

Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bumi Mandiri Indonesia

Rizqi Ragilita Aisya¹, Aprilia Dian Evasari²

Email: rizqiaisya@gmail.com¹, apriadianeva@uniska-kediri.ac.id²

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Abstract

The aim of this study is to examine the role of work stress in mediating the effect of workload and work environment on employee performance at CV. Bumi Mandiri Indonesia. This study uses three kinds of variable, there are independent variable, dependent variable and intervening variable. the independent variables is workload and work environment and dependent variable is employee performance and the intervening variable is work stress. The samples of this study were employees of CV. Bumi Mandiri Indonesia. The data obtained through questionnaires, observations and interviews. The sampling technique was done by purposive sampling method. The analysis technique uses a measurement model or outer model, structural model or inner model, and hypothesis testing.

The results of this study indicate that workload partially has a positive and significant effect on employee performance. The work environment partially has a negative and insignificant effect on employee performance. Work stress partially has a positive and significant effect on employee performance. Workload partially has a positive and insignificant effect on work stress. The work environment partially has a positive and significant effect on work stress. Workload partially has a positive and insignificant effect on employee performance mediated by work stress.

This study shows that work stress cannot mediate the relationship between workload and employee performance. But work stress can mediate the relationship between the work environment and employee performance.

Keywords: *workload, work environment, employee performance and work stress.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Mandiri Indonesia. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervening. variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. variabel terikat adalah kinerja karyawan dan variabel *intervening* adalah stres kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Teknik analisis menggunakan model pengukuran atau *outer model*, model struktural atau *inner model*, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja secara

parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak dapat memediasi dalam hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi stres kerja dapat memediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan stres kerja.

PENDAHULUAN

CV. Bumi Mandiri Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang memiliki misi menjadi perusahaan konveksi yang memproduksi produk-produk ramah lingkungan terpercaya di Indonesia dengan mengusung nilai sukses berkah bersama. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia yang beralamat di Perum Mitra Asri *Residence* Gg Mawar II/8. Jl. Biliton, Gedangsewu, Pare, Kediri, Jawa Timur.

CV. Bumi Mandiri Indonesia diketahui pada saat observasi awal yang dilakukan peneliti bahwa adanya beban kerja pada setiap karyawan yang berbeda-beda tidak sesuai dengan bidangnya. Dan juga terdapat lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk melakukan pekerjaan. Para karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia diberi beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, dan mengerjakan pekerjaan di lingkungan kerja yang kurang mendukung. Karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh atasan. Maka dari itu beban kerja dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, dan dimediasi stres kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Vanchapo (2020:1) menyatakan “Beban kerja adalah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu”. Apabila karyawan dapat melakukan dan beradaptasi dengan beberapa tugas yang diberikan, hal tersebut tidak akan menjadi beban kerja. Namun, jika karyawan tersebut tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja.

Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan itu sendiri. Jika tidak seimbang lambat laun akan menimbulkan masalah bagi karyawan dan juga berpengaruh pada lingkungan kerja. Afandi (dalam Fadilah, 2019) menyatakan “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal”. Lingkungan kerja memiliki fasilitas kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan harus seimbang agar saat karyawan menjalankan tugasnya tidak terhambat atas keterbatasan lingkungan kerja perusahaan dan dapat mencapai target yang sudah ditentukan. Jika beban kerja dan lingkungan kerja tidak seimbang maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga mengakibatkan pada stres kerja yang dialami karyawan.

Vanchapo (2020:37) menyatakan “Stres kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk

menghadapi tekanan yang ada”. Dapat diartikan sebagai keadaan stres yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan.

