

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI LINGKUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19
PADA PT. PABRIK KERTAS TJIWI KIMIA**

Oleh

Adelia Widayati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

adelia.widayati@gmail.com

Dosen Pembimbing :

Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE, ME

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi lingkungan kerja di masa pandemi COVID-19 pada karyawan PT.Tjiwi Kimia Mojokerto. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan 43 responden. Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT.Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Mojokerto di bidang *Maintanance Mechanic*. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala *likert* yang disebar secara online. Metode penelitian yang digunakan yaitu *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS3.0. Dari hasil pengujian data diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : stres kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

***EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
MEDIATION OF WORK ENVIRONMENT DURING THE COVID-19
PANDEMIC ON EMPLOYEE OF PT. TJIWI KIMIA MOJOKERTO***

Adelia Widayati

Faculty of Economics and Business University of Brawijaya

adelia.widayati@gmail.com

Lecture

Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE, ME

The purpose of this study was to determine the effect of work stress on employee performance mediated by the work environment during the COVID-19 pandemic for employees of PT. Tjiwi Kimia Mojokerto. This type of research is descriptive research using 43 respondents. Respondents selected in this study were all employees of PT. Paper Factory Tjiwi Kimia Mojokerto in the field of Maintenance Mechanic. The instrument of this study used a questionnaire with a Likert scale which was then tested using the data. The research method used is Partial Least Square (PLS) through the SmartPLS3.0 application. From the results of testing the data, it is known that work stress has a direct and significant effect on employee performance. Job stress has a direct and significant influence on the work environment. The work environment has a direct and significant influence on employee performance. The work environment mediates the relationship between job stress and employee performance.

Keywords : work stress, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Awal Tahun 2020 masyarakat Indonesia digemparkan dengan adanya *Coronavirus Diseases* 2019 atau yang disebut dengan COVID-19. Penyebaran virus ini sangat cepat dimana penularannya melewati droplet (butir-butir tetesan cairan) dari hidung atau mulut yang menyebar ketika pembawa virus batuk maupun bersin sehingga tetesan cairan akan menempel pada benda atau permukaan di sekitarnya. Hal tersebut memungkinkan orang sehat di sekitarnya dapat tertular. Wabah yang muncul pertama kali pada Desember 2019 di Tiongkok, Wuhan ini menimbulkan kecemasan, kekhawatiran dan kepanikan di seluruh dunia. WHO menetapkan COVID-19 telah menjadi pandemi global yang menyebabkan kerugian finansial dan ekonomi di banyak negara.

Berdasarkan data dari *World Health Organization* atau WHO pada bulan Agustus 2021 dilaporkan 4.026.837 kasus terkonfirmasi dengan total kematian mencapai 129.293 dan sebanyak 3.639.867 pasien dinyatakan sembuh, dimana kasus

kematian menurun hingga 33,5 persen dari data sebelumnya. Dalam upaya menahan kenaikan angka positif COVID-19 diberlakukan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat atau disingkat dengan PPKM Darurat sesuai dengan peraturan pemerintah. Tentunya hal tersebut akan mempengaruhi kegiatan dalam perusahaan. Salah satunya yaitu pemberlakuan sistem kerja *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO). sumbernya

Pada kondisi pandemi saat ini pemberlakuan pembagian kerja pada perusahaan menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan, serta karyawan. Banyak penyesuaian yang harus dilakukan perusahaan mulai dari sistem pembagian kerja hingga membangun efisiensi kerja melalui teknologi. Efisiensi teknologi dipergunakan perusahaan untuk berkomunikasi dengan pimpinan maupun sesama karyawan, serta mengikuti berbagai kegiatan perusahaan seperti webinar dan virtual workshop. Apabila adaptasi tidak berjalan dengan baik hal tersebut akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, sehingga terciptalah stres. Stres bukan sekedar kondisi psikologis yang terganggu akan tetapi lebih kepada bagaimana para karyawan merespon dan sikap dalam

bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan (Hussain, 2016).

Berdasarkan data WHO menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres (Perwitasari, 2015). Survei yang dilakukan oleh *International Laboour Organization* (2016), di Eropa, Amerika Serikat, dan Australia menunjukkan bahwa sekitar dua pertiga hingga setengah pekerja mengalami stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2010). Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja disebabkan oleh beban pekerjaan yang dirasa terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta terdapat perbedaan dalam menilai antar karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan yang stres akan sulit berkonsentrasi dan dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan, hal tersebut akan menghambat pekerjaan sehingga dapat menurunkan komitmen individu terhadap

organisasi (Paramita, 2016).

