

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI VARIABEL INTERVENING**

**KEPUASAN KERJA**

**(Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)**

**JURNAL**



Ditulis oleh :

Nama : Taufiq Prasetya Pradana  
Nomor Mahasiswa : 11311365  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2018**

# **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja**

**(Studi Kasus pada Karyawan Bank Mandiri Persero Kantor Cabang Madiun)**

**Taufiq Prasetya Pradana**

**Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia**

**fiqprast32@gmail.com**

Abstrak

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sedangkan teknik analisis yang digunakan diantaranya adalah analisis regresi berganda, uji t, uji f, dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

This research was made to find out how to influence work stress, work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Bank Mandiri Madiun Branch Office. Respondents in this study were 100 employees of Bank Mandiri, Canbang Madiun Office. The data collection method used is a questionnaire. While the analysis techniques used include multiple regression analysis, t test, f test, and path analysis.

The results of this study indicate that work stress variables have a negative and significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, work stress has a significant negative effect on employee performance. This means that the higher job stress experienced by employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, that work stress variables have a

negative and significant effect on employee performance through job satisfaction, that work environment variables have a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: work stress, job satisfaction, work environment, employee performance

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dengan latar belakang yang berbeda tersebut maka diperlukan manajemen yang baik agar tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya (expense), tetapi pegawai dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar pegawai dapat menjadi sumber daya utama dan menentukan dalam mensukseskan tugas-tugas, maka harus dikembangkan kemampuannya atau mampu memecahkan setiap permasalahan yang ada dalam organisasi tersebut.

Untuk mengatasi persoalan dalam sebuah organisasi, yang mana seorang karyawan dihadapkan oleh sejumlah tugas dan tanggung jawab yang besar serta tuntutan akan peran profesinya, dan di lain pihak adanya keterbatasan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri maupun keterbatasan akan apa yang diharapkan untuk diperoleh dari profesinya, sangat dibutuhkan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut. Banyak sekali definisi yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut para ahli antara lain: menurut

Handoko (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2009) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang terdiri dari segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, keuangan, pemasaran, serta bidang kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia akan dirasakan penting bagi organisasi besar. Persoalannya menyangkut ketersediaan tenaga kerja berbakat dalam rangka menunjang rencana pertumbuhan bisnis, kualitas tenaga manajerial dan pengendalian biaya yang sangat besar dan kini dimaknai sebagai pengelolaan sejumlah besar tenaga kerja yang sangat berbakat.

Kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012). Kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena dengan kinerja pegawai akan diketahui seberapa besar kemampuan pegawai

dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Stres kerja merupakan bentuk konsekuensi dari setiap tindakan dan kondisi yang menimbulkan tuntutan fisik di lingkungan kerjanya secara berlebihan pada seseorang karyawan serta tuntutan psikologis yang dialaminya. Menurut Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa stres kerja adalah bentuk tekanan atau ketegangan yang dirasakan karyawan ketika mendapatkan tuntutan yang melebihi kekuatannya. Menurut Robbins (2008), stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk tekanan emosional atau ketegangan yang dirasakan karyawan karena menghadapi sebuah tuntutan yang cukup besar, sebuah hambatan serta adanya kesempatan penting sehingga akan mempengaruhi pikiran, kondisi fisik seseorang dan emosi karyawan (Hariandja, 2009).

Menurut Parker dan Decotiis (1983) dalam Mauladi dan Dihan (2015) mendefinisikan stres merupakan bentuk penyimpangan atas fungsi fisiologis atau psikologis dari kondisi normal yang disebabkan oleh adanya urgensi di lingkungan terdekat individu. Mungkin tidak berfungsinya psikologis fisiologis dalam konsep stres kerja belum dapat disimpulkan, dan bermasalah dalam hal itu tidak membedakan apakah individu menyadari disfungsi. Ini adalah pandangan bahwa disfungsi fisiologis lebih mungkin menjadi konsekuensi dari stres dan tidaknya dan, lebih lanjut, bahwa stres kerja agar memiliki konsekuensi apapun harus setidaknya pada beberapa tingkat kesadaran. Konseptualisasi ini merupakan gagasan "penyimpangan dari normal" dalam pengalaman individu; yaitu, apa yang normal dirasakan satu individu mungkin tidak normal bagi orang lain.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Faktor lingkungan mampu memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung bagi karyawan. Menurut Nitisemito (2008:190) lingkungan kerja adalah lingkungan disekitar pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedarmayanti (2009:2) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Sihombing (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di suatu instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Menurut Nitisemito (2009) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Pengertian lain dari Sedarmayati (2009) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari beberapa definisi diatas, maka peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, yang seluruhnya dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus, kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan kendati dengan istilah paling sederhana sekalipun.

