

PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KENCANA HIJAU BINA LESTARI GAYO LUES

M. Jefri Mangara¹; Ignatius Soni Kurniawan²

Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa^{1,2}
Email : jefry.mangara27@gmail.com¹; soni_kurniawan@ustjogja.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menilai bagaimana lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan tingkat stres mempengaruhi produktivitas pekerja. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT Kencana Hijau Bina Lestari. Sebanyak sembilan puluh pekerja berpartisipasi dalam sensus yang digunakan untuk mendapatkan data. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS melalui analisis regresi linier berganda. Temuan studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, kepuasan kerja, serta pengurangan stres di tempat kerja semuanya mempunyai dampak substansial pada peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penerapan teknik manajemen stres yang efisien, pemanfaatan ukuran kepuasan kerja, dan keterlibatan aktif manajer dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Kata Kunci : kepuasan kerja; kinerja karyawan; lingkungan kerja; stres kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to assess how work environment, job satisfaction, and stress levels affect employee productivity. The population of this study consisted of all employees of PT Kencana Hijau Bina Lestari. A total of ninety workers participated in the census used to obtain data. The data were analyzed using SPSS software through multiple linear regression analysis. The findings of the study indicate that a positive work environment, job satisfaction, and reduced stress in the workplace all have a substantial impact on improving employee performance. Improved employee performance can be achieved through the implementation of efficient stress management techniques, utilization of job satisfaction measures, and active involvement of managers in creating a productive work environment.

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

PENDAHULUAN

Teknologi yang semakin berkembang memberi kesempatan perusahaan untuk meningkatkan keunggulan kompetitifnya untuk mempertahankan daya saing. Namun, sebagian besar bisnis di Indonesia menempatkan kemajuan tenaga kerja mereka sebagai prioritas tinggi. Sangat penting untuk mempertimbangkan sumber daya manusia sebagai aset yang berharga saat mencari tahu cara terbaik untuk menggunakan sumber daya tambahan guna mencapai tujuan organisasi. Pencapaian kinerja mereka dalam mendukung tujuan organisasi merupakan indikator utama keberhasilan sumber daya

manusia. Hal ini seperti pada PT Kencana Hijau Bina Bestari dimana kinerja perusahaan secara keseluruhan ditentukan oleh tindakan hasil kerja sendiri maupun kelompok sesuai tugas pekerjaannya. Adanya teknologi modern tidak dapat bermanfaat secara maksimal jika tidak dioperasikan sumber daya manusia yang sesuai kualifikasi. Optimalitas pencapaian kinerja masih perlu ditingkatkan, seperti masih terjadinya keterlambatan dalam pemenuhan target, ketidakpuasan klien yang belum sepenuhnya diatasi, maupun konsistensi dalam hasil kerja. Untuk memberikan informasi bagi para pembuat kebijakan yang ingin meningkatkan kinerja, penelitian ini mengamati berbagai variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja.

Kinerja karyawan secara keseluruhan memiliki hubungan dengan stres kerja (Robbins & Judge, 2013). Karena tekanan mendorong karyawan untuk mencurahkan semua sumber daya yang tersedia untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, kinerja keseluruhan sering kali meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat tekanan. Namun demikian stres juga terkait dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki makna penting bagi pekerja dalam perusahaan, terkhusus untuk menghasilkan kondisi yang baik dalam aktivitas kerja perusahaan.

Salah satu hal yang dapat memengaruhi kinerja pekerja ialah lingkungan kerja mereka; di tempat kerja yang mendukung, anggota staf sering kali merasa nyaman dan betah. Komunikasi yang baik antara manajer dan anggota staf serta penyediaan peralatan dan fasilitas yang sesuai yang dapat membantu pekerja adalah cara lain agar aktivitas kerja yang positif dapat berlangsung (Rudianto & Murniati, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung memiliki dampak besar terhadap kinerja, serta memberikan kenyamanan yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal.

Ketegangan yang muncul saat ekspektasi dan kenyataan berbeda disebut stres, dan hal ini berdampak pada emosi dan kesehatan seseorang secara keseluruhan. Stres yang berlebihan dapat membuat seseorang sulit mengendalikan lingkungannya, yang pada akhirnya dapat mempersulit mereka dalam menjalankan tanggung jawab dan menurunkan kinerja mereka di tempat kerja. Biasanya stres menjadi lebih kuat ketika kita dihadapkan pada masalah yang terus-menerus. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja mengalami tingkat stres yang sangat tinggi, sehingga harus dihindari. Stres di tempat kerja sering kali terwujud sebagai gabungan gejala perilaku, psikologis, dan fisiologis (Cahya, Ratnasari, & Putra, 2021).