Tuntutan pekerjaan dengan jumlah karyawan yang tidak sebanding mengakibatkan stres kerja pada karyawan meningkat. Hal tersebut dipicu oleh beban kerja yang meningkat dikarenakan adanya pembagian kerja dalam *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO). Pembagian kerja tersebut menyebabkan komunikasi kerja antara karyawan dan pemimpin menjadi kurang baik, hal tersebut mengakibatkan akses untuk bertemu secara langsung menjadi terbatas sehingga karyawan sulit dalam memenuhi tanggung jawab kepada perusahaan. Pada kondisi COVID-19 saat ini mengakibatkan semua kegiatan menjadi terbatas dan karyawan mengalami stres kerja yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya. Hal tersebut didukung dalam penelitian Massie (2018), dengan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja karyawan merupakan unsur utama yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan

perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dari perusahaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Dalam penelitian Kuong (2016), menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian

Moorhead (2013), menyatakan bahwa suatu pekerjaan bergantung pada kemampuan dan tingkat stres yang dialami karyawan. Sehingga dalam mencapai kinerja yang baik karyawan wajib memiliki kemampuan untuk mengendalikan stress kerja yang dialami. Upaya pengendalian stres kerja dapat diperhatikan oleh perusahaan melalui lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti tata ruang perusahaan yang memadai.

Menurut Mardiana (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja

adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, secara langsung dan tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Indriyanto (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, sirkulasi udara kurang baik, tata ruang kerja yang terlalu sempit, serta hubungan yang kurang baik dengan atasan maupun antar karyawan tentu memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karena secara tidak langsung akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal dalam menyelesaikan tanggungjawab karyawan kepada perusahaan.

Menurut Sedarmayanthi (2017) menyatakan meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Pada masa sekarang dengan adanya

pandemi COVID-19 perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman sesuai dengan protokol kesehatan yang ditetapkan pemerintah, karyawan akan merasa nyaman ketika berada dalam lingkungan kerja dan tidak merasa khawatir sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia, Tbk dengan kode emiten TKIM merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Manufaktur dan menghasilkan produksi kertas atau olahan kertas. Rangkaian produk yang dihasilkan perusahaan mencakup produk bernilai tambah seperti kertas khusus, kertas fotokopi, amplop berbagai alat tulis dan kantor. Pabrik PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia, Tbk berlokasi di Mojokerto - Jawa Timur. Perusahaan ini berpusat di Jakarta dan tergabung dalam Grup Sinar Mas, sudah mulai berproduksi sejak tahun 1978. Dengan jumlah karyawan sebanyak 13.114 telah banyak penghargaan yang didapatkan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia salah satunya sertifikasi ISO 45001 *Environmental Management System* di Tahun 2020

dan memiliki 13 mesin produksi *high technology*.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia di bidang *Maintanance Mechanic* diketahui bahwa perusahaan juga merasakan pengaruh pandemi COVID-19. Beberapa karyawan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia mengalami tekanan psikologis secara emosional karena lingkungan kerja yang harus berdampingan dengan pandemi COVID-19. Hal tersebut terlihat pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia di masa pandemi COVID-19 yang harus menghadapi situasi baru diantaranya dengan membatasi kegiatan kerja sehingga berlaku pembagian sistem kerja secara *Working From Home* (WFH) dan *working from office* (WFO). Perubahan sistem kerja tersebut terjadi karena banyak karyawan yang terinfeksi COVID-19, pada tahun 2021 tercatat sebanyak 7 karyawan terinfeksi COVID-19.

Selama sistem WFH dan WFO berjalan terdapat beberapa kendala yang membuat para karyawan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia mengalami kesulitan kerja. Tuntutan pekerjaan yang meningkat dengan jumlah karyawan

yang terbatas akan memicu stres kerja pada karyawan. Hal tersebut terlihat dari beberapa karyawan yang tampak kewalahan dalam menangani kegiatan pengecekan dan perawatan mesin yang harus dilakukan setiap hari. Jumlah mesin yang tidak sebanding dengan jumlah karyawan mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia kurang maksimal. Untuk pengecekan dan perawatan seluruh mesin pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia membutuhkan waktu sekitar dua minggu hingga satu bulan sehingga terkadang teknisi harus bekerja lembur lebih dari 8 jam untuk memenuhi tenggat waktu yang ditentukan. Namun di masa pandemi COVID-19 ini beberapa karyawan tidak dapat memenuhi jumlah target pengecekan dan perawatan mesin karena tidak adanya jam lembur kerja, hal tersebut diberlakukan perusahaan untuk meminimalisir penyebaran virus di masa pandemi COVID-19.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia di bidang *Maintenance Mechanic*, berdasarkan informasi yang didapat bahwa