Stres yang tidak dikelola dengan baik biasanya mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dari segi lingkungan kerja maupun lingkungan eksternal. Dapat diartikan bahwa beban kerja karyawan yang berlebihan menimbulkan stres kerja bagi karyawan itu sendiri, karena kondisi stres dapat menimbulkan ketegangan emosional yang berlebihan pada karyawan. Dapat menghambat pemikiran positif karyawan dalam bekerja, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Namun, ketika stres kerja ini dikelola dengan baik oleh karyawan, itu menghadirkan tantangan yang lebih positif untuk investasi diri, sehingga karyawan selalu termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Target yang dihasilkan lebih berkualitas dan jauh lebih sempurna. Dan para karyawan tersebut akan terus berusaha untuk selalu melakukan manajemen waktu dalam bekerja dan menentukan skala prioritas dalam penyelesaian pekerjaan mana yang lebih didahulukan. Sehingga stres kerja ini dilewati dengan lebih positif lagi.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Mandiri Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Mandiri Indonesia?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada CV. Bumi Mandiri Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada CV. Bumi Mandiri Indonesia?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Mandiri Indonesia?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja pada CV. Bumi Mandiri Indonesia?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja pada CV. Bumi Mandiri Indonesia?

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting didalam perusahaan, kekuatan yang bersumber pada potensi manusia merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Sumber daya dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sutrisno (2019: 3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan dan karya (hubungan, rasa dan tujuan).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sutrisno (2019: 3) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas

pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara menyeluruh.

Kinerja merupakan perbandingan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kristanti (dalam Budiasa, 2021: 14) menyatakan “kinerja karyawan adalah tingkatan para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan”. Menurut Rivai (dalam Evasari, 2022), “kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan kegiatan relatif terhadap standar kerja, target, atau kriteria yang disepakati bersama”.

Aditya et al. (2021) “Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu”. Munandar (dalam Maulina, 2020) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan kepada karyawan atau pekerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja”. Yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan berlebihan dapat menyebabkan ketidak seimbangan antara pekerjaan dan jumlah karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Nitiseminoto (dalam Amalia, 2018) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sedarmayanti (dalam Siahaan, 2019) ‘Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja seseorang, metode kerja dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok’.

Suwatno (dalam Diningsih, 2021) menyatakan bahwa “Stres kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dan mengganggu kondisi dan perilaku fisiologis”. Stres kerja akan muncul jika terjadi kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Mangkunegara (dalam Budiasa, 2021: 21) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, satu variabel terikat, dan satu variabel *intervening* yaitu variabel bebas pertama Beban Kerja (X_1), variabel bebas kedua Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan Stres Kerja (Z) sebagai variabel *intervening*. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 201 karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia dan sampel pada penelitian ini sebanyak 37 karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia. Penentuan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini peneliti memilih melakukan dengan jenis *purposive sampling* menurut Sugiyono (2017: 85) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan berbagai pertimbangan tertentu.

Sugiyono (2017: 147) teknik analisis data merupakan proses tindakan setelah mengumpulkan data dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Kegiatan yang termasuk dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan karakteristik responden serta variabel penelitian, tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan setiap data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan terakhir melakukan perhitungan

untuk menguji hipotesis. Peneliti mengolah data dengan menggunakan SPLS, adapun uji yang digunakan terdiri atas model pengukuran atau *outer* model, model struktural atau *inner* model, dan uji hipotesis.

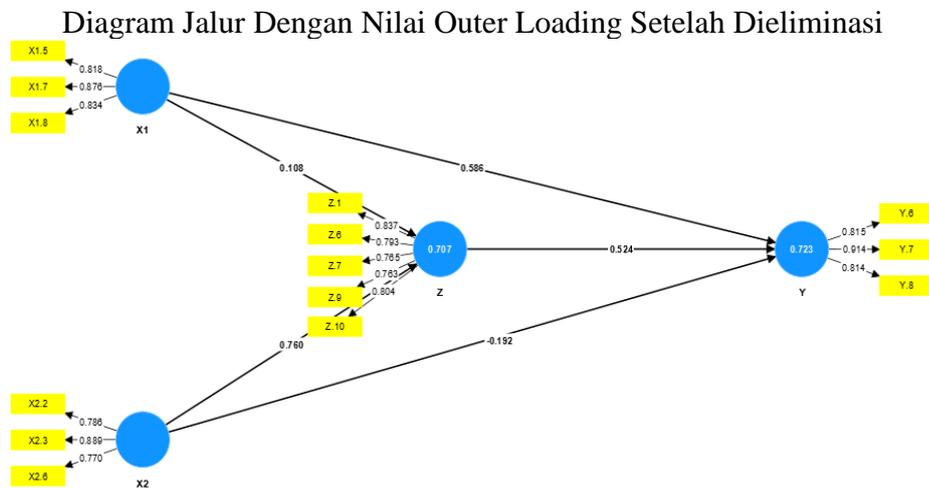
ANALISA DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran atau *Outer* Model

