

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. MELIO INDOTAMA  
SEJAHTERA SITUBONDO**

Muhammad Misbahul Bari  
[Barimisbahul4@gmail.com](mailto:Barimisbahul4@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Edy Kusnadi  
[edyk1134@gmail.com](mailto:edyk1134@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Lita Permata Sari  
[litapermatasari@unars.ac.id](mailto:litapermatasari@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*The research objective is to determine the effect of work stress and work environment on employee performance with job satisfaction as an Intervening Variable at PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo. The sampling technique used in this study is a saturated sample. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)*

*The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, indicate that work stress has a positive and significant effect on job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, job stress has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a negative and insignificant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job stress has a positive but not significant effect on employee performance through job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction*

*Keywords: Job Stress, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

**1.PENDAHULUAN**

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimiliki sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi biasanya akan diketahui dari kemampuan organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang di miliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai. Rivai (2013:99) menyatakan bahwa “Manajemen

sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan”. Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Pencapaian tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tujuan pemimpin akan membagi tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi

dan jabatan masing-masing. Setiap karyawan harus bersikap disiplin dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut demi terwujudnya tujuan organisasi.

Salah satu yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Handoko (2013:200) menyatakan bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang”. Hasilnya stres yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Robbins (2015:100) menyatakan bahwa “Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan atau hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti atau penting”. Tingkat stres kerja ini perlu ditekan agar tidak mengganggu kinerja karyawan, juga agar karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu tanpa kendala seperti stres. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para karyawan, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Stres merupakan ketidak mampuan menghadapi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu

saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik mausia tersebut.

Selain faktor stres kerja, faktor lingkungan kerja juga harus diperhatikan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja bisa meningkatkan gairah para karyawan untuk lebih giat bekerja dan menyelesaikan tanggung jawabnya tepat waktu tanpa adanya paksaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mempengaruhi kondisi hati karyawan dan berujung pada tidak terselesaikannya tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja tempat dimana para karyawan melaksanakan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan kerja sama antara atasan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenang, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan tempat ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipengaruhi secara efektif dan optimal prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Sunyoto (2013:43) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentunya menjadi harapan setiap karyawan, hal ini harus diperhatikan oleh para manajer perusahaan agar memberikan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawan mereka. Nuraini (2013:183) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”. Jika lingkungan kerja karyawan kurang baik, dalam artian bising atau kotor dan lain-lain. Tentunya hal ini akan membuat mereka malas untuk melaksanakan tanggung jawabnya dan suasana hatinyapun akan terganggu dan cenderung bersikap emosional. Jika hal ini terus dibiarkan maka akan membuat karyawan tersebut mengalami stres. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan karyawan

tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada periode tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tadi bekerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Moehriyono (2012:95) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dihitung melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja karyawan akan berjalan efektif apabila karyawan mempunyai sikap disiplin, tidak mengalami stress kerja dan lingkungan kerja yang kondusif bagi semua karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. Melio Indotama Sejahtera

Situbondo bahwa kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan saat mereka mengalami stres kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga membuat karyawan tidak puas dalam bekerja. Persoalan-persoalan itu antara lain karyawan juga cenderung mudah mengalami stres kerja karena beberapa hal diantaranya adanya tuntutan yang berlebihan dari PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo, adanya ketidakcocokan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang dirasa masih kurang kondusif yaitu suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas dan lain-lain. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai *deadline*. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo”.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Stres kerja

Mangkunegara (2012:157) menyatakan bahwa “Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi

pekerjaan.” Rivai (2013:108) menyatakan bahwa “Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”. Pujiastuti (2012:75) menyatakan bahwa dimensi dari stres kerja dikelompokkan menjadi beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- Konflik rumah-pekerjaan,
- Faktor interpersonal,
- Kondisi dan situasi pekerjaan,
- Jenis pekerjaan,

### Lingkungan Kerja

Sutrisno (2011:118) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Berdasarkan beberapa teori maka akan dijadikan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2012:47) adalah:

- Lingkungan kerja yang bersih.
- Penerangan yang cukup tidak menyilaukan
- Pertukaran udara yang baik dan menyehatkan badan.
- Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan.
- Kebisingan yang mengganggu konsentrasi

### Kepuasan Kerja

Hasibuan (2013:202) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013:18), yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*),
- b. Gaji/Upah (*pay*),
- c. Promosi (*promotion*),
- d. Pengawasan (*supervision*),

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012:67) menyatakan bahwa “istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam

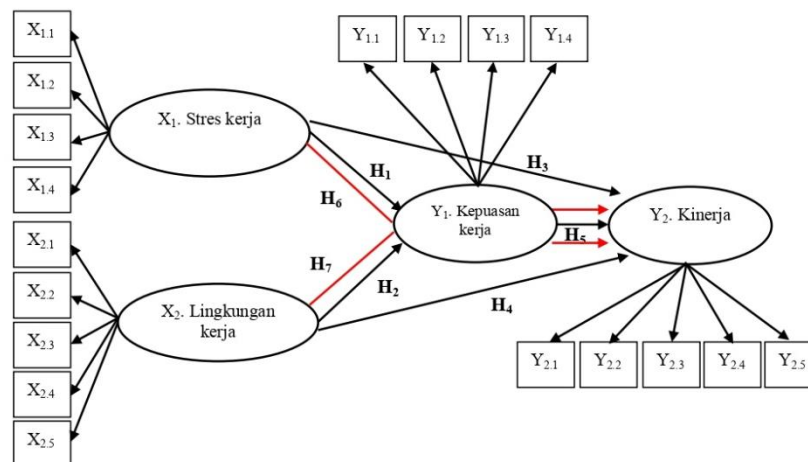
melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Tidak jauh berbeda, Siagian (2014:227) menyatakan bahwa “Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai”.

Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2012:234), antara lain suatu pekerjaan dapat diukur melalui

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerjasama

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori yang telah disajikan dalam tinjauan pustaka di atas, maka peneliti membuat sebuah kerangka konseptual seperti di bawah ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>4</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>5</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>6</sub> : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.
- H<sub>7</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Sugiyono (2016:8) berpendapat “Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo bertempat Jl. Pemuda No.136-118, Krajan Mimbaan, Kelurahan Mimbaan, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68321. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei Tahun 2022.

### Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013:173), “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan cara *Total Sampling* atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo yang berjumlah 33 karyawan (Selain Pimpinan)

### Metode Analisis Data

Uji hipotesis penelitian persamaan struktural dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 bertujuan guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji menggunakan analisis *bootstrapping* sehingga diperoleh hubungan antara



variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara langsung.

dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Deskripsi Data

PT Melio Indotama Sejahtera di Desa Kesambirampak Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo berdiri pada tahun 2020 merupakan salah satu toko elektronik yang berada di kabupaten Situbondo yang dirintis oleh ibu Mariana.

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para karyawan PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo yang dipilih berjumlah 33 karyawan.

##### Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan Uji Validitas Konvergen menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator dari variabel X dan Y yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka *outer loading* berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah) dan nilai *Average Varian Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen.

##### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya  $> 0.70$ , Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan reliabel, sehingga

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas pada nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka data terdistribusi normal. Hasil penelitian diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal

##### Uji Multikolinieritas

Menunjukkan bahwa dari hasil aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" apabila nilai VIF (*Varians inflation factor*)  $\leq 5,00$ , namun apabila nilai VIF  $> 5,00$ , maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah)

##### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (GOF) diketahui bahwa besarnya SRMR sebesar 0,097, *Chi-Square* sebesar 428,570 dan NFI sebesar 0,553 telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probalitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,553 ( $p \geq 0.05$ ) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik / sesuai.

##### Uji Koefisien Determinasi

a. Variabel Stres kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,479 (47,9%) artinya mempunyai pengaruh cukup kuat dan sisanya 52,1% dipengaruhi variabel lain yang

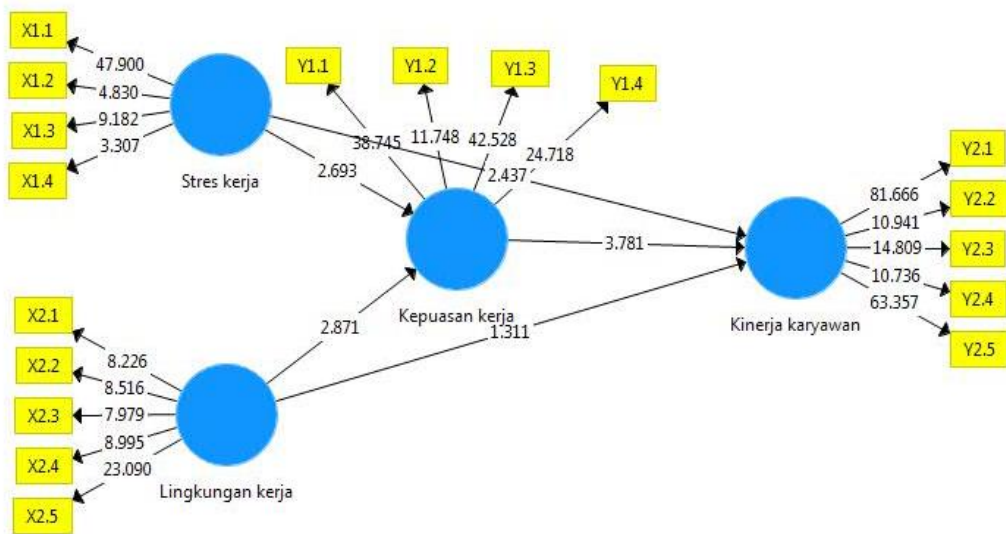
tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Variabel Stres kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 0,774 (77,4%) artinya mempunyai pengaruh kuat dan sisanya 22,6% dipengaruhi variabel lain

yang tidak masuk dalam penelitian ini

**Analisis Persamaan Struktural (inner model)**

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

**Pembahasan**

**1. Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Stres kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,399) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,007 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa ketika melihat kondisi stres kerja yang dialami karyawan PT. Melio