beberapa karyawan mengalami stres kerja akibat lingkungan kerja karena di masa sekarang mengharuskan untuk hidup berdampingan dengan COVID-19. Pada masa pandemi seperti ini dukungan antar karyawan diperlukan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mengurangi stres kerja pada karyawan. Namun di PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia masih banyak karyawan yang mengalami stres kerja dan hubungan antara karyawan atau organisasi yang tidak baik. Hal tersebut terlihat dari beberapa karyawan yang memiliki ketidaksesuaian antara dua atau lebih organisasi dalam suatu perusahaan karena mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai. Selain itu di PT. Pabrik Kertas Tjiwi terdapat beberapa karyawan yang saling menjatuhkan antara karyawan satu dan karyawan lain demi menguatkan posisi kerja di depan pimpinan.

Pada masa pandemi COVID-19 karyawan di PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia merasakan kekhawatiran dengan adanya penularan COVID-19 hal tersebut memicu stres kerja pada karyawan. PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia meminimalisir penyebaran COVID-19 dengan menerapkan protokol kesehatan untuk menanggulangi penularan dan penyebaran COVID-19.

Kondisi lingkungan kerja pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia harus diperhatikan terutama pada masa pandemi COVID-19, pemberlakuan sistem *working from office* (WFO) membuat perusahaan harus memperhatikan faktor tempat kerja karyawan dan sirkulasi udara pada ruangan kerja. Namun di PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia masih ada beberapa tempat yang kurang luas terutama pada bidang *Maintanance Mechanic*. Kurangnya ventilasi udara dalam tempat kerja menyebabkan sirkulasi udara yang kurang baik. Oleh karena itu, karyawan masih merasa khawatir dengan adanya penularan COVID-19 yang disebabkan lingkungan kerja kurang kondusif. Dengan demikian kondisi lingkungan kerja harus diperhatikan mulai dari kondisi tempat kerja yang nyaman, perlengkapan kerja yang memadai, kondisi keamanan kerja, dan hubungan baik antar karyawan dengan pimpinan atau hubungan karyawan dengan karyawan lain. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan dengan baik maka akan mengakibatkan

penurunan kinerja karyawan.

Karyawan yang mengalami stres kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang menurun apabila tidak didukung perusahaan dengan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam hal ini peran lingkungan kerja sebagai variabel mediasi menjadi salah satu faktor cukup penting untuk dijadikan perhatian utama oleh manajemen PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan Melalui Variabel Intervening Lingkungan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia,Tbk).

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Hasibuan, (2014) Stres kerja merupakan suatu situasi yang menyebabkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan dan dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi karyawan tersebut

Indikator kedisiplinan kerja

Hasibuan (2014), menjelaskan bahwa, stres kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1. Sikap pemimpin,
2. Beban kerja,

3. Waktu kerja,
4. Konflik,
5. Komunikasi,
6. Otoritas kerja,

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2015), lingkungan merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus

Indikator kesehatan kerja

Menurut Siagian (2014), menjelaskan bahwa yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu :

- 1) Kondisi lingkungan kerja fisik .
Kondisi ini meliputi :
 - a. Bangunan tempat bekerja.
 - b. Peralatan kerja yang memadai.
 - c. Fasilitas.
 - d. Tersedianya sarana angkutan.
- 2) Kondisi lingkungan kerja non fisik . Kondisi ini meliputi
 - a. Hubungan rekan kerja
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan
 - c. kerja sama karyawan
 - d. Dimensi non fisik

Kinerja Karyawan

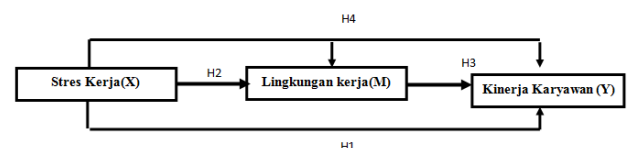
Menurut Rivai (2010), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Mathis (2012), yaitu :

