurunan kreatifitas dan gangguan kesehatan pada karyawan. Pada aspek lainnya yaitu kepuasan kerja dimana terdapat masalah seperti tidak adanya hari libur dalam bekerja kecuali pada hari libur resmi/libur nasional dan kondisi kerja yang kurang kondusif, yang termasuk dalam hal ini adalah kondisi tempat/lingkungan kerjanya. Kedua masalah tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan yang nantinya akan mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis data menggunakan analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 3.3.3 (Ringle et al., 2015). Alasan menggunakan SmarPLS yaitu karena telah banyak digunakan diberbagai disiplin ilmu, terutama dalam ilmu manajemen (Sarstedt et al., 2021; Wahyudi et al., 2022). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cilegon Fabricators pada Departmen Engineering yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan jumlah responden sebanyak 54 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik kuesioner yang secara langsung dibagikan kepada responden. Setelah responden mengisi pernyataan yang tersedia dalam kuesioner kemudian dikumpulkan kepada peneliti untuk dilakukan pengujian. Adapun tahap-tahap pengujiannya adalah dengan teknik uji model meliputi inner model dan outer model (Hair et al., 2019).

Hipotesis penelitian:

H1: Diduga terdapat efek secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga terdapat efek secara langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan

H3: Diduga terdapat efek secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H4: Diduga terdapat efek secara langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H5: Diduga terdapat efek secara langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja

H6: Diduga lingkungan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berefek terhadap kinerja karyawan

H7: Diduga stres kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berefek terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis R-Square

R-square digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel laten dependen apakah terdapat pengaruh yang substantif. Nilai R-square kecil = 0,19, sedang = 0,33, besar = 0,67 (Susanto, 2015). Berdasarkan hasil pengujian menggunakan software SmartPLS 3.3.9 diperoleh hasil nilai R-Square yang tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan kerja (Z)	0,812	0,804
Kinerja karyawan (Y)	0,986	0,985

Sumber: *Output SmartPLS*

Nilai R-square adjusted kepuasan kerja sebesar 0,804 atau 80,4%, ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja dan stres kerja adalah sebesar 80,4%, sisanya 19,6% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. Nilai R-square adjusted kinerja karyawan sebesar 0,985 atau 98,5%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja dan stres kerja adalah sebesar 98,5%, sisanya 1,5% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis: Efek secara langsung

Pengujian hipotesis efek secara langsung dilakukan untuk melihat hasil hipotesis H1, H2, H3, H4, dan H5. Maka dapat diketahui bahwa hasil uji dari masing-masing hipotesis tersebut dapat dilihat dari Tabel 2.

Tabel 2. Path Coefficients

Hipoteis	Original Sample	T Statistics	P Values
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	-0,057	0,972	0,331
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,170	1,180	0,239
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,383	10,690	0,000
Stress Kerja → Kepuasan Kerja	0,770	7,492	0,000
Stress Kerja → Kinerja Karyawan	0,732	12,260	0,000

Sumber: *Output SmartPLS*

Suatu pengujian hipotesis dapat dikatakan diterima apabila nilai t-statistik memiliki nilai lebih dari 1,96 (Moussa & Arbi, 2020). Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) memiliki nilai T-statistik sebesar 0,10,690 > 1,96 Ha diterima, hipotesis kedua (H2) memiliki nilai T-statistik 12,260 > 1,96 Ha diterima, hipotesis ketiga (H3) memiliki nilai T-statistik 0,972 < 1,96 Ha ditolak, hipotesis keempat (H4) memiliki nilai T-statistik 1,180 < 1,96 Ha ditolak, dan hipotesis kelima (H5) memiliki nilai T-statistik 7,492 > 1,96 Ha diterima.

Hasil pengujian hipotesis: Efek secara langsung

Pengujian hipotesis efek secara tidak langsung dilakukan untuk melihat hasil hipotesis H6 dan H7. Maka dapat diketahui bahwa hasil uji dari masing-masing hipotesis tersebut dapat dilihat dari Tabel 3.

