

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PRIMATAMA MULIA JAYA (PMJ) IV KOTO KECAMATAN KINALI KABUPATEN PASAMAN BARAT

Fardinal Rafiq Hariri¹, Vivi Nila Sari², Nila Pratiwi³

Program Studi Manajemen¹, Program Studi Manajemen²,
Program Studi Manajemen³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹, Fakultas Ekonomi dan Bisnis²,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis³
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang¹, Universitas Putra
Indonesia YPTK Padang², Universitas Putra Indonesia YPTK
Padang³

fardinalfadil86@gmail.com¹, vivinilasari3@upiyptk.ac.id²,
nilapратиwi@upiyptk.ac.id³

Received: January 15, 2023. **Revised:** February 17, 2024. **Accepted:** February 21, 2024 **Issue Period:** Vol.8 No.2 (2024), Pp 303-322

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Lembah Bhakti. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja Karyawan memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja Karyawan tidak memediasi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan

Abstract: This research aims to determine and attempt to analyze the influence of the work environment and work stress on employee performance with employee job satisfaction as an intervening variable at PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto, Kinali District, West Pasaman Regency. This research is a *Structural Equation Modeling* (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this research are employees of PT. Bhakti Valley Plantation. The research



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

results found that there is an influence between the work environment and employee job satisfaction. There is no influence between Job Stress and Employee Job Satisfaction. There is no influence between the Work Environment and Employee Performance. There is no influence between Job Stress on Employee Performance. There is an influence between Employee Job Satisfaction on Employee Performance. Employee Job Satisfaction mediates the Work Environment on Employee Performance. Employee Job Satisfaction does not mediate Job Stress on Employee Performance.

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

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari Karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Menurut [1] Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

PT. Primatama Mulia Jaya (PT PMJ) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak PT. Primatama Mulia Jaya (PT PMJ) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang didirikan dengan Akta Nomor 268 pada tanggal 30 September 1994 di Notaris Imam Santosa S.H Jakarta, dengan hasil produksi berupa tandan buah segar (TBS) pada lahan HGU seluas ± 1.940 Ha dan mulai beroperasi sejak tahun 1996, yang berlokasi di Jorong Ampek Koto Nagari Kinali Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat.

Berikut ini tabel target dan realisasi pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2018-2022 :

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2018-2022

Tahun	Target	Realisasi	%
2018	185.144.000	134.483.437	72,63%
2019	162.220.000	117.090.719	72,18%
2020	141.342.000	102.899.102	72,80%
2021	138.320.000	135.176.518	97,72%
2022	160.342.000	141.342.765	88,15%

Sumber : Karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat

Berdasarkan tabel di atas terlihat ditahun 2018 dengan target 185.144.000 kg terealisasi sebesar 134.483.437 kg dengan capaian 72,63%. Kemudian ditahun 2019 mengalami penurunan produksi dengan target 162.220.000 kg terealisasi sebesar 117.090.719 kg dengan capaian 72,18%. Ditahun 2020 dengan target 141.342.000 kg yang terealisasi hanya 102.899.102 kg dengan capaian 72,80%. Kemudian mengalami peningkatan ditahun 2021 dengan target produksi 138.320.000 kg dan terealisasi sebesar 135.176.518 kg dengan



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

capaian 97,72% dan ditahun 2022 dengan target 160.342.000 kg yang terealisasi 141.342.765 kg dengan capaian 88,15%.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat mengalami fluktuasi dan tidak mencapai target setiap tahunnya. Dimana hal ini disinyalir disebabkan oleh, Lingkungan Kerja yang masih kurangnyaman, Stres Kerja yang masih tinggi pada karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan yang masih rendah. Perusahaan akan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan, karena prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Lingkungan Kerja. Dimana menurut [2], Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selain Lingkungan Kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh Stres Kerja. Dimana Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasatertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari Simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Selain Stres Kerja Kepuasan Kerja Karyawan juga termasuk faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dimana menurut [3] memberikan definisi Kepuasan Kerja Karyawan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasilevaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan karyawan sangat penting bagi karyawan untuk tetap bahagia dan juga memberikan level terbaik mereka. Karyawan yang puas adalah mereka yang sangat loyal terhadap organisasi mereka dan berpegang teguh pada itu bahkan dalam skenario terburuk.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahyono & Alansori, 2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Melisa & Siregar, 2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada CV. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier. Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan Dengan hasil penelitian Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Irwan et al., 2022) Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan. Dengan hasil penelitian Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Erlina, 2021) *The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variabels*. Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat dengan memberi judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat”**.