Outer model sering juga disebut *outer relation* atau *measurement* model, yang mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Analisis *outer* model digunakan untuk memastikan bahwa measurement yang layak digunakan sebagai pengukuran (*valid* dan *reliabel*). Dalam penelitian ini terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

1) *Convergent Validity*

Gambar 1



Sumber: Output SPLS 4 (Data Diola, 2023)

Hasil pengujian ulang kedua menunjukkan pada gambar 1 diatas bahwa sudah tidak ada indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0.7. Sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian maupun analisis lebih lanjut.

2) *Discriminant Validity*

Tabel. 1

Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
X1	0.798	0.817	0.880	0.710
X2	0.752	0.788	0.857	0.667
Y	0.804	0.811	0.885	0.721
Z	0.853	0.860	0.894	0.628

Sumber: Output SPLS 4 (Data Diola, 2023)

Tabel.1 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari tiap variabel terdapat nilai yang lebih besar dari 0.7, dan nilai *composite reliability* dari tiap variabel juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.7, serta nilai AVE dari tiap variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.5. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. *Discriminant validity* juga dapat di nilai berdasarkan *cross loading*. Tidak dianggap masalah jika nilai *cross loading* masing-masing indikator variabel lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya.

3) *Composite Reliability*

Tabel. 2

Composite Reliability

	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
X1	0.880
X2	0.857
Y	0.885
Z	0.894

Sumber: Output SPLS 4 (Data Diola, 2023)

Tabel. 2 diatas menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 dapat disimpulkan model penelitian ini reliabel dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif. Model struktural dievaluasi menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, uji *Stone-Geisser Q-square* untuk *predictive elevance*, *F-square* untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel, dan *Goodness of fit* digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan struktural (*inner model*).

1) *R-square*

Tabel. 3

R-square Adjust

	R-square
Y	0.723
Z	0.707

Sumber: Output SPLS 4 (Data Diola, 2023)

Dari tabel 3 diatas nilai *R-square* dari variabel kinerja karyawan sebesar 0.723 atau dengan kata lain variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain dalam model sebesar 72,3%. Variabel yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (Z). Sisanya sebesar 27.7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut.

Nilai *R-square* dari variabel stres kerja sebesar 0,707 atau 70,7% stres kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel yang ada dalam model. Variabel-variabel

tersebut meliputi beban kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2). Sisanya 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang ada pada model.

2) *Q-square*

Uji *Q-square* digunakan untuk mengevaluasi model konstruk seberapa baik model menghasilkan nilai observasi serta estimasi parameter. Nilai *Q-square* yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model tersebut memiliki nilai *predictive relevance* dan nilai *square* kurang dari nol menunjukkan bahwa model tersebut memiliki *predictive relevance* yang kurang. Perhitungan nilai *Q-square* dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R12) \times (1 - R22)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.7232) \times (1 - 0.7072)$$

$$Q^2 = 1 - ((0.478) \times (0.500))$$

$$Q^2 = 0.761$$

Dari perhitungan diatas diketahui bahwa nilai *Q-square* adalah 0.761 yang menunjukkan bahwa nilai *Q-square* lebih besar dari nol. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut mempunyai nilai *predictive relevance* yang baik.