Penelitian Harahap dan Nasution tahun 2023 menunjukkan bahwa stres mempunyai pengaruh yang nyata, sedangkan penelitian Ahmad, Tewal, dan Taroreh tahun 2019 menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Badrianto serta Astuti (2023), kebahagiaan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas pekerja. Penelitian Syardiansyah, Mora, dan Safriani (2020) tidak menemukan terdapatnya hubungan yang cukup berarti antara kepuasan kerja dengan kinerja pekerja. Suparman (2020) menemukan jika kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, sedangkan Abidin dan Budiono (2023) menemukan jika kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Variabilitas yang terlihat dalam hasil penelitian sebelumnya memberikan kesempatan bagi para akademisi untuk menyelidiki lebih jauh elemen-elemen yang memengaruhi produktivitas pekerja dalam berbagai latar studi.

Stres Kerja

Stres kerja adalah respons emosional, fisik, dan psikologis yang muncul ketika seseorang merasa ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuannya atau sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasi tuntutan tersebut (Harahap & Nasution, 2023). Memahami penyebab stres kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja dan kesejahteraan orang di tempat kerja menjadi lebih mudah dengan penggunaan teori stres kerja (Amalia & Novie, 2023). Terjadinya stres dikarenakan tugas terlalu banyak dan sulit, tekanan dan tindakan atasan yang tidak adil, waktu yang terbatas dan tidak memadai, fasilitas yang diberikan tidak sesuai dengan tugas pekerjaannya (Harahap & Nasution, 2023). Variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Stres dapat mengganggu konsentrasi, menyebabkan penyelesaian tugas tidak tepat, dan mencegah pekerja memenuhi persyaratan pekerjaan (Amalia & Novie, 2023). Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Zulkarnaen, et al. 2018:159)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan pola pikir yang tersebar luas terhadap aktivitas seseorang, perbedaan antara kuantitas yang didapat karyawan dan kuantitas yang

diyakini harus dapat diterima (Robbins & Judge, 2013). Pekerja yang mengutamakan kepuasan kerja sering kali memiliki catatan kehadiran yang lebih tinggi, lebih sedikit berpartisipasi dalam serikat pekerja, dan terkadang mengungguli mereka yang tidak (Schoeberl, Dessler, & Wang, 2012). Seseorang yang merasakan kepuasan kerja akan menimbulkan hasil kinerja yang positif, sebaliknya jika seseorang tidak merasakan kepuasan akan menunjukkan sikap negatif dalam menjalankan pekerjaannya (Rais & Parmin, 2020). Pekerja yang puas mempersepsikan pekerjaan sebagai hal yang membahagiakan atau positif.

Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang kondusif dapat menumbuhkan hubungan kerja yang positif antara pimpinan dan staf dengan menyediakan fasilitas dan infrastruktur yang memadai. Hal ini juga dapat berdampak positif terhadap pekerja, yang berujung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Budianto & Katini, 2015). Unsur-unsur yang dapat dimasukkan di lingkungan kerja adalah kebersihan, pencahayaan, pergantian udara, perlindungan, dan keributan (Nitisemito, 1996). Lingkungan kerja yang mumpuni merupakan suatu elemen penting yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan (Dhyan, Parashakti, & Noviyanti, 2021). Pekerja menginginkan ruang kerja yang rapi dan fungsional untuk memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara efektif (Dhyan et al., 2021). Dalam hal ini, karyawan memilih lingkungan kerja yang tidak berisiko dan menyusahkan (Dhyan *et al.*, 2021). Suhu, cahaya, keributan, dan instrumen lainnya diciptakan sedemikian rupa agar karyawan merasa nyaman (Dhyan *et al.*, 2021). Diperkirakan bahwa lingkungan kerja yang sesuai akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai bisa menurunkan efisiensi secara keseluruhan serta, akhirnya, keterlibatan karyawan (Dhyan et al., 2021).

Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dicapai oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu lembaga dengan menjunjung tinggi hak dan kewajibannya guna mendukung tujuan perusahaan secara hukum, moral, dan etika dapat diartikan sebagai kinerja secara menyeluruh (Potu, Lengkong, & Trang, 2021). Intensitas kerja, kualitas, kejujuran, akuntabilitas, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama merupakan beberapa faktor yang bisa dipakia guna menilai kinerja karyawan (Wandi, Adha, & Asriyah, 2019). Pekerjaan atau perilaku kerja karyawan akan menghasilkan kinerja. Jika hasil menjadi

dasar pengukuran kinerja, maka pencapaian individu baik dari segi kuantitas maupun kualitas, seperti pencapaian target penjualan, akan dievaluasi (Kasmir, 2012). Jika kinerja secara menyeluruh hanya menekankan pada hasil, maka yang menjadi pertimbangan adalah kapasitas individu untuk memproduksi dalam kuantitas dan kualitas tertentu, misalnya kapasitas untuk menutup transaksi pada produk tertentu (Kasmir, 2012). Tingkat kinerja karyawan dan kemudahan pencapaian tujuan organisasi saling terkait secara langsung. Kinerja organisasi secara keseluruhan akan terganggu akibat kinerja karyawan yang rendah. (Yuliantari & Prasasti, 2020).

Pengembangan Hipotesis

Stres di tempat kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses mental, serta kesehatan karyawan secara keseluruhan. Stres juga dapat menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental (Cahaya et al., 2021). Kinerja karyawan juga cenderung buruk pada tingkat stres yang rendah. Karena tidak cukup tantangan atau aktivitas yang merangsang, pekerja menjadi bosan dalam keadaan ini. Namun, kinerja akan meningkat ketika tingkat stres naik ke tingkat yang ideal. Tingkat stres yang ideal adalah yang dikenal sebagai keadaan ini. Ketika pekerja berada dalam jumlah stres yang ideal, mereka akan menemukan solusi kreatif, menjadi antusias, dan menciptakan pekerjaan yang bermanfaat. Namun, kinerja cenderung menurun pada tingkat stres yang sangat tinggi. Dalam keadaan ini, pekerja mengalami penurunan kinerja sebagai akibat dari perasaan sedih dan tidak dapat melakukan tugas yang menuntut. Peningkatan stres kerja mengarah pada peningkatan kinerja dari karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, menurut penelitian oleh Puspitasari, Sutrisno, Mastika, Amalia dan Novie (2023), dan Harahap dan Nasution (2023).

H1: stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pekerja akan berkinerja baik jika mereka merasa senang dengan pekerjaannya (Rais & Parmin, 2020). Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika penghargaan dianggap adil dan memadai karena mereka akan percaya bahwa kinerja mereka diakui dan diberi penghargaan yang sesuai. Di sisi lain, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak dapat berkembang secara psikologis dan akhirnya mungkin menjadi frustrasi. Memprioritaskan kebahagiaan kerja di antara karyawan sering kali menghasilkan peningkatan kinerja, meskipun kemungkinan tingkat aktivitasnya lebih rendah. Dalam beberapa kasus, mereka mungkin juga berkinerja lebih baik daripada

pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya (Schoeberl et al., 2012). Menurut penelitian oleh Effendi dan Suryawirawan (2023), Indra dan Diputra (2023), dan Badrianto dan Astuti (2023), kepuasan kerja memiliki dampak besar pada output pekerja.

H2: kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan bisa sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kuat. Hubungan yang sehat antara manajer dan karyawan, serta pendanaan yang memadai untuk sarana dan prasarana yang dapat membantu karyawan, merupakan ciri-ciri lingkungan kerja yang positif (Cahya et al., 2021). Moral karyawan dapat ditingkatkan salah satunya dengan memiliki lingkungan yang mendukung. Penyediaan lingkungan kerja yang sesuai bagi karyawan merupakan prasyarat untuk kinerja kerja yang optimal. Dalam lingkungan kerja yang mendukung, kinerja secara keseluruhan akan meningkat, sedangkan dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung, kinerja akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Estiana et al. (2023), Soejarminto dan Hidayat (2023), serta Abidin dan Budiono (2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