Menurut Robbin *et al* (2008), kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Definisi lain Edy Sutrisno (2014 : 75) yang mengutip dari pendapat Handoko, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja karyawan merupakan hasil persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Hal ini berarti kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang didapat dalam bekerja sudah memenuhi dengan apa yang dianggap penting.

Definisi kepuasan kerja menurut Handoko (2008) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Martoyo (2008) definisi kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan.

Menurut Tiffin dalam As'ad (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan. Dan pendapat Blum dalam As'ad (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap variabel kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri.

Menurut As'ad (2008) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Dalam konsep ini kepuasan kerja merupakan perasaan puas tidaknya karyawan terhadap kondisi dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya. Dengan demikian kepuasan kerja dalam hal ini sangat dipengaruhi oleh situasi lingkungan pekerjaan dan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan.

## **Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan**

Bagi perusahaan, stres kerja merupakan aspek yang cukup penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja karyawan, dan ketika kinerja yang baik / tinggi dari karyawan maka dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun akan dapat menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu mendapat perhatian, antara lain dengan melakukan penelitian terkait variabel stres kerja. Bahaya stres disebabkan oleh kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut emosi.

Proses ini berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan seiring waktu semakin memburuk. Dalam jangka pendek, tanpa penanganan serius, stres yang dibiarkan oleh perusahaan akan membuat karyawan menjadi depresi, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja secara optimal sehingga kinerja mereka akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja sehingga mereka tidak lagi dapat bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres akan menjadikan karyawan jatuh sakit atau bahkan keluar dari pekerjaannya.

Menurut Selye (dalam Reni Hidayanti 2010), stress dapat bersifat positif maupun negatif. Stress yang bersifat positif disebut “*eustres*” yakni mendorong manusia untuk lebih dapat beradaptasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain. Sebaliknya, stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “*distress*” menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan. gejala-gejala “*distress*” melibatkan baik kesehatan fisik maupun psikis. Beberapa contoh gejala “*distress*” antara lain adalah : gairah kinerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini stres kerja mengacu pada efek negatif sebagai suatu stres yang berlebihan (*distress*), yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Mariskha (2011) serta penelitian Khuong and Yen, (2016) menemukan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis pertama penelitian ini adalah :

**H1 : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Putra dkk (2010), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor dasar yang harus diperhatikan dan mempunyai peranan yang cukup besar dalam setiap kegiatan perusahaan. Sedangkan Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis

lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi semangat kerja dimana karyawan akan merasa sangat terpaksa dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan ikut menurun.

Hasil penelitian Muchtar, (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh stres kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja.**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang atas pekerjaannya. Menurut teori faktor kepuasan kerja terdiri dari faktor psikologis pertama yang berkaitan dengan psikologi karyawan yang meliputi minat, kedamaian dalam pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Kedua, faktor sosial, yang terkait dengan interaksi sosial antara karyawan dan karyawan dengan atasan. Ketiga, faktor fisik, yaitu faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, termasuk jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan istirahat, peralatan kerja, keadaan ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, usia, dan seterusnya. Keempat, faktor keuangan adalah faktor yang berkaitan dengan keamanan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan jumlah gaji, jaminan sosial, jenis tunjangan, fasilitas yang disediakan, promosi, dan sebagainya.

Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan cenderung memberikan kontribusi atau kinerja yang lebih efektif terhadap perusahaan dibandingkan karyawan yang kecewa. Karyawan dapat mengelola stres yang baik ketika mereka merasakan kepuasan kerja yang tinggi sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian Mariskha (2011) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja serta penelitian Choobineh et al

(2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama penelitian.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H3 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan.**

**Pengaruh Lingkungan Kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja.**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang dia lakukan atau yang menjadi tanggungjawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk mengembangkan kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja karyawan di tempat kerjanya nyaman dan aman, karyawan akan bekerja dengan senang hati dan merasa puas. Kepuasan ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, jika lingkungan kerja di tempat kerja menyenangkan dan nyaman, maka karyawan akan lebih aktif dalam bekerja.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Yunanda (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I. Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan semakin nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah perusahaan pasti akan memberikan fasilitas yang membuat karyawan nyaman dalam pekerjaan mereka sehingga

mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang atas pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan apa yang mereka lakukan, kinerja akan meningkat dan ini akan menguntungkan perusahaan. Kondisi kepuasan kerja adalah umpan balik yang akan memengaruhi kinerja atau kinerja di masa mendatang. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan pengaruh total antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis keempat penelitian ini adalah :

**H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**

## **Landasan teori**

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut Desler (2011) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Menurut Desler (2011) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan yang merupakan kunci pengembangan bagi mereka di masa yang datang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi, dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberikan karyawan mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Mathis dan Jackson, 2012).

### **Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa stres kerja adalah bentuk tekanan atau ketegangan yang dirasakan karyawan ketika mendapatkan tuntutan yang melebihi kekuatannya. Menurut Robbins (2008), stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk tekanan emosional atau ketegangan yang dirasakan karyawan karena menghadapi sebuah tuntutan yang cukup besar, sebuah hambatan serta adanya kesempatan penting sehingga akan mempengaruhi pikiran, kondisi fisik seseorang dan emosi karyawan (Hariandja, 2009).

Menurut Siagian (2011) stres kerja adalah sebuah kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi jalan pikiran dan emosi seseorang serta kondisi fisik seseorang.

### **Lingkungan Kerja**

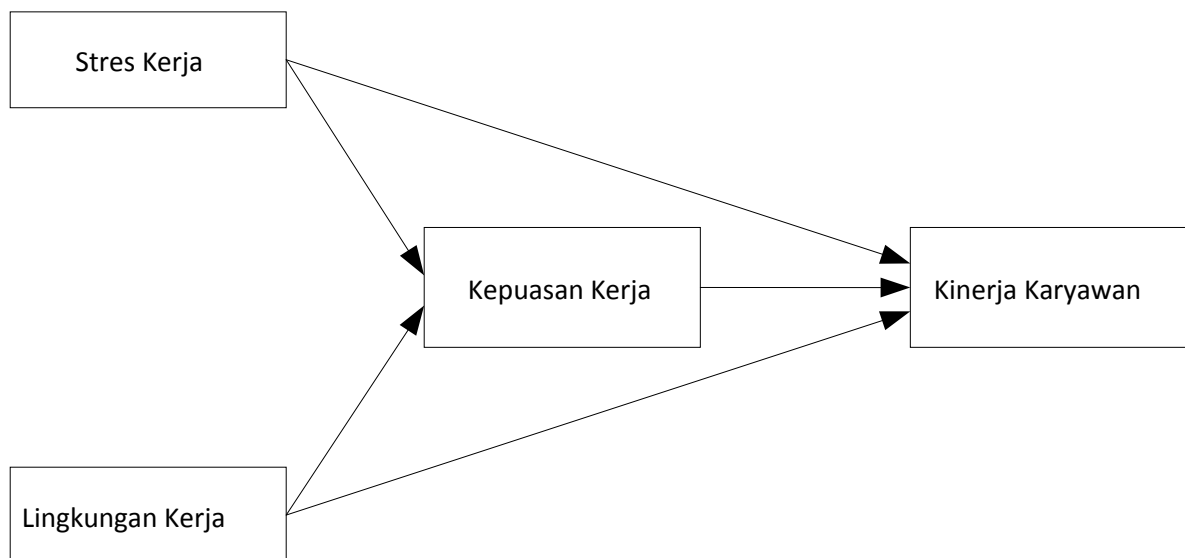
Menurut Nitisemito (2008:190) lingkungan kerja adalah lingkungan disekitar pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedarmayanti (2009:2) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan

kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Sihombing (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di suatu instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus, kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan kendati dengan istilah paling sederhana sekalipun. Menurut Robbin *et al* (2008), kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

