

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA: STRESS KERJA SEBAGAI MEDIASI

Ni Nyoman Sudiyani¹, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri², Mahayanti Fitriandari³

^{1,2,3} Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

*Corresponding author: ria.sawitri@unr.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran stress kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada calon responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Yuda Pratama Sejati yang berjumlah 36orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu model persamaan structural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis variance yang dikenal dengan *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Stress kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: lingkungan kerja, stress kerja, kinerja

Abstract: *The purpose of this study was to determine the role of job stress in mediating the effect of the work environment on employee performance. The quantitative approach used in this research is to examine statistical data and to test a hypothesis. Data was obtained by distributing questionnaires containing a list of questions to prospective respondents. The population in this study were all employees at PT. Yuda Pratama Sejati, totaling 36 people. The sampling technique in this study is a saturated sample, where all the population is sampled. The analysis technique used is a variance-based structural equation model (SEM) known as Partial Least Square (PLS).*

The results showed that the work environment had a positive and significant effect on performance, the work environment had a negative and insignificant effect on job stress, and job stress had a negative and significant effect on performance. Job stress is not able to mediate the effect of the work environment on performance.

Keywords: *work environment, job stress, performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan aktivitas sebuah usaha, dimana sumber daya manusia adalah yang menggerakkan operasional sebuah usaha, baik itu usaha besar maupun usaha kecil. Sebuah usaha akan berjalan dengan sukses apabila didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan organisasi, oleh karena itu sebuah usaha yang dilakukan sebuah organisasi memerlukan kualitas sumber daya manusia yang baik (Rachmawati dan Mauludin, 2018). Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2017) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sudiyani dan Sawitri (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2016). Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengankaryawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Penelitian terkait hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, beberapa penelitian tersebut antara lain adalah Josephine dan Harjanti (2017), Septiawan dan Heryanda (2020), Kusumastutia dkk (2019) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febbyani dan Masman (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Safira dan Rozak (2020) dan Chandra dan Adriansyah (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah respon dari seseorang terkait dengan suatu kondisi lingkungan,

dihubungkan dengan karakteristik individu yang berbeda-beda, dan merupakan dampak dari setiap tindakan yang dilakukan oleh orang lain/pihak eksternal (Kreitner dan Kinicki, 2017). Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan.

Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan Diputra dan Surya (2019), Wiryadkk (2020), Nanda dan Sugiarto (2020) menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Wartono (2017) dan Lengkong dkk (2020) yang menemukan bahwa stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang. PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali bertempat di Jl. Raya Mambal, Banjar Gumasih No 55, Abiansemal, Badung, Bali, Indonesia. PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali yang didirikan pada tahun 2001, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengurusan transportasi *container* maupun non *container*. Perusahaan ini mengkhususkan diri dengan pengiriman barang menggunakan *box* tertutup yang sudah terpercaya untuk melayani pengiriman ke daerah Jawa-Bali melewati jalur darat. Keberadaan PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali dibidang transportasi darat di Indonesia sudah sangat dikenal karena didukung lebih dari 146 unit armada yang terdiri dari berbagai ukuran dan kapasitas dengan pengemudi yang berkualitas.

Perkembangan PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali di dunia bisnis jasa pengiriman barang bertumbuh sangat pesat dimana hal itu didukung dengan adanya fenomena pesatnya perkembangan perusahaan penyedia jasa pengiriman barang, yang mana keberadaannya itu dibutuhkan bagi masyarakat sekitar. Pada saat ini, perusahaan jasa pengiriman barang telah menjadi kebutuhan utama bagi setiap orang karena masyarakat menganggap bahwa dengan adanya jasa pengiriman barang, proses pengiriman barang akan berlangsung dengan sangat cepat.

PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali merupakan merupakan jenis akomodasi yang menyediakan jasa layanan yang sangat memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Pada implementasinya, karyawan dituntut memiliki kinerja dan melakukan pelayanan dengan baik dengan tujuan agar konsumen merasa senang dan menilai PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali tersebut dengan baik. Pada setiap proses kerja PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali telah menentukan *standard operational procedure* (SOP) dan standar waktu pengiriman (SWP) perusahaan berdasarkan jenis layanan yang dipilih sebagai bahan pengendalian kualitas pelayanan, tapi pada proses pengendalian kualitas