II. METODE DAN MATERI

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. Beralamat di Katiagan, Kec. Kinali, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat. Populasinya adalah sebagian karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 360 orang karyawan. Karena populasi pada penelitian ini berjumlah 360 orang maka untuk mendapatkan sampel menggunakan Rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1+n.e^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

$$n = \frac{360}{1 + 360 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{360}{4,6}$$

n = 78,26 dibulatkan n = 78

Maka jumlah sampel yang akan diteliti dibulatkan menjadi 78 responden. Data diambil dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden (sampel), dimana kuesioner telah disusun untuk melihat pendapat responden akan pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Kuesioner berisi pertanyaan tertutup yang pilihan jawabannya mengacu pada skala linkert dengan skor 5 untuk sangat setuju, skor 4 untuk setuju, skor 3 untuk netral, skor 2 untuk tidak setuju dan skor 1 untuk sangat tidak setuju.

Definisi operasional

Pada penelitian ini digunakan 3 variabel yaitu variabel *dependent* atau variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), variabel *independent* atau variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan variabel intervening yaitu variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Z).

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja digunakan indikator penerangan cahaya, sirkulasi udara, bau-bauan, dekorasi tata letak, dan keamanan yang terdiri dari 10 pertanyaan. Untuk mengukur variabel stress kerja digunakan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi yang terdiri dari 10 pertanyaan. Untuk mengukur variabel kinerja karyawan digunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang terdiri dari 10 pertanyaan. Sedangkan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan digunakan indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, kenaikan pangkat, pengawasan dan rekan kerja yang terdiri dari 10 pertanyaan.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor}}{5} \times 100$$

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Model Pengukuran atau *Outer Model*

Kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Menurut Ghazali dan Latan (2020) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* (*Cronbach's Alpha*).

1. *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk setiap indikator konstruk.

2. *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

berkorelasi.

3. *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan tetapi penggunaan *Cronbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 2. Rule of Thumbs Outer Model Kriteria

Kriteria	Parameter	Rule of Thumbs
Convergent	Loading Faktor	>0.70
Validity	Average variance extracted (AVE)	>0.50
Discriminant	Cross loading	>0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	>0.70
	Composite Reliability	>0.70

Sumber : (Ghozali dan Latan 2020)

2. **Model Struktural (Inner Model)**

Inner model atau model structural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. *Inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

1) *R-Square*

Pengujian inner model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 3. Rule of Thumbs Inner Model

Kriteria	Rule of Thumbs
<i>R-Square</i>	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah

Sumber : (Ghozali dan Latan 2020)

2) Uji Hipotesis

Setelah model secara keseluruhan dan secara parsial diuji, maka pada tahap berikutnya dilakukan pengujian hipotesis. Menurut Ghozali dan Latan (2020:147), uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi *p value* = 0,05. Apabila nilai T-statistik > T-tabel, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *software Partial Least Square* (PLS) yaitu *software Smart PLS*. Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada beberapa hal yang dilakukan yaitu:

a. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Evaluasi model pengukuran pada SEM-PLS perlu dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas dapat dilakukan dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya.

b. Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*

Menganalisis pengaruh antar variabel laten disebut model struktural (*inner model*). Evaluasi terhadap *inner model* dapat dilakukan dengan melihat besarnya R² (*R-square*). Semakin besar nilai R² maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen.

c. Mengkonstruksi diagram jalur

d. Estimasi



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur *Bootstrapping*. Nilai yang dihasilkan berupa nilai T statistik yang kemudian dibandingkan dengan t tabel. Apabila nilai t statistik > t tabel maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan.

e. *Goodness of fit*

Evaluasi *goodness of fit* model struktural diukur dengan melihat nilai koefisien parameter dan melihat nilai R² yang diperoleh pada setiap variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan *adjusted R²*.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian inner model yaitu:

1. T statistik

Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila hasil t statistik lebih besar dari t tabel.