Tabel 3. Specific Indirect Effects

Hipoteis	Original Sample	T Statistics	P Values
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,010	0,694	0,488
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,044	0,924	0,356

Sumber: *Output SmartPLS*

Hasil pengujian hipotesis keenam (H6) memiliki nilai T-statistik sebesar $0,694 < 1,96$, dan hipotesis ketujuh (H7) memiliki nilai T-statistik sebesar $0,924 < 1,96$, sehingga dapat disimpulkan H_a ditolak dan H_o diterima.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat efek secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan maka akan berefek pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat efek secara langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap penurunan stres kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat efek secara langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan kebutuhan mereka tidak terpenuhi, maka kinerja kerjanya dapat menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat efek secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif yang dapat mengganggu bekerja menyebabkan kepuasan kerja menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat efek secara langsung antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, setiap penurunan stres kerja akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat efek secara tidak langsung antara lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat kepuasan kerja menurun, hal ini juga mengakibatkan tingkat kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat efek secara tidak langsung antara stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingginya tingkat stres yang dialami karyawan membuat kepuasan kerja menurun, hal ini juga mengakibatkan tingkat kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan hasil yang ditemukan, peneliti memberikan beberapa saran. Hendaknya, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif atau lingkungan kerja yang nyaman. Karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberikan energi positif agar karyawan selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika karyawan sudah mulai merasa nyaman atau merasa puas dengan lingkungan kerjanya, maka tidak menutup kemungkinan akan meningkatkan kinerja kerjanya. Hendaknya, perusahaan lebih memperhatikan penyebab stres seperti mengurangi beban kerja yang berlebih dan penyesuaian waktu pengumpulan kerja/deadline misalnya dengan mendelegasikan setiap pekerjaan kepada karyawan dengan proporsi yang sesuai. Selain itu perusahaan dapat meminimalisir keadaan stres kerja yang dialami karyawan melalui karyawan yang lain yang kondisi emosinya lebih stabil. Hendaknya, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat. Misalnya dengan adanya kompensasi nonfinansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan diluar gaji pokok atau kompensasi nonfinansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini akan mendorong karyawan lebih giat

dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat dan memiliki kreatif dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199–3222. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2020-1440>
- Ajebomogun, V. O., Ajebomogun, F. O., & Nze, E. D. (2022). Motivational Strategies and Physical Work Environment as Correlates of Job Performance of Library Workers in Colleges of Education, South-West Nigeria. *African Journal of Library, Archives and Information Science*, 31(1).
- Alayoubi, M. M., Arekat, Z. M., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2022). The Impact of Work Stress on Job Performance Among Nursing Staff in Al-Awda Hospital. *Foundations of Management*, 14(1), 89–110. <https://doi.org/10.2478/fman-2022-0006>
- Aung, Z. M., Santoso, D. S., & Dodanwala, T. C. (2023). Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management*, 67, 101730. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2022.101730>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The Relationship Between "Job Satisfaction" and "Job Performance": A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21–42. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>
- Kitchot, S., Siengthai, S., & Sukhotu, V. (2021). The mediating effects of HRM practices on the relationship between SCM and SMEs firm performance in Thailand. *Supply Chain Management: An International Journal*, 26(1), 87–101. <https://doi.org/10.1108/SCM-05-2019-0177>
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., Sun, T., & Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 401. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>
- Mahmood, M., Ostrovskiy, A., & Capar, N. (2022). Effect of orientation training on employee and firm performance. *Global Business and Organizational Excellence*. <https://doi.org/10.1002/joe.22173>
- Moussa, N. Ben, & Arbi, R. El. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.001>

- Puspitasari, A., Andara, A. M., Putry, M., & Sandra, M. (2022). Analisis pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 40–51. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.64>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). SmartPLS 3. *Boenningstedt: SmartPLS GmbH*, 584.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & López-Cabrales, Á. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management*, 60(3), 333–347. <https://doi.org/10.1002/hrm.22021>
- Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *Journal of Clinical Nursing*, 31(5–6), 633–641. <https://doi.org/10.1111/jocn.15921>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (pp. 1–47). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2
- Susanto, A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Penggunaan Internet Masyarakat Desa Pasar VI Kualanam, Deli Serdang Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Pos Dan Informatika*, 5(1), 65–86. <https://doi.org/10.17933/jppi.v5i1.88>
- Ta'an, W. F., Alhurani, J., Alhalal, E., Al-Dwaikat, T. N., & Al-Faouri, I. (2020). Nursing Empowerment: How Job Performance Is Affected by a Structurally Empowered Work Environment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 50(12), 635–641. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000951>
- Thuy, N. T. T., & Phinaitrup, B.-A. (2023). The Effect of Public Service Motivation on Job Performance of Public Servants in Vietnam: The Role of Mediation of Job Satisfaction and Person-organization Fit. *International Journal of Public Administration*, 46(5), 326–343. <https://doi.org/10.1080/01900692.2021.1995747>
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265–273. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.272>
- Wahyudi, W., Rozi, A., & Putry, M. (2022). Kompetensi dan kinerja karyawan: Peran moderasi iklim organisasional. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(2), 165–176. <https://doi.org/10.28932/jmm.v21i2.4671>
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>