3) *F-square*

Tabel. 4
F-square

	X1	X2	Y	Z
X1			0.601	0.020
X2			0.034	0.976
Y				
Z			0.291	

Sumber : Output SPLS 4 (Data Diola, 2023)

Kategori *F-square* terbagi menjadi tiga yaitu 0.02 merupakan pengaruh lemah, 0.15 merupakan pengaruh sedang, dan 0.35 merupakan pengaruh kuat. Dari tabel 4.18 di atas diketahui bahwa dengan kriteria 0.02 yang memiliki pengaruh paling lemah adalah variabel X1 terhadap Z, pada kriteria 0.15 yang memiliki pengaruh sedang adalah variabel Z terhadap Y, dan pada kriteria 0.35 yang memiliki pengaruh paling kuat adalah variabel X1 terhadap Y, dan X2 terhadap Z. Sedangkan pada variabel Y yang tidak memiliki nilai *F-square* < 0.02 tidak dianggap atau diabaikan.

4) *Uji Goodnes of fit*

Untuk menghitung GoF menggunakan rumus:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Keterangan:

AVE = Rata – rata dari nilai AVE

R² = Rata – rata dari nilai R²

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\ \text{GoF} &= \sqrt{0.681 \times 0.715^2} \\ \text{GoF} &= \sqrt{0.681 \times 0.511225} \\ \text{GoF} &= \sqrt{0.348144225} \\ \text{GoF} &= 0.590 \end{aligned}$$

Semakin besar nilai GoF maka model semakin baik. Nilai GoF 0.590 dikategorikan GoF besar, artinya model pengukuran (*outer model*) dengan model struktural (*inner model*) sudah layak atau sudah valid.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model structural equation modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Dalam *full model structural equation modeling* tidak hanya menegaskan teori tetapi juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefficient* pada pengujian inner model. Hipotesis diterima jika nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel 1,96 (α 5%), artinya jika nilai T-statistik masing – masing hipotesis lebih besar dari T-tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti (Kurniati, 2020).

Tabel. 5
Path Coefficiencie

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
X1 -> Y	0.586	0.539	0.223	2.625	0.009	Signifikan
X2 -> Y	-0.192	-0.131	0.267	0.721	0.471	Tidak Signifikan
Z -> Y	0.524	0.515	0.230	2.276	0.023	Signifikan
X1 -> Z	0.108	0.106	0.149	0.727	0.467	Tidak Signifikan
X2 -> Z	0.760	0.778	0.127	6.006	0.000	Signifikan
X1 -> Z -> Y	0.057	0.048	0.086	0.659	0.510	Tidak Signifikan
X2 -> Z -> Y	0.398	0.401	0.199	1.998	0.046	Signifikan

Sumber: Output SPLS 4 (Data Diola, 2023)

Dari tabel 5 diatas, dapat dilakukan pengujian terhadap 7 hipotesa hubungan secara langsung dan tidak langsung yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengujian hipotesa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung tersebut dijabarkan pada uraian berikut ini:

Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Bumi Mandiri Indonesia

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai original sample pada tabel 4.19 sebesar 0.586 yang menunjukkan angka positif, hasil perhitungan t-statistic menunjukkan angka 2.625 dimana angka tersebut lebih besar dari T-tabel (1.96) lalu pada nilai P Values < 0.05 yaitu 0.009 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil analisis tersebut peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Apabila beban kerja yang diberikan ditambah maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga. Karena di CV. Bumi Mandiri Indonesia karyawannya dituntut untuk lebih baik lagi dan jika pada saat target yang harus dicapai itu mencapai akan mendapatkan bonus kinerja sehingga dengan diberikannya beban kerja bertambah maka karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risamasu et al., (2018) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Bumi Mandiri Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai original sample pada tabel 4.19 sebesar -0.192 yang menunjukkan angka negatif, hasil perhitungan t-statistic menunjukkan angka 0.721 dimana angka tersebut lebih kecil dari T-tabel (1.96) lalu pada nilai P Values > 0.05 yaitu 0.471 dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil uji penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Dapat dijelaskan di CV. Bumi Mandiri Indonesia lingkungan kerja naik tetapi kinerja karyawan menurun dan tidak signifikan dikarenakan karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia sudah terlalu nyaman di lingkungan kerja sehingga membuat kinerja karyawannya menurun. Setelah peneliti melakukan kuesioner di CV. Bumi Mandiri Indonesia telah membuktikan lingkungan kerjanya membuat nyaman karyawan, sehingga hal tersebut membuat karyawan kurangnya inisiatif dan membuat kinerjanya menurun.

Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Wulan (2019) yang menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor regional PT. Bima Palma Nugraha.

Pengaruh Stres Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Bumi Mandiri Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai

original sample pada tabel 4.19 sebesar 0.524 yang menunjukkan angka positif, hasil perhitungan t-statistic menunjukkan angka 2.276 dimana angka tersebut lebih besar dari T-tabel (1.96) lalu pada nilai P Values < 0.05 yaitu 0.023 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Analisis ini memberikan bukti jika semakin meningkat stres kerja maka kinerja karyawan juga meningkat. Dapat dijelaskan di CV. Bumi Mandiri Indonesia bahwa stres kerja yang terjadi karena adanya tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi sehingga menyebabkan stres kerja meningkat tetapi dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat juga dikarenakan adanya bonus-bonus yang diberikan kepada karyawan karena telah berhasil mencapai target dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Warongan et al. (2022) yang menemukan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon.

Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Stres Kerja (Z) CV. Bumi Mandiri Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Hal ini terbukti dari nilai original sample pada tabel 4.19 sebesar 0.108 yang menunjukkan angka positif, hasil perhitungan t-statistic menunjukkan angka 0.727 dimana angka tersebut lebih kecil dari T-tabel (1.96) lalu pada nilai P Values > 0.05 yaitu 0.467 dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil pengujian menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja yang memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan. Pada CV. Bumi Mandiri Indonesia beban kerja meningkat dikarenakan adanya indikator mengenai target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standart pekerjaan maka dari itu karyawan merasakan beban kerja yang cukup tinggi sehingga membuat stres kerja meningkat dikarenakan tuntutan-tuntutan dalam bekerja. Tetapi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja tidak signifikan yang berarti adanya pengaruh atau tingkat kepercayaan yang sedikit.

Beban kerja di CV. Bumi Mandiri Indonesia tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari et al. (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Stres Kerja (Z) CV. Bumi Mandiri Indonesia

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini terbukti dari nilai original sample pada tabel 4.19 sebesar 0.760 yang menunjukkan angka positif, hasil perhitungan t-statistic menunjukkan angka 6.006 dimana angka tersebut lebih besar dari T-tabel (1.96) lalu pada nilai P Values < 0.05 yaitu 0.000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil analisis penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Meningkatkan lingkungan kerja di CV. Bumi Mandiri Indonesia perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai. Di CV. Bumi Mandiri Indonesia yang mana lingkungan kerjanya sudah cukup memadai dan sudah membuat nyaman saat bekerja. Tetapi dengan lingkungan kerja yang sudah cukup memadai ternyata juga membuat stres kerja pada karyawan meningkat dikarenakan karyawan merasa kurang tertantang atau kurangnya inisiatif dalam bekerja dan kurangnya kemandirian.

Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki et al. (2016), yang menyatakan hasil dari penelitiannya telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap stres kerja (Y) pada karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang.

Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja (Z)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja. Hal ini terbukti dari nilai *original sample* pada tabel 4.19 sebesar 0.057 yang menunjukkan angka positif, hasil perhitungan *t-statistic* menunjukkan angka 0.659 dimana angka tersebut lebih kecil dari T-tabel (1.96) lalu pada nilai *P Values* > 0.05 yaitu 0.510 dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak.