2. *Path coefficients*

Nilai *path coefficients* menunjukkan koefisien hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.

3. Pengujian variabel intervening

Pengujian variabel intervening ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan perhitungan *bootstrapping*.

MATERI

Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [4]. Pengertian kinerja (kinerja Karyawan) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut [5] menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan kinerja terhadap Karyawan yang dilakukan oleh organisasi adalah Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*), Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*), Keputusan Penempatan (*Placement Decision*), Perencanaan dan Motivasi Kerja (*Carrer Planning and Development*), Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakkuratan informasi (*Informational Inaccuracies And Job-Design Errors*), Kesempatan yang sama (*Equal Employment Opportunity*), Tantangan Eksternal (*Eksternal Challenges*) dan Umpan Balik (*Feedback*).

Sebuah perusahaan mempunyai manfaat dalam penilaian kinerja diantaranya: Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan, menghargai setiap kontribusi, mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan, menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan, dan menciptakan peningkatan produktivitas Karyawan dikarenakan adanya *feedback* atau *reward* bagi Karyawan yang berprestasi

Menurut [6] faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan Karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang Karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi.

Dimensi kinerja karyawan menurut (Irwan et al., 2022) dimensi kinerja karyawan ada tiga yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi karyawan.



Lingkungan Kerja

Menurut [2] Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. [7] mengatakan bahwa, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. [8] mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja Karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut [9] faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain penerangan, Suhu udara, pewarnaan, kebersihan, music, kebisingan, dan keamanan. Dimensi Lingkungan Kerja dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh [2] diantaranya :

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu :

- 1) Pencahayaan, Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja Karyawannya.
- 2) Sirkulasi udara, Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
- 3) Kebisingan, Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- 4) Warna, Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.
- 5) Kelembaban udara, Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
- 6) Fasilitas, Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Dimensi non fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :

- 1) Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.
- 2) Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
- 3) Keamanan dalam pekerjaan Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

Stres kerja

Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasatertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari Simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan [10]. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Ada beberapa penyebab stres kerja:

a. Stressor Ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini:

- 1) Perubahan sosial Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.

- 2) Kesulitan menguasai globalisasi Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.
- 3) Dukungan keluarga Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan.
- b. Stressor Organisasi Selain stressor potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga stressor organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:
 - 1) Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.
 - 2) Ketidakjelasan tugas, dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.
- c. Stressor Kelompok, Stressor kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:
 - 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stres
 - 2) Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja. Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau “kebersamaan” merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.
- d. Stressor Individu Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda-beda. individual stressor memiliki beberapa item yaitu tipe kepribadian seseorang, kontrol personal, dan tingkat kepasrahan seseorang, serta tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran. Ketika karyawan mengalami stres tanggapan karyawan bisa biasa saja sampai dengan ekstrem (berlebihan). Karyawan di tuntut bekerja dengan intensitas tinggi, tentu saja akan mengalami stres. Untuk itu para individu harus bisa mengontrol emosinya. Selain itu daya tahan psikologis sangat mempengaruhi tingkat stres yang di alami seseorang, karena pada dasarnya kondisi psikologis setiap individu tidak bisa di sama ratakan. Selain itu, tingkat konflik intraindividu yang berakar dari frustrasi, tujuan, dan peranan.

Berikut merupakan dimensi stres kerja menurut [7] adalah:

1. Beban kerja
Beban kerja merupakan suatu tanggungan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Beban kerja yang berlebih dengan rentang waktu penyelesaian yang singkat cenderung akan membebani karyawannya dengan pikiran dan tekanan. Semakin tinggi beban kerja yang di tanggung karyawan maka akan semakin tinggi juga stres kerja yang dialaminya. Beban kerja yang tinggi harus disertai dengan rentang waktu penyelesaian yang lama.
2. Waktu kerja
Baik buruknya hasil sebuah pekerjaan tergantung dengan waktu penyelesaian yang dibutuhkan. Rentang waktu kerja yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan cenderung akan menghasilkan output yang maksimal. Jika karyawan dihadapi dengan beban kerja yang tinggi namun dengan tuntutan waktu penyelesaian yang singkat, karyawan akan cenderung merasakan stres dikarenakan tekanan pekerjaan yang harus dicapainya yang tentu saja akan mempengaruhi karirnya di perusahaan.
3. Umpan balik
Seorang karyawan cenderung akan merasa dihargai jika pekerjaan yang telah diselesaikannya mendapatkan umpan balik yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkannya. Dengan umpan balik yang baik akan