### **Kerangka Penelitian**



### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel satu dengan variabel lainnya dengan hipotesis dan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan pengaruh stres kerja

dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Secara umum data yang disajikan dalam bentuk angka-angka yang dihitung melalui uji statistik. Penelitian dengan *explanatory research* dimaksudkan agar dapat memperoleh data populasi yang telah diambil sampel untuk melihat hubungan-hubungan antara variabel, sehingga nantinya akan diperoleh penjelasan mengenai masalah yang diteliti

Lokasi Penelitian adalah Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun yang beralamat di Jalan Pahlawan No. 29 Kartoharjo Kota Madiun Jawa Timur.

Populasi dan sampel. Menurut Sugiyono (2009) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Kota Madiun yang berjumlah sebanyak 100 pegawai.

Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Madiun, dengan teknik pengambilan sampel *convenience sampling* yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan faktor kemudahan. Adapun jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

Variabel Penelitian. Variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk di pelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Berdasarkan pokok masalah dan perumusan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel

dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Stres kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Intervening merupakan variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Z).

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Stres kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kemampuan pekerja meliputi interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sikap individu yang mengubah kondisi normal dan fungsi psikologis pekerja sehingga menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu”. Indikator stres kerja terdiri dari: (Beehr dan Newman, 1978 Mauladi dan Dihan,2015) mudah lelah fisik dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan, merasakan kepala pusing ketika ada tekanan dalam pekerjaan, sulit tidur mengingat tugas di perusahaan masih menumpuk, merasa cemas dalam menghadapi masalah pekerjaan sehari-hari, ketagangan akibat persaingan antar rekan kerja, dan Pekerjaan yang monoton membuat tidak begairah dalam bekerja.

### **Variabel Lingkungan Kerja**

Definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban (Nitisemiti, 2009).

Lingkungan kerja indikatornya terdiri dari Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

### **Variabel Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dalam hal ini adalah kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel psikologis, sosial, fisik dan finansial. Kuesioner kepuasan kerja dikembangkan oleh Robbin and Judge (2007) dengan indikator antara lain kepuasan terhadap gaji/upah, Kepuasan atas Bonus yang diberikan, Kepuasan atas Kondisi kerja, Kepuasan pada Rekan kerja, kepuasan promosi dan kepuasan pada supervisor.

### **Variabel kinerja karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator-indikator kinerja adalah: (Desler, 2011) Kualitas kerja, Produktivitas, Pengetahuan mengenai pekerjaan, Kepercayaan, Ketersediaan, dan Kebebasan.

### **Uji Instrumen Penelitian**

**Uji validitas.** Validitas merupakan tingkat dimana sebuah pengujian mengukur apa yang benar-benar ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis korelasi product moment untuk mendapatkan validitas konstruk. Korelasi product moment dilakukan dengan menggunakan SPSS 20. Item yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang mempunyai nilai koefisien korelasi  $\geq r$  tabel. Korelasi Product Moment adalah korelasi item-item pernyataan dengan konstruk yang diukur. Menurut Sugiyono (2009) koefisien korelasi  $\geq 0,3$  telah memenuhi level minimal, dan layak menjadi item yang dinyatakan valid.

**Uji reliabilitas.** Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrumen. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,70 (Ghozali, 2011).

### **Metode analisis data**

**Analisis deskriptif.** Analisis deskriptif merupakan analisis yang bertujuan untuk menjelaskan/mendiskripsikan data-data yang diperoleh dalam penelitian ini yang terdiri dari data profil karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun dan data tentang hasil jawaban karyawan tentang stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Analisis data didasarkan pada perhitungan nilai mean (rata-rata), median, standar deviasi, dll.