Indotama Sejahtera berada pada kondisi yang normal, artinya sebagian besar karyawan tidak merasakan adanya tekanan terhadap pekerjaan yang dijalankan, dan tidak merasakan adanya gangguan pada kondisi emosional maupun kondisi psikologis. Beberapa karyawan ada yang menghadapi suatu tekanan dalam pekerjaan menjadi merasa bersemangat untuk cepat menyelesaikannya karena suatu target yang ingin dicapai olehnya, sehingga individu tersebut tidak merasa stres atas pekerjaan yang dikerjakannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Pradana



(2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2. Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,436) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan didukung dengan peralatan yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan dalam suatu organisasi, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan didalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan yang dimaksud tidak hanya lingkungan yang berwujud saja melainkan juga lingkungan yang tidak berwujud pula. Misalnya hubungan antara karyawan, karyawan dengan atasan, situasi kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Cahyaningrum (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 3. Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,437) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,015 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi karyawan tentang stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang Stres kerja menurun maka Kinerja karyawan juga akan menurun. Faktor Stres kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan Kinerja karyawan. kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai dampak dari tindakan lingkungan, kondisi atau kejadian yang terlalu banyak tuntutan pada psikologis dan fisik seseorang. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Pradana (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,190) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,190 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 4 ditolak**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi karyawan tentang Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang Lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan di PT. Melio Indotama Sejahtera menyatakan bahwa faktor lingkungan memang mempunyai peranan yang sangat penting karena merupakan hal yang terdekat dari pekerja itu sendiri, dimana lingkungan bukan saja berpengaruh terhadap semangat kerja dalam bertugas tetapi sering juga menimbulkan pengaruh yang cukup besar pada umumnya turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dalam bekerja baik secara materi maupun non materi. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hasil

penelitian ini bertolak belakang temuan penelitian terdahulu oleh Cahyaningrum (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,658) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakinatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada konsumen, Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja

karyawan tersebut tinggi. (2018) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 6. Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,262) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,071 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa. Stres kerja ( $X_1$ ) secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 6 ditolak**. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan semakin rendah kepuasan yang dirasakan karyawan sehingga hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan memberikan kontribusi atau kinerja yang lebih efektif terhadap perusahaan dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mampu mengelola stres sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Alfattama (2021) menyatakan bahwa stres kerja melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

#### 7. Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu

pada nilai *original sample* yaitu positif (0,286) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,002 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian hipotesis ke 7 diterima. Semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan yang dirasakan karyawan akan meningkat, sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang dia lakukan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk mengembangkan kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja karyawan di tempat kerja nyaman dan aman, karyawan akan bekerja dengan senang hati dan merasa puas. Kepuasan ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, jika lingkungan kerja di tempat kerja menyenangkan dan nyaman, maka karyawan akan lebih aktif dalam bekerja. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Pradana (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_1$  diterima).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_2$  diterima).
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_3$  diterima).
4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_4$  ditolak).
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_5$  diterima).
6. Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja ( $H_6$  ditolak).
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja ( $H_7$  diterima).

### Saran

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan di atas beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Abdurachman saleh Situbondo

Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan refrensi mengenai Lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan semua orang.

3. Bagi PT.Melio Indotama Sejahtera Situbondo

a. Sebagai bahan masukan dan infomasi untuk tercapainya tujuan PT. Melio Indotama Sejahtera agar lebih baik dalam bekerja. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat melakukan pekerjaannnya dengan baik dan harus menyediakan ruangan kerja yang nyaman untuk ditempati seperti: penerangan ruang yang memadai, fentilasi yang nyaman, dan peralatan kerja yang memadai karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, oleh karena itu perusahaan perlu lebih meningkatkan fasilitas dan kondisi lingkungan kerja yang masih kurang.

- b. Bagi PT. Melio Indotama Sejahtera harus lebih memperhatikan terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, agar kestabilan kerja terus berlanjut. Perusahaan harus terus memantau tingkat stres kerja karyawannya dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya dan di dalam perusahaan harus sering diadakan acara *gathering* agar karyawan dekat satu sama lain

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cahyaningrum, I.N. 2019. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, di Kabupaten Pati)". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T.H. 2013. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BFEE-Yogyakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2012. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A.S. 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Pradana, T.P. 2018. "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta
- Pujiastuti. 2012. *Penghargaan, Stres Kerja dan Jenis Jam Kerja*. FITB. Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Puspitawati, H. 2013. *Konsep, Teori Dan Analisis Gender*. Bogor: Fakultas Ekologi Manusia Intitut Pertanian Bogor
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group