membuat karyawan merasa di apresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Namun jika umpan balik yang diberikan tidak sesuai maka karyawan cenderung akan merasakan kegelisahan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Karyawan membutuhkan kritik dan saran agar mereka mengetahui arah mana yang harus mereka ambil dalam bekerja. Jika hal tersebut tidak didapatkan maka karyawan akan merasakan kebingungan yang berujung menjadi sebuah pikiran yang dapat menyebabkan stres dan mengganggu kinerjanya.

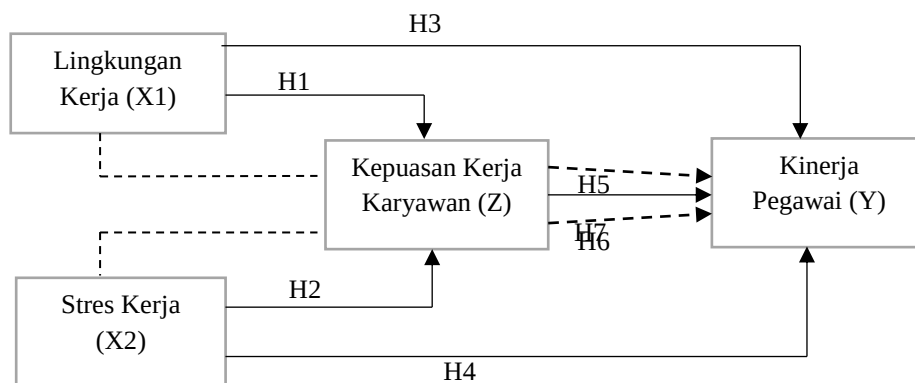
4. Tanggung Jawab

Keadaan dimana seseorang diberikan wewenang penuh untuk menanggung resiko, sebab dan akibat dari sebuah pekerjaan ataupun tugas tugas yang di tanggungkan kepadanya. Setiap karyawan harus bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yangtelah diberikan kepadanya, baik dalam hal ketepatan waktu, kualitas yang dihasilkan dan manfaat yang didapatkan untuk perusahaan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat membuat karyawan merasakan stress kerja karena hal tersebut dapat membebani dan menumbuhkan rasa ketakutan tersendiri dalam proses mencapainya.

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut [3] memberikan definisi Kepuasan Kerja Karyawan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Menurut [11] Kepuasan Kerja Karyawan (*job relation*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja Karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, faktor-faktor itu sendiri perannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut [12] terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya Kepuasan Kerja Karyawan, yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik.

Kerangka Pikir Teoritis dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pikir Teoritis

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
- H2 : Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- H4 : Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
- H5 : Diduga Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
- H6 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
- H7 : Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

PEMBAHASAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan responden 78 karyawan. Data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan ke responden berisi 10 pertanyaan mengenai lingkungan kerja (X1), 10 pertanyaan mengenai stres kerja (X2), 10 pertanyaan mengenai kinerja karyawan (Y) dan 10 pertanyaan mengenai kepuasan kerja karyawan (Z) serta pertanyaan mengenai karakteristik demografi responden seperti jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendapatan di PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. Pertanyaan-pertanyaan untuk lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan merupakan pertanyaan tertutup yang menyatakan persetujuan responden dengan pilihan jawaban yang mengacu ke skala Linkert. Pertanyaan-pertanyaan yang membangun variabel lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan harus valid dan reliable.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimulai dari analisis karakteristik responden. Analisis deskriptif karakteristik demografi responden memberikan gambaran umum mengenai ciri-ciri demografi responden yaitu jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendapatan.

Karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat terdiri dari 47 karyawan laki-laki dan 31 karyawan Perempuan. Berdasarkan karakteristik umur karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat yaitu berumur 17–25 Tahun berjumlah 2 orang, yang berumur 25-35 Tahun berjumlah 27 orang, dan yang berumur >35 Tahun berjumlah 49 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat mayoritas responden berumur >35 Tahun. Berdasarkan Pendidikan Terakhir yaitu SMA berjumlah 52 orang, yang mempunyai Pendidikan Terakhir S1 berjumlah 24 orang, dan yang mempunyai Pendidikan Terakhir S2 berjumlah 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai Pendidikan Terakhir SMA. Berdasarkan lama bekerja yang mempunyai Lama Bekerja 1-5 Tahun berjumlah 10 orang, yang mempunyai Lama Bekerja 5-10 Tahun berjumlah 50 orang, dan yang mempunyai Lama Bekerja >10 Tahun berjumlah 18 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai Lama Bekerja 5-10 Tahun.

Analisis deskriptif juga dilakukan dari analisis rata-rata skor untuk masing-masing variabel. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya dari masing-masing variabel yang diteliti. Analisis rata-rata skor menunjukkan kesetujuan responden akan pertanyaan-pertanyaan yang mencerminkan variabel yang digunakan.

Nilai TCR untuk variabel kinerja karyawan yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah bernilai 82,2. Nilai ini berarti kinerja karyawan baik atau responden menyatakan setuju. Nilai TCR untuk variabel lingkungan kerja yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah bernilai 82,5. Nilai ini berarti lingkungan kerja baik atau responden menyatakan setuju. Nilai TCR untuk variabel stres kerja yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah 82,9. Nilai ini berarti stres kerja baik atau responden menyatakan setuju. Dan nilai TCR untuk variabel kepuasan kerja karyawan yang dibangun dari 10 pertanyaan adalah bernilai 82,5. Nilai ini berarti kepuasan kerja karyawan baik atau responden menyatakan setuju.

Analisis Data Penelitian



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

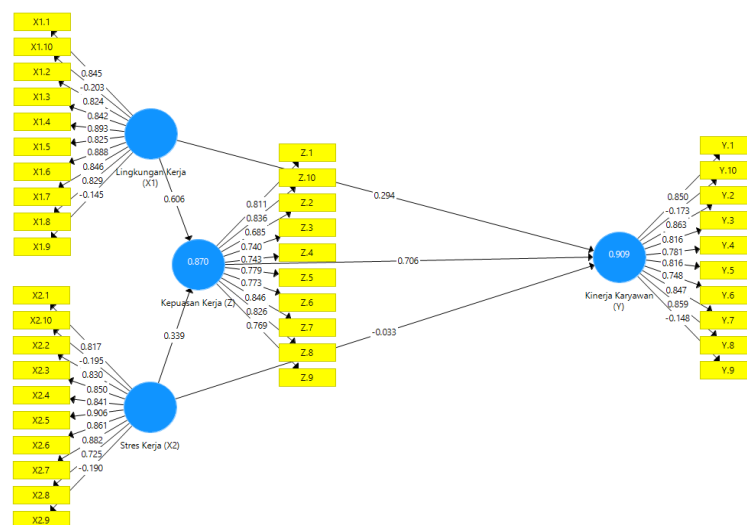
Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM.

1. Analisis Outer Model

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

2. Pengujian Outer Model

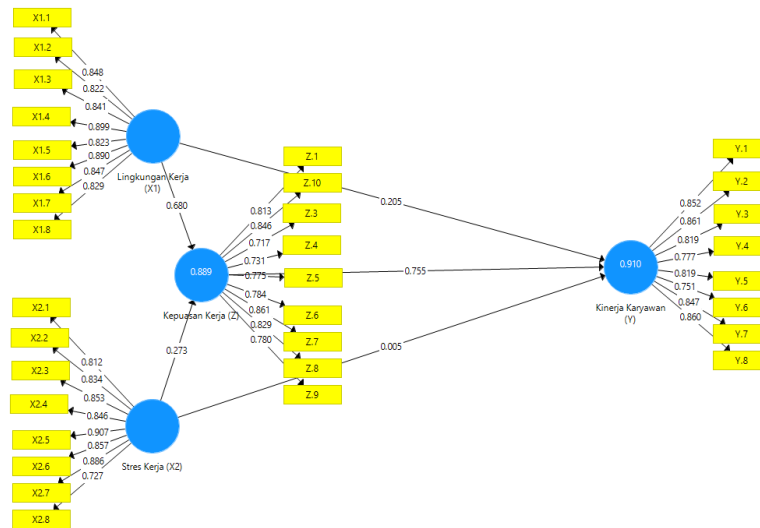
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi

Sumber : Olahan *SmartPLS*, 2023

Pada gambar di atas terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X2.9, X2.10, Y.9, Y.10, Z.2).