**Analisis regresi tahap I.** Analisis Analisis tahap I adalah menjelaskan analisis tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi, dalam penelitian ini pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun persamaan regresi linier berganda tahap I adalah sebagai berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

$$Y_1 = \text{Kepuasan kerja}$$

a = Konstanta

$b_{1,2}$  = Koefisien regresi  $X_1, X_2$

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

**Analisis regresi tahap II.** Analisis regresi tahap II menjelaskan tentang analisis pengaruh variabel independen dan mediasi terhadap variabel dependen. Dalam hal ini analisis regresi Tahap II menjelaskan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan regresi linier berganda tahap II adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z \dots \dots \dots (2)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_{3,4,5}$  = Koefisien regresi  $X_1, X_2, Z$

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Lingkungan kerja

Z = Kepuasan kerja

**Analisis Jalur.** Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisa jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisa jalur adalah perluasan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghazali, 2011). Akibat langsung berarti arah hubungan antara satu variabel langsung tanpa melalui variabel lain,

sementara hubungan tidak langsung harus melalui variabel yang lain. Pada analisis jalur ini untuk mengetahui sokongan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat menggunakan regresi linier berganda (Solimun, 2013).

### **Uji Asumsi Klasik**

**Uji multikolinieritas.** Uji multikolinieritas adalah suatu kondisi adanya hubungan linier diantara variabel bebas dalam model regresi. Uji ini dapat dilihat dalam *Variance Inflation Factor/Tolerance Value*. Batas dari VIF adalah 10, dan Tolerance Value diatas 1 maka terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan sebagai syarat untuk melakukan analisis regresi berganda, serta untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan multikolinieritas dalam persamaan regresi, dapat diketahui dengan menggunakan toleransi variabel (*tolerance of variable*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila suatu variabel mempunyai nilai toleransi dan VIF mendekati angka 1, maka tidak ada indikasi autokorelasi dalam suatu persamaan regresi linier berganda tersebut (Ghozali, 2006)

**Uji heterokedastisitas.** Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari error residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Uji ini dilakukan dengan meregresikan variabel independen dengan absolut residual yang diperoleh pada model regresi utama. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka model regresi tersebut tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

**Uji normalitas.** Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah data-data yang digunakan dalam model regresi telah berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data dalam model regresi dapat dilihat dari pola sebaran dari residual pada model regresi utama. Selanjutnya residual tersebut dilakukan pengujian menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* dengan program SPSS 20. Data dinyatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai probabilitas lebih besar

Uji hipotesis

**Uji t.** Uji t merupakan pengujian secara parsial pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

**Uji f.**

### **Analisis dan Pembahasan**

**Analisis deskriptif responden.** Ditinjau dari jenis kelamin karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Madiun, mayoritas adalah pria yaitu sebesar 58% dan sisanya perempuan sebesar 42%. Dari segi usia mayoritas responden berusia antara 21 – 30 tahun yaitu sebesar 55%, usia antara dari 31 - 40 tahun sebesar 41%, dan antara 41 – 50 tahun sebesar 4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Di Madiun masih berusia muda. Ditinjau dari masa kerja responden mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 71 orang atau 71%, antara 6 – 10 tahun sebesar 21%, lebih dari 10 tahun sebesar 7%, dan kurang dari 1 tahun sebesar 1%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk bekerja antara 1 – 5 tahun. mayoritas adalah sarjana (S1) yaitu sebanyak 60 orang atau 60%. Sedangkan yang tamat SLTA/SMK sebesar 3%, diploma sebesar 36%, dan pascasarjana sebesar 1%.

