

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN PEGAWAI PADA PT MEGA MULTI PEGAS DRIYOREJO-GRESIK

Alecia Dhea Audrian^{1}, Chandra Kartika²*

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

*Corresponding Author: ¹aleciadehea@gmail.com

Abstract: *The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance through Employee Satisfaction at PT. Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik. This research uses a quantitative approach and the type of research is explanatory research. The population and sample in this research were 100 employees at PT. Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik. The sampling technique was a saturated sample and the research instrument used a Likert scale, the data collection method used a questionnaire method and the data analysis method used SmartPLS Version 4.0. The research results state that the work environment has a significant influence on employee satisfaction at PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik. Work stress has a significant influence on employee satisfaction at PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik. The work environment has a significant influence on employee performance at PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik. Job Stress does not have a significant influence on Employee Performance at PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik. Employee satisfaction does not have a significant influence on employee performance at PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik. The work environment does not have a significant influence on employee performance through employee satisfaction at PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik. Work stress does not have a significant influence on Employee Performance through Employee Satisfaction at PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik.*

Keywords: *Work Environment; Work Stress; Employee Performance; Employee Satisfaction*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Pegawai pada PT Mega Multi Pegas Driyorejo- Gresik”. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik dengan mengambil sampel 100 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data yang diperoleh diproses menggunakan teknik analisis SEM PLS (*Structure Equation Modeling Partial Least Square*) dengan menggunakan program SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai pada PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik. Selain itu, Lingkungan kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, kepuasan karyawan juga ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut..

Kata Kunci: Lingkungan kerja; Stress kerja; Kinerja Pegawai; Kepuasan Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Di era global ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang sangat berkualitas untuk sebuah perusahaan adalah sangat penting dimiliki oleh suatu perusahaan. Pemilihan sumber daya manusia yang sangat berkualitas harus diperhatikan supaya menunjang keberhasilan produktivitas perusahaan perusahaan. Dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang sangat berkualitas, seorang atasan perusahaan harus mampu menjaga hubungan baik dengan karyawannya serta memperhatikan perilaku karyawan, fasilitas kerja, dan kompensasi agar terciptanya kepuasan karyawan. PT Mega Multi Pegas berdiri sejak tahun 2013. PT Mega Multi Pegas merupakan perusahaan di bidang otomotif, bergerak dalam manufaktur produk *leaf spring* (pegas daun). Hasil produksi berupa berbagai jenis leaf spring dengan berbagai model dan spesifikasi sesuai dengan kebutuhan konsumen yang berokasi di jalan raya tenaru no. 18 Gading, Dusun Gading, Cangkir, Kec. Driyorejo, Kabupaten Gresik, jwa timur. Mereka mempunyai 81 karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar produktivitas kerja dapat meningkat.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti fasilitas kerja, pencahayaan, maupun kondisi udara di tempat kerja (Darmadi, 2020). Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Megawati, dan Heriyanto (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Stres merupakan kondisi yang membuat seseorang menjadi menjauh dari pekerjaan yang karyawan lakukan karena keadaan emosional dan fisik yang mengalami perubahan menjadi tidak stabil dan tidak berenergi (Ul Haq et al., 2020). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Rahmawati, 2020). Stres kerja dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ahmad et al. (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Ekhsan dan Septian (2021) menunjukkan bahwa stres kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan (Kristiani & Pangastuti, 2019). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi (Sholikhah & Mulyana, 2022). Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan

kepuasan kerja karyawan karena dapat memberikan rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan (Ndandara et al., 2023).

Fenomena yang terjadi pada PT Mega Multi Pegas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan terkait kondisi lingkungan kerja, seperti suhu gudang yang cukup panas akibat kurangnya ventilasi udara sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Selain itu, terdapat keluhan mengenai kompensasi gaji yang dianggap kurang memadai sehingga menimbulkan stres kerja pada sebagian karyawan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai pada PT Mega Multi Pegas Driyorejo–Gresik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja karyawan meliputi: 1) Kualitas kerja, tingkat ketelitian dan mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. 2) Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. 3) Pengetahuan kerja, tingkat pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. 4) Pelaksanaan tugas, kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. 5) Tanggung jawab, Kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tugas dan kewajibannya. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan mampu memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sambul et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indikator kepuasan kerja antara lain: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan terhadap kondisi kerja. Kepuasan terhadap hasil kerja.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi kerja. Beberapa aspek lingkungan kerja antara lain: 1) Pencahayaan. 2) Sirkulasi udara. 3) Suhu ruangan. 4) Kebisingan. 5) Fasilitas kerja