Gambar 3. Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi

Sumber : Olahan SmartPLS, 2023

Pengujian Outer Model Dengan Convergent Validity Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Kinerja Karyawan. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan pada Tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Outer Loading Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,852	Valid
	Y.2	0,861	Valid
	Y.3	0,819	Valid
	Y.4	0,777	Valid
	Y.5	0,819	Valid
	Y.6	0,751	Valid
	Y.7	0,847	Valid
	Y.8	0,860	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Dari Tabel di atas, terlihat semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Kinerja Karyawan dalam penilaian hipotesis.

Penilaian Outer Loadings dengan Convergent Validity untuk Variabel Lingkungan Kerja

Penelitian variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Lingkungan Kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja pada Tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Outer Loading Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,848	Valid
	X1.2	0,822	Valid
	X1.3	0,841	Valid
	X1.4	0,899	Valid
	X1.5	0,823	Valid
	X1.6	0,890	Valid
	X1.7	0,847	Valid
	X1.8	0,829	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Dari Tabel di atas, terlihat semua item pernyataan variabel Lingkungan Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Lingkungan Kerja dalam penilaian hipotesis.

Penilaian Outer Loadings dengan Convergent Validity untuk Variabel Stres Kerja

Penelitian variabel Stres Kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Stres Kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Stres Kerja pada Tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Outer Loading Variabel Stres Kerja

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,812	Valid
	X2.2	0,834	Valid
	X2.3	0,853	Valid
	X2.4	0,846	Valid
	X2.5	0,907	Valid
	X2.6	0,857	Valid
	X2.7	0,886	Valid
	X2.8	0,727	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Dari Tabel di atas, terlihat semua item pernyataan variabel Stres Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Stres Kerja dalam penilaian hipotesis.

Penilaian Outer Loadings dengan Convergent Validity untuk Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian variabel Kepuasan Kerja Karyawan dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada Tabel 4.12 :

Tabel 7. Hasil Outer Loading Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	Z.1	0,813	Valid
	Z.3	0,717	Valid
	Z.4	0,731	Valid
	Z.5	0,775	Valid
	Z.6	0,784	Valid
	Z.7	0,861	Valid
	Z.8	0,829	Valid
	Z.9	0,780	Valid
	Z.10	0,846	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Dari Tabel di atas, terlihat semua item pernyataan variabel Kepuasan Kerja Karyawan telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Kepuasan Kerja Karyawan dalam penilaian hipotesis.

3. Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja (X1)	0,723
Stres Kerja (X2)	0,709
Kinerja Karyawan (Y)	0,679
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	0,631

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

4. Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel di bawah ini :

Tabel 9. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs	Composite	Keterangan
----------------------	-----------	-----------	------------



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

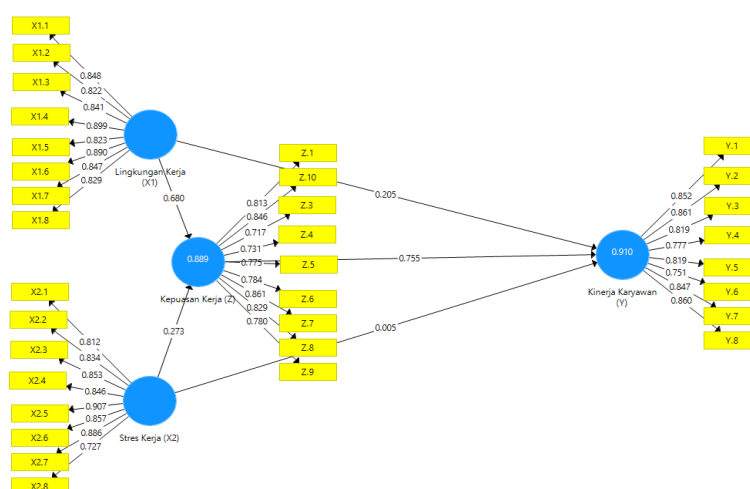
Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