**Analisis deskriptif variable penelitian.** mayoritas karyawan telah memberikan penilaian stres kerja rendah yaitu dengan rata-rata skor sebesar 2,35. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Madiun stres kerjanya rendah. diketahui mayoritas karyawan telah memberikan penilaian setuju terhadap variabel lingkungan kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,91. . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Madiun dalam kategori baik. diketahui mayoritas karyawan telah memberikan penilaian setuju terhadap variabel kepuasan kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,82. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas bekerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. mayoritas karyawan telah mempunyai kinerja yang tinggi yaitu dengan rata-rata skor sebesar 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Madiun memiliki kinerja yang tinggi. mayoritas karyawan telah mempunyai kinerja yang tinggi yaitu dengan rata-rata skor sebesar 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Madiun memiliki kinerja yang tinggi.

#### Analisis Jalur

**Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.** Berdasarkan koefisien regresi dalam persamaan regresi  $Z = 1,562 - 0,179X_1 + 0,710X_2$  maka Nilai konstanta sebesar 1,562 jika variabel Stres kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilainya tetap atau sama dengan nol (0), maka Kepuasan kerja sebesar 1,562. Variabel Stres kerja ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,179. Variabel ini mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,179 artinya apabila variabel Stres kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,179 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti bahwa antara variabel Stres kerja dan Kepuasan kerja

menunjukkan hubungan yang berlawanan. Artinya jika variabel Stres kerja semakin meningkat mengakibatkan Kepuasan kerja akan menurun, begitu pula sebaliknya jika pada variabel stres kerja semakin menurun maka Kepuasan kerja akan semakin meningkat. Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,710. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,710 artinya apabila pada variabel Lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,710 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Stres kerja ( $X_1$ ) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika variabel lingkungan kerja semakin meningkat mengakibatkan Kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel lingkungan kerja semakin menurun maka Kepuasan kerja akan semakin menurun. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel hasil Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.562	.295		5.297	.000
	Stres kerja	-.106	.040	-.179	-2.650	.009
	Lingkungan kerja	.640	.061	.710	10.538	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

**Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan koefisien regresi dalam persamaan regresi  $Y = 1,771 - 0,291X_1 + 0,176X_2 + 0,538Z$  maka Nilai konstanta sebesar 1,771 yang berarti jika variabel Stres kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan kerja ( $Z$ ) nilainya tetap atau sama dengan nol (0), maka Kinerja sebesar 1,771.

Variabel Stres kerja ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,291. Variabel ini mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,291 artinya apabila variabel Stres kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan menurun sebesar 0,291 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan kerja ( $Z$ ) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti bahwa antara variabel Stres kerja dan Kinerja menunjukkan hubungan yang berlawanan. Artinya jika variabel Stres kerja semakin meningkat mengakibatkan Kinerja akan menurun, begitu pula sebaliknya jika pada variabel stres kerja semakin menurun maka Kinerja akan semakin meningkat.

Variabel Stres kerja ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,291. Variabel ini mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,291 artinya apabila variabel Stres kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan menurun sebesar 0,291 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan kerja ( $Z$ ) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti bahwa antara variabel Stres kerja dan Kinerja menunjukkan hubungan yang berlawanan. Artinya jika variabel Stres kerja semakin meningkat mengakibatkan Kinerja akan menurun, begitu pula sebaliknya jika pada variabel stres kerja semakin menurun maka Kinerja akan semakin meningkat.

Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,176. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,176 artinya apabila pada variabel Lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan

meningkat sebesar 0,176 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Stres kerja ( $X_1$ ), dan Kepuasan kerja ( $Z$ ) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Lingkungan kerja dan Kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika variabel lingkungan kerja semakin meningkat mengakibatkan Kinerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel lingkungan kerja semakin menurun maka Kinerja akan semakin menurun.

Variabel Kepuasan kerja ( $Z$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,538. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,538 artinya apabila pada variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,538 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Stres kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika variabel kepuasan kerja semakin meningkat mengakibatkan Kinerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel kepuasan kerja semakin menurun maka Kinerja akan semakin menurun.

**Hasil regresi Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.771	.266		6.667	.000
1 Stres kerja	-.164	.033	-.291	-5.000	.000
Lingkungan kerja	.151	.071	.176	2.133	.035
Kepuasan kerja	.512	.081	.538	6.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Uji Hipotesis**

Dapat diketahui besarnya  $F_{hitung}$  sebesar 90,680 dan probabilitas sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa  $\text{sig } F_{hitung}$  lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel Stres kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ), secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Madiun.