Stres Kerja (X3)

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat tekanan pekerjaan (Handoko, 2016). Stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan berbagai masalah seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta menurunnya kinerja karyawan. Indikator stres kerja meliputi: Kesehatan fisik, Kesehatan psikologis, Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskripsi. Subjek penelitian ini adalah Pegawai PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik. Jalan Raya Tenaru No,18 Gading, Dusun Gading, Cangkir, Kec. Driyorejo, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Fenomena yang terjadi pada penelitian ini, berdasarkan situasi yang ada masih ada beberapa karyawan yang mengeluh tentang kondisi lingkungan kerja yang sangat panas dikarenakan kurangnya ventilasi udara yang masuk didalam gudang dan itu membuat pekerjaan sedikit terhambat dan karyawan merasa kurang puas, dan ada satu *problem* yaitu kurangnya gaji terhadap pegawai di PT Mega Multi Pegas sehingga masih ada karyawan yang suka stres dan membuat kinerja para pegawai yang lain menjadi menurun dalam melaksanakan tugasnya.. Teknik pengambilan sample menggunakan sampel jenuh yaitu. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai dari PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik berjumlah 150 orang. Maka sampel penelitian ini yaitu sebanyak 150 orang pegawai yang di pilih menggunakan Teknik penyebaran kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Teknik adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan *software SmartPLS* versi 4.0. Smart PLS merupakan model persamaan *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component-based structural equation modelling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Berdasarkan data yang dikelola menggunakan SmartPLS ver 4.0, berikut adalah ringkasan hasil statistik deskriptif:

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Kode	Nilai Mean	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Kebersihan tempat kerja	X1.1	0.824	Setuju
	Tingkat pencahayaan	X1.2	0.815	Setuju
	Suhu lingkungan kerja	X1.3	0.778	Setuju
	Tata letak ruang kerja	X1.4	0.849	Setuju
Stres Kerja (X2)	Pencapaian target pegawai	X2.1	0.832	Setuju
	Tekanan dalam pekerjaan	X2.2	0.861	Setuju
	Struktur organisasi kurang jelas	X2.3	0.651	Setuju
Kepuasan	Hubungan baik antar pegawai	Y1.1	0.931	Setuju

Variabel	Indikator	Kode	Nilai Mean	Keterangan
Pegawai (Y1)	Kepuasan lingkungan kerja	Y1.2	0.827	Setuju
	Kompensasi & pengembangan karier	Y1.3	0.731	Setuju
Kinerja Pegawai (Y2)	Jumlah tugas yang diselesaikan	Y2.1	0.889	Setuju
	Penilaian kualitas kerja	Y2.2	0.772	Setuju
	Penilaian kemampuan tugas	Y2.3	0.897	Setuju

Sumber: Data dikelola *SmartPLS ver 4.0 (2024)*

Berdasarkan tabel 2 di atas, variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan bahwa secara umum responden menyetujui kondisi fisik tempat kerja mereka. Indikator tata letak ruang kerja (X1.4) memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 0.849, disusul oleh kebersihan tempat kerja (X1.1) sebesar 0.824. Hal ini mengindikasikan bahwa penataan ruang dan kebersihan menjadi aspek paling positif bagi karyawan, meskipun indikator suhu lingkungan kerja (X1.3) memiliki nilai terendah (0.778) yang menunjukkan perlunya perhatian lebih pada sirkulasi udara atau pendingin ruangan.

Pada variabel Stres Kerja (X2), responden cenderung setuju bahwa mereka mengalami tekanan dalam pekerjaan (X2.2) dengan nilai *mean* yang cukup tinggi, yakni 0.861. Tekanan ini juga berkaitan erat dengan pencapaian target pegawai (X2.1) yang mencapai skor 0.832. Menariknya, meskipun responden merasa struktur organisasi kurang jelas (X2.3), indikator ini memiliki nilai terendah sebesar 0.651, yang berarti beban kerja dan target menjadi pemicu stres yang lebih dominan dibandingkan masalah struktural.