H3: variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi pekerja PT Kencana Hijau Bina Lestari di Kota Blangkejeren, Kabupaten Gayo Lues, Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, menjadi subjek penelitian kuantitatif ini. Pendekatan sensus digunakan untuk mengumpulkan data dari semua pekerja, atau sampai sembilan puluh orang. Untuk menjamin kualitas pengumpulan data, digunakan kuesioner dan diberikan kepada responden melalui bagian informasi. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda, dan data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Skala Likert, dengan rentang 1 (menunjukkan ketidaksetujuan yang kuat) hingga 5 (menunjukkan persetujuan yang kuat), digunakan sebagai instrumen pengukuran. Pengukuran kepuasan kerja dari Crow dan Lee (2011), lingkungan kerja dari Samson, Waiganjo, dan Koima (2015), kinerja karyawan dari Pradhan dan Jena (2017), dan stres kerja dari Moraes dan Cooper (1993) digunakan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden. Dari 90 responden, 60 orang ialah laki-laki (67%) serta 30 orang ialah perempuan (33%). Dari total responden, 41 orang (46%) adalah lajang, dan sebagian besar adalah pekerja tidak tetap, yang jumlahnya mencapai 55 orang (61%). Tiga puluh dari tiga puluh pekerja (37% dari total) berusia di bawah tiga puluh tahun, dan tiga puluh dari mereka (33% dari kelompok) memiliki gelar sarjana. Menurut lamanya masa kerja, 35 pekerja, atau 39% dari total, telah bekerja kurang dari dua tahun. (Tabel 1)

Validitas dan Reliabilitas

Nilai *r*-hitung untuk stres kerja, kebahagiaan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan bervariasi dari 0,583 hingga 0,751, 0,274 hingga 0,828, dan 0,427 hingga 0,849, menurut temuan uji validitas (Tabel 2). Setiap item variabel dalam penelitian ini dianggap asli karena nilai *r*-hitungnya lebih besar dari nilai *r*-tabel ($\pm 5\%$) sebesar 0,2072. Lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha Based on Stand sebesar 0,928, kinerja karyawan sebesar 0,938, kepuasan kerja sebesar 0,827, dan stres kerja sebesar 0,811, yang semuanya lebih tinggi dari 0,6, yang menunjukkan keandalan alat studi ini. (Tabel 2)

Asumsi Klasik

Data residual terdistribusi normal, menurut temuan uji asumsi klasik (Uji Kolmogorov-Smirnov, $\text{Asymp.sig.} > 0,05$), yang ditunjukkan pada Tabel 3. Selain itu, uji asumsi tradisional (Uji Glejser $> 0,05$) menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas. Lebih jauh, model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas, dengan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan indeks variansi kurang dari 10. (Tabel 3)

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Nilai signifikan untuk stres kerja (0,001), kepuasan kerja (0,004), dan lingkungan kerja (0,000) ditunjukkan dalam temuan uji Tabel 4. Semua nilai ini kurang dari 0,05, yang menunjukkan dukungan untuk Hipotesis 1, 2, dan 3. Lingkungan kerja memiliki dampak terbesar pada kinerja karyawan (0,443), diikuti oleh kepuasan kerja (0,270) dan stres kerja (0,304). Dengan koefisien determinasi sebesar 50,3%, variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara efektif berkontribusi pada

kinerja karyawan; sisanya 49,7% dipengaruhi oleh faktor tambahan yang tidak termasuk dalam model studi. (Tabel 4)

Nilai t sebesar 3,562 memiliki probabilitas sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan menunjukkan bahwa H_1 diterima berdasarkan hasil uji H_1 . Hasil ini sejalan dengan penelitian Puspitasari, Sutrisno, Mastika, Amalia, dan Novie (2023), Harahap dan Nasution (2023), serta Amalia dan Novie (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Hasil positif diperoleh dari penelitian deskriptif pada setiap indikator stres kerja. Mayoritas karyawan berusia kurang dari 30 tahun yang produktif yang mampu menerima tekanan menjadi tantangan sehingga stres yang dialami dapat meningkatkan kinerjanya. Variabel stres kerja yang memiliki item rerata terendah (3.70) yaitu “Saya sering kelelahan (jika shift malam atau lembur)”. Sedangkan item rerata tertinggi (3.84) yaitu “Saya bekerja sendirian ketika mendapat shift malam hari.” Hal ini menjadi sumber stres bagi karyawan dikarenakan lokasi kantor yang cukup jauh dari jalan utama dan juga akses keluar kantor yang lebih berisiko ketika malam hari.