	Alpha	Reliability	
Lingkungan Kerja (X1)	0,945	0,954	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,941	0,951	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	0,944	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	0,926	0,939	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

5. Persamaan Outer Model



Gambar 4. Hasil Outer Loading

Sumber : Olahan SmarPLS, 2023

Berdasarkan gambar struktur outer model di atas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Kepuasan Kerja Karyawan = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- Kepuasan Kerja Karyawan = $0,680 X_1 + 0,273 X_2$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Kinerja Karyawan = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z$
- Kinerja Karyawan = $0,205 X_1 + 0,005 X_2 + 0,755 Z$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel di bawah ini :

Tabel 10. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,910	0,907
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	0,889	0,886

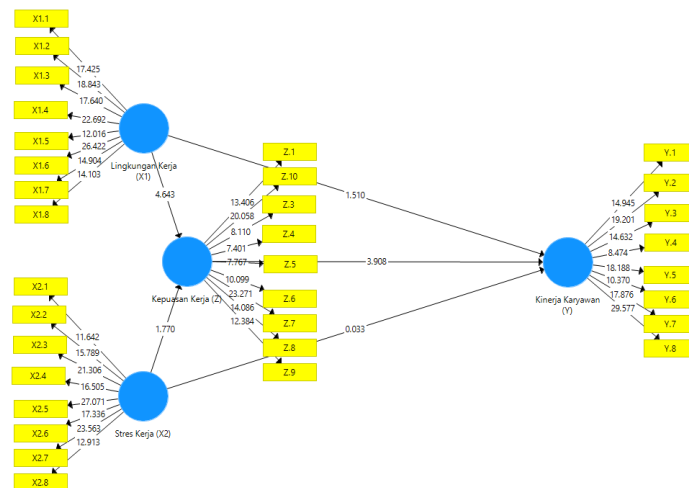
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pada tabel di atas terlihat nilai R^2 konstruk Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,889 atau sebesar 88,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. Sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,910 atau sebesar 91,0% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 9,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R -Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.



Gambar 5. Structural/Inner Model

Sumber : Olahan SmartPLS, 2023

6. Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R -Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel di bawah ini :

Pengaruh Langsung

Tabel 11. Result For Inner Weight



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Ket
Lingkungan Kerja => Kepuasan Kerja Karyawan	0,680	0,682	0,147	4,643	0,000	Hipotesis Diterima
Stres Kerja => Kepuasan Kerja Karyawan	0,273	0,277	0,154	1,770	0,077	Hipotesis Ditolak
Lingkungan Kerja => Kinerja Karyawan	0,205	0,179	0,136	1,510	0,132	Hipotesis Ditolak
Stres Kerja => Kinerja Karyawan	0,005	0,027	0,147	0,033	0,974	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja Karyawan => Kinerja Karyawan	0,755	0,757	0,193	3,908	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 12. Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation(STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Ket
Lingkungan Kerja => Kepuasan Kerja Karyawan => Kinerja Karyawan	0,514	0,523	0,196	2,620	0,009	Hipotesis Diterima
Stres Kerja => Kepuasan Kerja Karyawan => Kinerja Karyawan	0,206	0,202	0,123	1,673	0,095	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja, Stres Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maria, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1441