tersebut masih tidak menutup kemungkinan adanya masalah-masalah yang akan mengakibatkan ketidaksesuaian (iregularitas), barang terlambat atau gagal kirim sehingga terjadi penurunan efektivitas pelayanan, dimana penurunan efektivitas pelayanan itu akan menjadi salah satu penyebab permasalahan kualitas. Sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang terdapat pada PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali setiap bagian memiliki tugas dan tanggungjawab yang harus dipenuhi oleh masing-masing karyawan bagian. Berdasarkan SOP yang digunakan sebagai dasar untuk pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan, dapat diindikasikan bahwa para karyawan belum secara maksimal dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali adalah timbulnya suatu gejala yang tidak diinginkan dimana para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan rendahnya kinerja dan tidak bekerja sebagaimana yang diharapkan. Permasalahan menurunnya kinerja karyawan dapat ditandai dengan adanya kecenderungan (*trend*) sasaran kinerja karyawan yang dilakukan setiap bulan belum tercapai sepenuhnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pengambilan *Customer Order* (CO)
PT. Yuda Pratama Sejati Cabang Bali
Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi	Persentase (%)
Januari	780	489	63%
Februari	720	460	64%
Maret	780	576	74%
April	780	489	63%
Mei	720	315	44%
Juni	780	489	63%
Juli	780	518	66%
Agustus	780	685	88%
September	780	636	82%
Oktober	780	449	58%
November	780	489	63%
Desember	780	489	63%
Rata-rata	770	507	66%

Sumber : PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali, (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1, menunjukkan bahwa pengambilan *customer order* (CO) untuk pengantaran barang ke pihak distributor pemasok barang pada PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali selama bulan Januari sampai Desember tahun 2021 tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan, dimana dari target yang

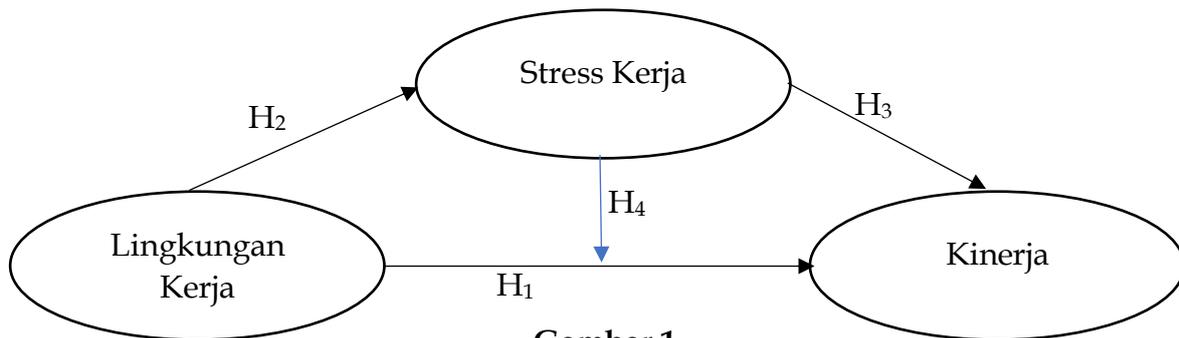
ditetapkan PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali sebesar 770 pengambilan *customer order* (CO) namun hanya mampu terealisasi sebesar 507 (66%) dari yang ditargetkan. Dari data tersebut, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali masih belum maksimal. Rendahnya kinerja karyawan PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali diduga disebabkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, komunikasi yang tidak terjalin dengan baik baik antara sesama karyawan maupun pimpinan serta faktor stres kerja yang tinggi dialami oleh karyawan.

Berdasarkan hasil survei peneliti di lapangan melalui wawancara dengan karyawan PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali, ditemui beberapa masalah mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan serta rasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Fasilitas-fasilitas bagi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di perhatikan sedemikian rupa seperti tersedianya peralatan pekerjaan yang lengkap dan terawat serta pencahayaan yang baik sudah sangat mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja kurang nyaman karena kebersihan yang kurang terjaga, sopir PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali juga jarang berkomunikasi langsung dengan atasan karena intensitas pertemuan yang jarang terjadi. Pada lingkungan kerja non fisik PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali, saat ini penuh dengan persaingan yang sangat ketat antar individu. Sopir pada PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali harus menghadapi persaingan yang ketat antar sesama karyawan. Persaingan tersebut tidak hanya dengan perusahaan kompetitor, melainkan dengan rekan kerja sendiri yang berada di lapangan.

Selain permasalahan mengenai lingkungan kerja dan komunikasi, diindikasikan pula terjadi stres kerja yang tinggi pada karyawan PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan. Profesi sopir pada PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Hal tersebut dihasilkan dari tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang harus diemban. Tanggung jawab seorang sopir pada PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali adalah harus mampu mencapai target perusahaan.

Stres kerja sopir pada PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti beban kerja dan tuntutan mental yang berasal dari rasa tanggung jawab sopir dalam keselamatan barang. Durasi yang lama dalam perjalanan mengakibatkan sopir jarang berkumpul dengan keluarganya, secara tidak langsung hal ini dapat menjadi sumber stres sopir pada PT. Yuda Pratama Sejati cabang Bali.