Hasil analisis penelitian menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja. Hal ini dapat dikatakan apabila beban kerja meningkat, kinerja karyawan meningkat dan dimediasi stres kerja juga meningkat. Pada kondisi yang dialami CV. Bumi Mandiri Indonesia bahwa beban kerja ditambah yang akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan dengan dimediasi oleh stres kerja yang tinggi, karena jika karyawan diberikan beban kerja yang lebih maka karyawan akan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya sehingga stres kerja dalam memediasi ini juga meningkat yang mana karyawan merasa stres pada saat beban kerja ditambah tetapi harus dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dikatakan beban kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat yang dimediasi oleh stres kerja namun peningkatannya sedikit (tidak signifikan).

Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hastutiningsih (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai mediasi pada karyawan Divisi Produksi PT. MSV Pictures.

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja. Hal ini terbukti dari nilai *original sample* pada tabel 4.19 sebesar 0.398 yang menunjukkan angka positif, hasil perhitungan *t-statistic* menunjukkan angka 1.998 dimana angka tersebut lebih besar dari T-tabel (1.96) lalu pada nilai *P Values* < 0.05 yaitu 0.046 dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima.

Hasil analisis penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dengan dimediasi oleh stres kerja. Di CV. Bumi Mandiri Indonesia ini yang terjadi lingkungan kerja yang meningkat, kinerja karyawan yang juga meningkat tetapi pada saat dilakukan mediasi oleh stres kerja juga meningkat dikarenakan pada lingkungan kerja karyawan yang sudah meningkat dan kinerja karyawan juga akan semakin meningkat dengan didukung lingkungan kerja yang nyaman, aman dan memadai tetapi dengan begitu juga membuat stres kerja pada karyawan meningkat karena membuat karyawan kurang berinisiatif, mandiri, dan adanya tuntutan-tuntutan pekerjaan lainnya.

Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Octarina et al. (2022) juga menjelaskan bahwa variabel stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan dimediasi oleh stres kerja karyawan yang meningkat.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adanya empat variabel yang berpengaruh secara positif dan signifikan yaitu Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Stres Kerja (Z), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi Stres Kerja (Z). Dan ada tiga variabel yang tidak berpengaruh signifikan yaitu Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Beban Kerja (X_1) terhadap Stres Kerja (Z), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi Stres Kerja (Z).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada CV. Bumi Mandiri Indonesia, diharapkan dapat memberikan tambahan informasi untuk perusahaan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia untuk terus mempertahankan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Perusahaan dapat memahami kapasitas karyawannya jika akan menambahkan beban kerja, perlunya pengawasan saat karyawan bekerja agar karyawan tidak mengalami stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). "Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri". *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan Penataran*, 6(1), 39–54.
- Amalia, N. M. R. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman". *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 7(6), 622–633.
- Aprilia Dian Evasari (2022). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kediri". *Jurnal Mahasiswa Manajemen UNITA*, 1(1).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Banyumas: CV. Pena Persada.
- Diningsih, I. P. (2021). "Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan". Tesis. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hastutiningsih, A. T. (2018). "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Stres Kerja (study pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)". Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Kurniati, K. (2020). "Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sari Lembah Subur". Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Maulina, A. (2020). "Pengaruh Employee Engagement Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Daese Garmin Bandung Departemen Sewing)". Skripsi. Bandung: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN - Indonesia Mandiri.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). "Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate". *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 102–126.
- Risamasu, P. I. M., Nursyansi, I., & Rasjid, W. (2018). "Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura". *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(3), 106–119.

- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol, 41(1), 9–15.
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Batanghari Barisan Padang". *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 288–302.
- Siahaan, S. (2019). "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkit Sumatera Bagian Utara". Tesis. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. 26th ed. Bandung: ALFABETA CV.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Prenamedia Group.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (jilid 1). Pasuruhan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon". *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Wulan, C. W. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1), 1–8.