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas juga dapat diketahui koefisien determinasi ( $R^2 \text{ square}$ ) sebesar 0,652. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,652, artinya bahwa 65,2% Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel Stres kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Stres kerja ( $X_1$ )

Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,650 dan probabilitas sebesar 0,009. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ) sehingga  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ).

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,538 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pada variabel Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.

1) Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Stres kerja ( $X_1$ )

Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -

5,000 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

2) Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ).

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,133 dan probabilitas sebesar 0,035. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,035 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pada variabel Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

3) Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Kepuasan kerja ( $Z$ ).

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,352 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pada variabel Kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

## **Pembahasan**

**Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja.** Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model I menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka kepuasannya akan semakin menurun. Karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja jika besarnya stres kerja yang dirasakan rendah.

**Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja.** Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk . Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja yang bersih dan tenang akan memberikan rasa nyaman dan senang. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya, sehingga kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian Edward Tio (2014), yang menyimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X. Sedangkan pengujian secara parsial hanya lingkungan fisik dan lingkungan manusia yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pogan Livia (2015), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

**. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan hasil analisis regresi menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk semakin rendah kinerja karyawan. Stres bagi karyawan (personel) dapat merupakan tantangan, rangsangan, dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana karyawan memandangnya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan

lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mariskha (2011) serta penelitian Khuong and Yen, (2016) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan hasil analisis regresi menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk . Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor dasar yang harus diperhatikan dan mempunyai peranan yang cukup besar dalam setiap kegiatan perusahaan.

Hasil penelitian Muchtar, (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan semakin baik kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja yang lebih tidak baik akan berakibat pada rendahnya kinerja karyawan pula.

#### **Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja.**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier jalur menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan semakin rendah kepuasan yang dirasakan karyawan sehingga hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan memberikan kontribusi atau kinerja yang lebih efektif terhadap perusahaan dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mampu mengelola stres sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan penelitian Mariskha (2011) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja serta penelitian Choobineh et al (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres dengan produktivitas kerja. Menurut Mariskha (2011) menyatakan bahwa, dengan kurangnya motivasi karyawan yang akan menghasilkan karyawan yang rendah kinerjanya. Sedangkan mereka dengan motivasi yang tinggi dalam bekerja akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Ini adalah konsisten dengan teori Handoko (2001) yang menyatakan bahwa motivasi adalah salah satunya faktor yang dapat mempengaruhi karyawan kinerja.

**Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja.** Berdasarkan hasil analisis regresi linier jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan yang dirasakan karyawan akan meningkat, sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang dia lakukan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk mengembangkan kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja karyawan di tempat kerja nyaman dan aman, karyawan akan bekerja dengan senang hati dan merasa puas. Kepuasan ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, jika lingkungan kerja di tempat kerja menyenangkan dan nyaman, maka karyawan akan lebih aktif dalam bekerja

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Yunanda (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z) pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I. Menurut Yunanda (2012) Kondisi di tempat kerja yang semakin nyaman maka karyawan merasakan cocok dengan kondisi lingkungan kerjanya sehingga kepuasan atas lingkungan kerja tersebut akan semakin meningkat dan hal ini akan meningkatkan kinerjanya. Perusahaan pasti akan memberikan fasilitas-fasilitas yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja agar karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kondisi kepuasan kerja adalah umpan balik yang akan memengaruhi kinerja atau kinerja di masa mendatang. Hasil penelitian menyatakan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dapat menambah total pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di Bab terdahulu, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh yang negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk . Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk . Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pada karyawan PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini berarti stres kerja yang semakin tinggi menurunkan kepuasan kerja dan pada akhirnya kinerja karyawan PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk juga semakin menurun. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti

lingkungan kerja yang semakin baik meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya kinerja karyawan PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk juga semakin meningkat.