Nilai t sebesar 2,933 memiliki probabilitas sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari 0,05 berdasarkan hasil uji H_2 , yang menunjukkan bahwa H_2 terdukung. Hasil tersebut mendukung hasil penelitian Badrianto dan Astuti (2023), Effendi dan Suryawirawan (2023), serta Indra dan Diputra (2023) yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup berarti antara kepuasan kerja dengan kinerja pekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya hubungan kerja yang positif yang dibina organisasi antara pimpinan dengan staf, kemampuan pimpinan untuk selalu memberikan inspirasi kepada orang lain, serta terciptanya suasana kerja yang positif sehingga pekerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Berikut ini adalah item indikator dengan nilai rata-rata tertinggi (4,27): “Saya memiliki kesempatan guna ikut dalam pembuatan keputusan di tempat kerja.” Pemimpin akan mengikutsertakan karyawan dalam mengambil kebijakan dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah (3.18) yaitu “Saya memiliki kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berharga (penting).”

Hasil uji H_3 menunjukkan nilai t sebesar 5,378 dengan probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_3 diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian Estiana dkk. (2023) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara

kepuasan kerja dengan kinerja pekerja. Lingkungan kerja yang baik akan berkorelasi positif dengan tingkat hasil kinerja yang dicapai. Antusiasme karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dapat ditingkatkan dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dengan para pemimpin dan dukungan untuk fasilitas kerja. Hubungan positif antara manajer dan staf dapat berdampak positif pada kesejahteraan psikologis pekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan output. Dengan nilai rata-rata 4,13, salah satu item indikator lingkungan kerja adalah yang tertinggi: "Atasan saya menghormati rekan kerja." Sedangkan item indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah (3.28) yaitu "Saya bisa mengandalkan *supervisor/line* manager untuk membantu saya dengan masalah pekerjaan."

KESIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja. Oleh karena itu, pimpinan organisasi dapat mengelola stres kerja dalam mendorong capaian kinerja karyawan. Penguatan faktor kepuasan kerja pada item yang masih kurang yaitu peluang untuk berpartisipasi pada hal penting dapat ditingkatkan untuk memperkuat kinerja individu. Jika kita ingin meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, kita harus memperkuat bagian lingkungan kerja dari item variabel yang memiliki skor rendah, yaitu bantuan manajer dalam menyelesaikan masalah terkait pekerjaan.

Penelitian ini menemukan bahwa kebahagiaan kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja memiliki koefisien determinasi sebesar 50,3% terhadap kinerja karyawan. Persentase efek yang tersisa ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan. Investigasi lebih lanjut dapat memeriksa penggabungan variabel-variabel eksternal, termasuk budaya organisasi, untuk menambah koefisien determinasi kinerja karyawan. Karyawan dapat mencapai keberhasilan yang konsisten ketika mereka didukung oleh budaya kerja yang positif. (Hoar, Kurniawan, & Herawati, 2021).

DAFTAR PUSTAKA atau REFERENSI

- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal EMBA*, 1(1), 183–196.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (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),

- 2303–1174.
- Amalia, A., & Novie, M. (2023). Hubungan antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, *1*(1), 11–23.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(1), 841–848.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *3*(1), 100–124.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, *6*(1), 71–83.
- Crow, M. S., & Lee, C. (2011). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers An investigation of job satisfaction as a mediator. *An International Journal of Police Strategies & Management*, *35*(2), 402–423. <https://doi.org/10.1108/13639511211230156>
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, *1*(2), 127–136.
- Effendi, N., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor POS Surabaya Pusat. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *12*(2), 1–16.
- Estiana, R., Karomah, N. G., Saimima, Y. A., Indonesia, H. E., Kerja, D., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, *12*(2), 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(2), 2317–2330.
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *6*(2), 475. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>
- Indra, I. G., & Diputra, S. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Anumana Ubud di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, *3*(5), 995–1006.
- Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan edisi revisi*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Moraes, L. F. R. D. E., & Cooper, C. L. (1993). A Study of Occupational Stress Among Government White-Collar Workers In Brazil Using The Occupational Stress Indicator. *Stress Medicine*, *9*(2), 91–104.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsict Motivation on Employee Performance At PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, *9*(2), 387–394.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, *5*(1), 69–85.