- 1) kuantitas
- 2) kualitas keluaran
- 3) waktu keluaran
- 4) tingkat kehadiran
- 5) efisiensi pekerjaan yang telah dikerjakan
- 6) efektivitas pekerjaan yang telah dikerjakan

Hipotesis Penelitian



H1: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan

Mengacu pada penelitian Wartono (2017), menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yang sangat kuat dan positif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan

H2: Pengaruh Stres Kerja terhadap Lingkungan kerja

Mengacu pada penelitian Vandiya dkk (2017), Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dengan adanya kesejahteraan di tempat kerja dan kesejahteraan di tempat kerja

H3: Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Mengacu pada penelitian Yohana (2017) bahwa menyakatan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Lingkungan Kerja

Mengacu pada penelitian Hastutningsih, (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stress kerja yang dialami oleh karyawan

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017), Metode penelitian adalah cara ilmiah agar memperoleh data dengan cara kegunaan tertentu. Berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk

menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan Melalui Variabel Intervening Lingkungan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia,Tbk). maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian eksplanatori) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei dan . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia dengan jumlah populasi 43 karyawan

HASIL PENELITIAN

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Usia Responden

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa responden yang berusia 23-30 tahun sebanyak 12 karyawan atau 27,9% dari 43 karyawan, pada usia 31-38 tahun sebanyak 17 karyawan atau 39,5% dari 43 karyawan, pada usia 39-47 tahun sebanyak 11 karyawan atau 25,6% dari 43 karyawan, dan pada usia 48-55 tahun sebanyak 3 karyawan atau 7% dari 43 karyawan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar umur karyawan PT.Tjiwi Kimia berada di usia 31-38 tahun dimana usia tersebut masuk dalam usia produktif.

Jenis Kelamin Responden

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa dapat diketahui bahwa seluruh

responden pada PT.Tjiwi Kimia 100% berjenis kelamin laki-laki.

Pendidikan Responden

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 7 responden atau 16,3% dari 43 karyawan, pendidikan D3 sebanyak 6 responden atau 14% dari 43 karyawan, dan pendidikan S1 sebanyak 30 responden atau 69,8 % dari 43 karyawan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar pendidikan karyawan PT.Tjiwi Kimia yaitu S1, dikarenakan jenis pekerjaan yang dilakukan membutuhkan *skill* dan pikiran sehingga diharapkan dapat bekerja dengan kompeten.

HASIL ANALISIS DATA

Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian ini terdapat variabel *intervening* yaitu Lingkungan kerja Pegawai. Variabel *intervening* dikatakan mampu memediasi pengaruh variabel eksogen (*independen*) terhadap variabel endogen (*dependen*) jika nilai T statistik lebih besar dibandingkan dengan T tabel dan P *value* lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (5%).

Hasil Uji Validitas

Dari nilai faktor loading (*convergent validity*) dari setiap indikator. Nilai faktor *loading* > 0,7 dapat dikatakan valid. Dari tabel ini, diketahui bahwa semua nilai faktor *loading* dari indikator Stres kerja, Lingkungan kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Dari uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan uji kriteria yaitu

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X	0.939	0.948	0.647
M	0.955	0.96	0.652
Y	0.928	0.938	0.581

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2021

composite reliability dan cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk yang dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Inner Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R-Square

Variabel	R Square
M	0.266
Y	0.583

Tabel di atas menunjukkan nilai R-Square untuk variabel Lingkungan kerja diperoleh sebesar 0,266. Nilai R-Square tersebut menunjukkan bahwa 26,6% variabel Lingkungan kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh variabel Stres

kerja. sedangkan sisanya 73,4% di pengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Tabel diatas juga menunjukkan nilai R-square Kinerja Karyawan sebesar 0,583 menunjukkan variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Stres kerja, dan Lingkungan kerja (Z) sebesar 58,3% sedangkan sisanya 41,7% di pengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Uji *Predictive Relevance* (Q²)

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - (1 - R^2) \times (1 - R^2)$$

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - (1 - 0.266) \times (1 - 0.585)$$

$$= 0,6939$$

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui nilai Q² sebesar 0.6939, artinya adalah besarnya keragaman data dari penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural yang dirancang adalah sebesar 69,39%, sedangkan sisanya 130,61% dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan model struktural pada penelitian ini cukup baik karena lebih mendekati nilai 1.