#### Saran

Berdasar hasil temuan dalam penelitian ini maka dapat direkomendasikan beberapa saran kepada beberapa pihak diantaranya: Pihak manajemen PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk mengelola stres kerja karyawan agar tidak berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, terutama pada item akhir-akhir ini mudah lelah fisik dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan, karena dinilai paling tinggi sebagai faktor stres kerja. Pimpinan hendaknya pada akhir minggu atau akhir bulan tidak memberikan beban kerja yang berlebih, agar karyawan dapat menikmati hari libur di akhir minggu dengan keluarga, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, baik secara fisik maupun non fisik, dan diadakan kegiatan olahraga bersama di pagi hari seminggu sekali, sehingga kesehatan dan stamina karyawan tetap terjaga dengan baik. Pihak manajemen PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk menciptakan lingkungan kerja karyawan yang kondusif, terutama pada item lingkungan kerja tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan, karena dinilai paling rendah oleh karyawan. Pimpinan hendaknya menjalin hubungan yang harmonis dengan seluruh bawahan, dan menciptakan komunikasi yang baik, sehingga bawahan dapat menyampaikan permasalahan atau kesulitan, dan gagasan/ide kepada atasan tanpa ada rasa takut atau sungkan.

#### Daftar Pustaka

Alwi, Syafarudin. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE  
As'ad (2008), *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty  
Beehr, T. A., 1987, *Psychological Stress In The Workplace*. Rotledge: London.

- Dessler, Gary, (2011), *Manajemen sumber daya manusia*, PT. Indeks, Jakarta
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF
- Hariandja M.T.E, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo
- Hariato F., Putu A.W., Dedy R., 2008, Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Gold Di Surabaya, *Jurnal IPTEL Vol 11, No.3 hal:139-145*
- Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Hoboubi Naser, Alireza Choobineh, Fatemeh Kamari Ghanavati, Sareh Keshavarzi, Ali Akbar Hosseini (2017) The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry, *Safety and Health at Work* 8 67-71
- 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, International, Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 7, No. 2, p:31-37*
- Mariskha Z (2011), Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Edisi Ke-VI, November 2011*
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat*
- Muchtar, 2016, The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees, Sinergi, Volume 6, NUMBER2, p:27-40*
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.

- Mauladi F, Dihan F.N, (2015), Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta), *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol 6 No. 2: 51 -62
- Moleong, Lexy J. (2013), *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo Susilo, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Yogyakarta: BPF
- Moleong Lexy J., 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja
- Nabirye R.C., Kathleen C.B., Erica R.P., Elizabeth H. M., Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda, *Journal of Nursing Management*, 2011,19,760–768
- Nawawi, H. 2007. *Evaluasi Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito Alex. S., 2009, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, PenerbitGhalia Indonesia
- Pogan Livia 2014, Impact Of Organizational Environment On Job Satisfaction And Job Performance, *Academica Brâncuși” Publisher*
- Parker,D.F., & DeCotiis,T.A., 1983. Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32(2): 160-177.
- Prawirosentono, Suyadi., 2012, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi I, Yogyakarta : BPF
- Platisa Ch.,P. Reklitisb, & S. Zimeras (2015) Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 175 ( 2015 ) 480 – 487
- Raziqa Abdul, Raheela Maulabakhsh (2015), Impact of Working Environment on Job Satisfaction, *Procedia Economics and Finance* 23, p: 717 – 725
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2008, *Organizational Behaviour* 12<sup>th</sup> edition. Jakarta : Salemba Empat.\
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour*. Jakarta:Salemba Empat

- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian. P. Sondang., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIE. YKPN
- Solimun, (2013).*Penguatan Metodologi Penelitian, General Structural Component Analysis-GSCA*.Program Studi Statistika Fakultas MIPA Universitas Brawijaya
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Than Viet Duc, Cuong Hung Pham, Long Pham (2016) Job Stress, Involvement, Satisfaction and Performance of Employees in Garment 10 Corporation in Vietnam, International Journal of Financial Research Vol. 7, No. 3, p: 96 - 109
- Tio Edward (2014) *The Impact Of Working Environment Towards Employee Job Satisfaction: A Case Study In Pt. X, iBuss Management Vol. 2, No. 1, (2014) 1-5*