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini, ditampilkan pada gambar berikut ini.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan pembahasan dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

- H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja
- H₃: Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
- H₄: Stress kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

METODE

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:5). Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada calon responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Yuda Pratama Sejati Bali yang berjumlah 36orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu model persamaan structural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance yang dikenal dengan Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data PLS dengan Program Smart PLS. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan PLS, selanjutnya mengevaluasi model persamaan struktural. Dalam evaluasi ini, terdapat dua

evaluasi mendasar, yaitu: 1) evaluasi model pengukuran (outer model) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten, dan 2) evaluasi model struktural (inner model) untuk mengetahui ketepatan model. Sebelum evaluasi model dilakukan, dapat ditegaskan kembali bahwa instrumen penelitian (kuesioner) sebagai alat pengumpul data adalah instrumen yang valid dan reliabel. Hasil pengujian instrumen penelitian selengkapnya telah diuraikan pada bab sebelumnya

Evaluasi model pengukuran memeriksa validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur konstruk atau variabel laten. Dalam penelitian ini ke tiga variabel yaitu: lingkungan kerja (X), stress kerja (M), dan kinerja (Y), merupakan model pengukuran dengan indikator reflektif, sehingga dalam evaluasi model pengukuran dilakukan dengan memeriksa convergent dan discriminant validity dari indikator, serta composite reliability untuk blok indikator.

- 1) Convergent Validity bertujuan untuk mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk yang dapat dilihat pada outer loading (output Smart PLS). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai outer loading diatas 0.5 dan atau nilai t-statistic di atas 1.96. Disamping itu juga, nilai outer loading dapat mengetahui kontribusi setiap indikator terhadap variabel latennya. Outer loading suatu indikator dengan nilai paling tinggi menunjukkan indikator tersebut sebagai pengukur terkuat atau dengan kata lain paling penting dalam variabel latennya. Adapun hasil pemeriksaan outer model dapat diketahui outer loadingnya tiap-tiap indikator pada suatu variabel, seperti disajikan dalam tabel 1:

Tabel 1
Pemeriksaan Outer Model

Variabel	Indikator	Outer Loading	t-statistic
Lingkungan Kerja (X)	Pelayanan Karyawan (X1.1)	0.875	9.685
	Kondisi Kerja (X1.2)	0.931	12.864
	Hubungan Harmonis (X1.3)	0.785	9.726
Stress Kerja (M)	Tuntutan Kerja (M1.1)	0.883	10.264
	Tuntutan Peran (M1.2)	0.854	9.561
	Tuntutan Pribadi (M1.3)	0.826	12.584
Kinerja (Y)	Kualitas Kerja (Y1.1)	0.931	9.831
	Kuantitas Kerja (Y1.2)	0.939	11.179
	Ketepatan Waktu (Y1.3)	0.904	12.981
	Inisiatif (Y1.4)	0.917	11.851

Sumber: data diolah (2022)

Dengan mencermati informasi pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa ke-tiga indikator yang mengukur variabel lingkungan kerja (X) memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.5 dan t-statistic berada diatas 1.96. Ini berarti Pelayanan

Karyawan (X1.1), Kondisi Kerja (X1.2), Hubungan Harmonis (X1.3) merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel lingkungan kerja (X).

Hasil evaluasi variabel stress kerja (M), terbukti ke-tigat indikator memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.50, dan t-statistic di atas 1.96. Hasil ini menunjukkan bahwa Tuntutan Kerja (M1.1), Tuntutan Peran (M1.2), Tuntutan Pribadi (M1.3) merupakan indikator yang valid dalam merefleksikan variabel stress kerja (M).

Pada evaluasi variabel kinerja (Y), nampak ke-empat indikator memiliki nilai outer loading di atas 0.50 dan t-statistic jauh di atas 1.96. Hasil ini memberi petunjuk bahwa Kualitas Kerja (Y1.1), Kuantitas Kerja (Y1.2), Ketepatan Waktu (Y1.3), Inisiatif (Y1.4) merupakan indikator yang valid sebagai pengukur variabel kinerja (Y).

- 2) Discriminant validity, evaluasi ini dilakukan dengan membandingkan nilai *square root of average extracted* (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0.50

Composite Reliability, bertujuan mengevaluasi nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil composite reliability dikatakan baik apabila memiliki nilai di atas 0.70.