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sarnubi & Hasyim, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tempat kerja adalah lingkungan yang dapat berdampak pada kesehatan mental dalam banyak hal. Bagi banyak orang, pekerjaan adalah bagian penting dalam hidup mereka, namun tekanan dan stres akibat pekerjaan dapat berdampak buruk pada kesehatan mental. Oleh karena itu, penting untuk mengenali tanda-tanda stres dan mengetahui cara mengelola stres kerja untuk menjaga kesehatan mental. Stres kerja merupakan reaksi fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang. Kondisi ini bisa disebabkan oleh banyak faktor, antara lain tekanan waktu, tanggung jawab yang berlebihan, konflik antarpribadi, atau ketidakpastian pekerjaan. Faktanya, stres kerja yang berkepanjangan dan tidak ditangani dapat berdampak buruk pada hasil kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sihaloho & Siregar, 2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rozi et al., 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tempat kerja adalah lingkungan yang dapat berdampak pada kesehatan mental dalam banyak hal. Bagi banyak orang, pekerjaan adalah bagian penting dalam hidup mereka, namun tekanan dan stres akibat pekerjaan dapat berdampak buruk pada kesehatan mental. Oleh karena itu, penting untuk mengenali tanda-tanda stres dan mengetahui cara mengelola stres kerja untuk menjaga kesehatan mental. Stres kerja merupakan reaksi fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang. Kondisi ini bisa disebabkan oleh banyak faktor, antara lain tekanan waktu, tanggung jawab yang berlebihan, konflik antarpribadi, atau ketidakpastian pekerjaan. Faktanya, stres kerja yang berkepanjangan dan tidak ditangani dapat berdampak buruk pada hasil kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Munardi dkk., 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan lebih memiliki kepedulian terhadap organisasi yang ia ada di dalamnya. Sehingga mereka akan memberikan nilai yang superior kepada pekerjaan yang mereka dilakukan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sari & Erlina, 2021), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja Karyawan memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja.

7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening.

Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Irwan et al., 2022), dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja Karyawan memediasi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tempat kerja adalah lingkungan yang dapat berdampak pada kesehatan mental dalam banyak hal. Bagi banyak orang, pekerjaan adalah bagian penting dalam hidup mereka, namun tekanan dan stres akibat pekerjaan dapat berdampak buruk pada kesehatan mental. Oleh karena itu, penting untuk mengenali tanda-tanda stres dan mengetahui cara mengelola stres kerja untuk menjaga kesehatan mental. Stres kerja merupakan reaksi fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang. Kondisi ini bisa disebabkan oleh banyak faktor, antara lain tekanan waktu, tanggung jawab yang berlebihan, konflik antarpribadi, atau ketidakpastian pekerjaan. Faktanya, stres kerja yang berkepanjangan dan tidak ditangani dapat berdampak buruk pada hasil kerja.

IV. KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
2. Tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
3. Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
4. Tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
5. Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
6. Kepuasan Kerja Karyawan memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
7. Kepuasan Kerja Karyawan tidak memediasi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat dapat meningkatkan:
 - a. Lingkungan Kerja melalui peningkatan penerangan cahaya, sirkulasi udara, bau-bauan, dekorasi tata letak, keamanan.
 - b. Stres Kerja melalui peningkatan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.
 - c. Kepuasan Kerja Karyawan melalui peningkatan pekerjaan itu sendiri, gaji, kenaikan pangkat, pengawasan, rekan kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Karena kontribusi dari variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan 91,0% sedangkan sisanya sebesar 9,0% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada



peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

REFERENASI

- [1] Wijaya, Hendry, and Emi Susanty. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)." *Jurnal Ecoment Global* 2(1): 40.
- [2] Sihalo, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81.
- [3] Mujiatun, Siti et al. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang)." 9(3): 447–65
- [4] Sugiono, Edi, and Rizki Perdana Ardiansyah. 2021. "The Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction As an Intervening." *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal* 5(3): 1143–51.
- [5] Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 13(1): 1–13.
- [6] Munardi, Herwin Tri, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance." *Jurnal Arastirma* 1(2): 336.
- [7] Irwan, Andi, Azhary Ismail, Nurdin Latif, and A. Zulqadri Putra Pradana M. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Kinerja* 19(2): 522–26.
- [8] Rosminah. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (April): 1–12.
- [9] Rozi, Achmad et al. 2020. "The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta." *Humanities, Management and Science Proceedings* 1(1): 55–61.
- [10] Sari, Oxy Rindiantika. 2019. "Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening." *Management Analysis Journal* 4(1): 28–35.
- [11] Setiawan. 2019. "1 – 081260994489." 11(1): 19–33.
- [11] Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan Kerja Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 2(2): 170–83.
- [12] Simanjuntak, Putra Arif. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia." *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 2(17): 48–55.