- <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Puspitasari, A. W., Sutrisno, & Mastika, I. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember. *E-Sospol*, 10(2), 171–178.
- Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.654>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Rudianto, B. R. A., & Murniati, M. P. (2019). Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan : Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 17(1), 98–113.
- Samson, N. G., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on Employee Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), 76–89.
- Schoeberl, M. R., Dessler, A. E., & Wang, T. (2012). Simulation of stratospheric water vapor and trends using three reanalyses. *Atmospheric Chemistry and Physics*, 12(14), 6475–6487. <https://doi.org/10.5194/acp-12-6475-2012>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22–32.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16. Retrieved from www.stiepasim.ac.id
- Syardiansyah, Mora, Z., & Safriani. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 438–444.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 151-177. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>.

TABEL

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki Laki	67
	Perempuan	33
Status Kepegawaian	Pegawai tetap	39
	Pegawai tidak tetap	61
Status Pernikahan	Belum menikah	46
	Menikah	32
	Duda / Janda	22

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Usia	≤ 30 tahun	33	37
	31 - 39 tahun	27	30
	40 - 49 tahun	18	20
	≥ 50 tahun	12	13
Pendidikan terakhir	SD/ sederajat	5	6
	SMP/ sederajat	5	6
	SMA/ sederajat	18	20
	Diploma (D1/D2/D3/D4)	22	24
	Sarjana	30	33
	Pascasarjana (S-2/S-3)	10	11
Masa Kerja	< 2 Tahun	35	39
	2 – 5 Tahun	25	28
	6 – 10 Tahun	17	19
	11 – 15 Tahun	9	10
	> 15 Tahun	4	4

Sumber: Data primer diolah 2023.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kinerja (K)		Stres Kerja (SK)		Kepuasan Kerja (KK)		Lingkungan Kerja (LK)	
K ₁	0.605	SK _{1,1}	0.660	KK _{2,1}	0.478	LK _{3,1}	0.742
K ₂	0.495	SK _{1,2}	0.751	KK _{2,2}	0.713	LK _{3,2}	0.735
K ₃	0.597	SK _{1,3}	0.699	KK _{2,3}	0.321	LK _{3,3}	0.687
K ₄	0.629	SK _{1,4}	0.671	KK _{2,4}	0.274	LK _{3,4}	0.718
K ₅	0.427	SK _{1,5}	0.683	KK _{2,5}	0.326	LK _{3,5}	0.749
K ₆	0.704	SK _{1,6}	0.729	KK _{2,6}	0.580	LK _{3,6}	0.725
K ₇	0.632	SK _{1,7}	0.695	KK _{2,7}	0.828	LK _{3,7}	0.451
K ₈	0.562	SK _{1,8}	0.656	KK _{2,8}	0.822	LK _{3,8}	0.408
K ₉	0.553	SK _{1,9}	0.645	KK _{2,9}	0.816	LK _{3,9}	0.466
K ₁₀	0.767	SK _{1,10}	0.722	KK _{2,10}	0.448	LK _{3,10}	0.456
K ₁₁	0.708	SK _{1,11}	0.715	KK _{2,11}	0.794	LK _{3,11}	0.419
K ₁₂	0.750	SK _{1,12}	0.669				
K ₁₃	0.816	SK _{1,13}	0.583				
K ₁₄	0.714	SK _{1,14}	0.545				
K ₁₅	0.849	SK _{1,15}	0.678				
K ₁₆	0.849	SK _{1,16}	0.664				
K ₁₇	0.714	SK _{1,17}	0.698				
K ₁₈	0.849	SK _{1,18}	0.669				
K ₁₉	0.849	SK _{1,19}	0.682				
		SK _{1,20}	0.615				
<i>Cronbach Alpha Based on Stand.</i>	0.935		0.811		0.827		0.938

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

<i>Indp.</i>	<i>Depd.</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i> <i>Asymp-Sig.</i>	<i>Glejser Test</i> <i>Sig.</i>	<i>Multicollinearity</i> <i>Tol.</i>	<i>VIF</i>
Stres Kerja	Kinerja Karyawan	0.195	0.766	0.764	1.308
Kepuasan Kerja			0.608	0.659	1.517
Lingkungan Kerja			0.735	0.822	1.216

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Adj R ²
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-0.251	0.452			
Stres Kerja	0.363	0.102	0.304	3.562	0.001	0.503
Kepuasan Kerja	0.329	0.112	0.270	2.933	0.004	
Lingkungan Kerja	0.427	0.079	0.443	5.378	0.000	

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023.