Untuk pemeriksaan *discriminant validity* dan nilai *composite reliability* dalam model pengukuran dapat disajikan dalam Tabel 2:

Tabel 2
Pemeriksaan *discriminant validity* dan nilai *composite reliability*

Variabel	AVE	Composite Reliability
Lingkungan Kerja (X)	0.791	0.925
Stress Kerja (M)	0.785	0.943
Kinerja (Y)	0.800	0.958

Sumber: data diolah (2021)

Informasi yang diperoleh pada sajian Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari tiga variabel menunjukkan nilai AVE lebih besar dari 0.5. Hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa model memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 2 memperlihatkan nilai composite reliability dari tiga variabel laten telah berada diatas 0.70, sehingga dapat disampaikan bahwa blok indikator reliable mengukur variabel. Berdasarkan hasil evaluasi *convergent* dan *discriminant validity* masing-masing indikator serta *composite reliability* untuk blok indikator,

maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten masing-masing merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan t-test pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial dan melalui variabel mediasi. Pada bagian berikut ini diuraikan hasil pengujian pengaruh langsung secara parsial dan pengujian variabel mediasi.

Tabel 3
Hasil Pegujian Langsung dan Variabel Mediasi

No	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	t-statistic	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X) → Kinerja (Y)	0.568	8.460	Signifikan
2	Lingkungan Kerja (X) → Stress Kerja (M)	-0.844	0.735	Tidak Signifikan
3	Stress Kerja (M) → Kinerja (Y)	- 0.686	10.869	Signifikan
4	Lingkungan Kerja (X) → Stress Kerja (M) → Kinerja (Y)	0.856	0.675	Tidak Signifikan

Sumber: data diolah (2022)

Informasi dari Tabel 3 maka dapat ditentukan hasil pengujian hipotesis yang dipaparkan pada uraian berikut:

- 1) Lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.568 dengan t-statistic = 8.460 (t-statistic > 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti secara empiris. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- 2) Lingkungan kerja (X) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja (M). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar -0.844 dengan t-statistic = 0.735 (t-statistic < 1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja tidak terbukti secara empiris. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka stress kerja yang dirasakan pegawai akan menurun.

- 3) Stress Kerja (M) berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar -0.686 dengan $t\text{-statistic} = 10.869$ ($t\text{-statistic} > 1.96$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja terbukti secara empiris. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin kuat stress kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja pegawai akan menurun.
- 4) Lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh stress kerja (M). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.856 dengan $t\text{-statistic} = 0.675$ ($t\text{-statistic} > 1.96$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stress kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mencerminkan semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Yuda Pratama Sejati Cabang Bali.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja. Hal ini mencerminkan semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan, maka stress kerja akan menurun pada PT. Yuda Pratama Sejati Cabang Bali.
- 3) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mencerminkan semakin tinggi stress kerja yang dirasakan maka dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT. Yuda Pratama Sejati Cabang Bali.
- 4) Stress Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja..

SARAN

Adapun saran yang diusulkan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel lingkungan kerja nilai indikator hubungan harmonis memiliki nilai yang paling rendah sehingga diharapkan untuk pemimpin meningkatkan hubungan harmonis diantara karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Pada variabel stress kerja saran pada indikator tuntutan pribadi yang memiliki nilai paling rendah yaitu diharapkan karyawan untuk mampu menyesuaikan segala tuntutan dengan kondisi pekerjaan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Pada variabel kinerja saran pada indikator ketepatan waktu diharapkan untuk memanfaatkan dan memaksimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tingkat kinerja juga akan semakin meningkat.

- 4) Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi perilaku inovasi dan kinerja karyawan diluar variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh narasumber yang telah membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu menyelesaikan tulisan ini.

REFRENSI

- Chandra, Riny dan Dody Adriansyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670-678.
- Diputra, Ade Agus Diama Purwa dan Ida Bagus Ketut Surya. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali, *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7986-8015. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p16>
- Hasibuan, Malayu S.P., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Josephine, Audrey dan Dhyah Harjanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3).
- Kusumastutia, Ita, dkk. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53. DOI: [10.31002/rn.v3i1.1540](https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540)
- Lengkong, Christina M., (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. *Productivity*, 1(3).
- Mangkuprawira dan Hubeis. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Nanda, Ayuk Widya, Agus Sugiarto. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276-288. DOI: <http://dx.doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>

- Rachmawati, D dan H. Mauludin. (2018). The Effect of Work Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive as Intervening Variable. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*. 7(8): 21-30.
- Safira, Anggita Dyah Ayu dan H. Hasan Abdul Rozak. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*, ISBN: 978-979-3649-72-6.
- Septiawan, I P. A., K. K. Heryanda. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2).
- Sudiyani, Ni Nyoman dan Ni Putu Yuliana Ria Sawitri. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Perilaku Inovasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 217-230.
DOI: https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.749
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).