HASIL UJI HIPOTESIS

Hipotesis	Hubungan variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	X ~> M	-0.516	4.987	0.000	Signifikan
H2	X ~> Y	-0.243	2.067	0.039	Signifikan
H3	M ~> Y	0.609	6.191	0.000	Signifikan

1. Hipotesis 1

H1 : Stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis variabel Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan didapatkan koefisien jalur sebesar -0,1243 dan t hitung sebesar 2,067. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960) atau p (0,039) < 0,05. Maka didapatkan hasil H0 ditolak, sehingga Stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.

2. Hipotesis 2

H2 : Stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Lingkungan kerja.

Hasil pengujian hipotesis variabel Stres kerja terhadap Lingkungan kerja didapatkan koefisien jalur sebesar -0,516 dan t hitung sebesar 4,987. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960) atau p (0,001) ≤ 0,05. Maka didapatkan hasil H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga Stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Lingkungan

kerja. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima.

3. Hipotesis 3

H3 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan didapatkan koefisien jalur sebesar 0,609 dan t hitung sebesar 6,191. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p(0,000) \leq 0,05$. Maka didapatkan hasil H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti hipotesis kelima diterima.

UJI MEDIASI

Variabel	Koefisien Tidak Langsung	t Hitung	p-Value
X $\rightarrow$ M $\rightarrow$ Y	-0.314	3.857	0.000

4. Hipotesis 4

H4 : Lingkungan kerja memediasi hubungan antara Stres kerja dengan Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel Stres kerja dengan Kinerja Karyawan (Y) melalui Lingkungan kerja menunjukkan nilai

koefisien jalur tidak langsung sebesar -0,314 dengan nilai t statistik sebesar 3,857. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p(0,000) < 0,05$. Hasil ini berarti bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil diatas menunjukkan bahwa H0 ditolak hal ini berarti Hipotesis 4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. H. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Achmad Kuncoro, E. d. (2008). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Alkahtani, A. H. (2016). The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Business and Management Studies* Vol. 2, No. 1; March 2016.
- As'ad, M. 2. (2001). *Psikologi Industri Edisi Keempat*. Cetakan Keenam.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bayu, Y. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan

- kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pt bni lifeinsuranc. jurnal pendidikan ekonomi & bisnis Vol 5 no 1 .
- Beehr, T. a. (2015). Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review, . Journal Applied Psychology.
- Bell, K. T. (2015). *Hypertension: The Sillent Killer: Update JNC-8 Guideline Recommendations*. . Alabama Pharmacy Association. 1-8.
- Griffin., M. d. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2nd Ed., Sage: Thousand Oaks.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastutiningsih, A. T. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja Pada PT. Animasi Yogyakarta*.
- Hastutiningsih, A. T. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja Pada PT. Animasi Yogyakarta*.
- Hussain, A. &. (2016). Combined Effect of Personality Traits and Collectivistic Culture on Employee'S Job Stress in Banking Sector. . International Journal of Arts & Sciences, 9(3), 311–324.
- Indriyanto. (2019). *Ekologi Hutan*. . Jakarta : Bumi Aksara.
- Indriyanto. (2019). *Ekologi Hutan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya, I.G.N.M. & Sumertajaya, I.M., 2008. Pemodelan Persamaan Struktural Dengan Partial Least Square.
- Khuong Mai Ngoc and Vu Hai Yen. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam, . Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 7, No. 2, p:31-37.
- Mangkunegara., A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardiana, L. (2011). *Ramuan dan Khasiat Daun Sirsak*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Massie, R. e. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 6 No. 2.
- Mathis, R. L. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mauladi, F. &. (2015). Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 6 (2).
- Paramita, W. P. (2016). *The Influence of Job Stress and Job Statisfaction on Employee'S Organizational Commitment At CV. Dipo Production*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 7(2).
- Perwitasari, L. (2015). Hubungan Tingkat Pengetahuan Dengan Perilaku Mahasiswa Profesi Keperawatan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Dalam Melakukan Pemberian Obat. *Sripsi. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah*.
- Prambudi Tama, I. &. (2017). *Psikologi Industri*. Malang: UB Press.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. (2015). *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Sani, A. &. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. . Malang: UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian., S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, . Jakarta: Prisma.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syofian., S. (2014). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.

Visy Vandiya, A. E. (2018). *Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja* . Volume 6 No 1.

Wartono, T. (2017). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby)*. Volume 4 no 2.

Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh (2019). *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Fif group manado* . Volume 7 no 3 .