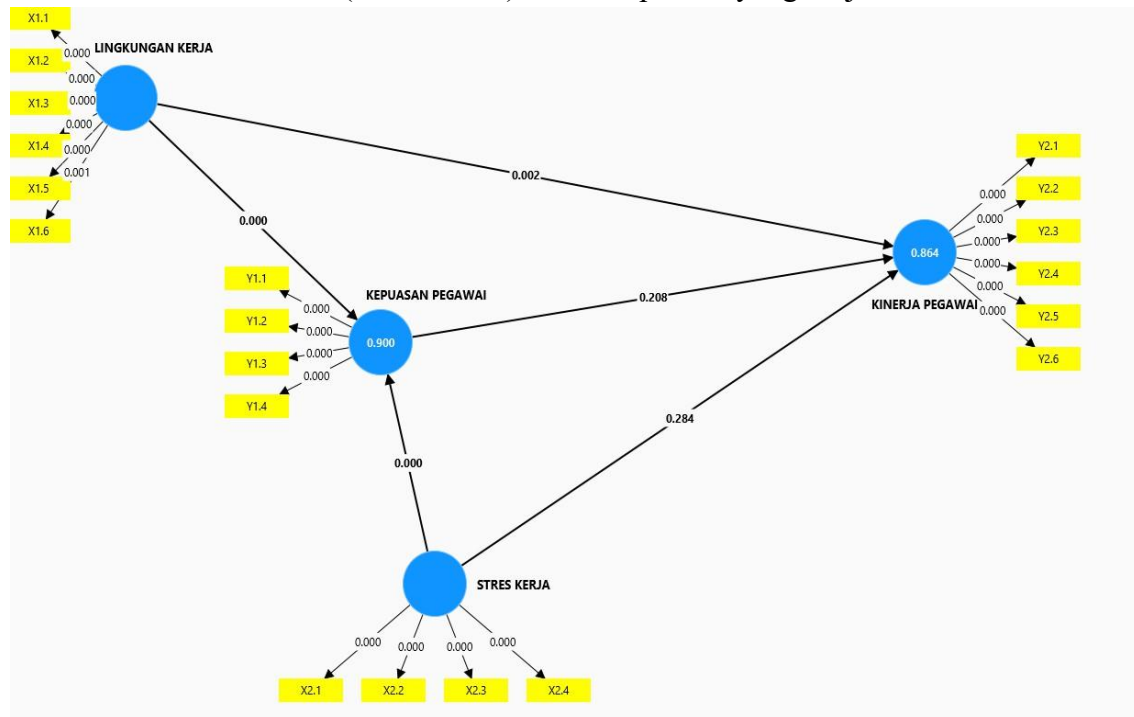
Variabel Kepuasan Pegawai (Y1) mencatatkan nilai tertinggi pada indikator hubungan baik antar pegawai (Y1.1) dengan skor 0.931. Angka ini merupakan nilai tertinggi dari seluruh indikator penelitian, yang menunjukkan bahwa aspek sosial dan kerja sama tim adalah kekuatan utama dalam menciptakan kepuasan kerja. Sementara itu, aspek kompensasi untuk pengembangan karier (Y1.3) memiliki nilai terendah sebesar 0.731, mengisyaratkan bahwa harapan pegawai terhadap sistem imbalan dan kemajuan karier masih perlu ditingkatkan oleh manajemen.

Terakhir, pada variabel Kinerja Pegawai (Y2), hasil menunjukkan performa yang sangat baik pada indikator penilaian kemampuan dalam melaksanakan tugas (Y2.3) dengan nilai 0.897, diikuti oleh kuantitas atau jumlah tugas yang diselesaikan (Y2.1) sebesar 0.889. Meski demikian, penilaian terhadap kualitas kerja (Y2.2) memiliki nilai paling rendah di variabel ini, yaitu 0.772. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai mampu menyelesaikan banyak tugas dengan kemampuan yang mumpuni, aspek ketelitian dan mutu hasil akhir masih perlu dioptimalkan kembali.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji kebenaran dugaan yang diajukan. Metode yang digunakan adalah Partial Least Squares (PLS), yang menghasilkan korelasi antara Path Coefficients dan tingkat signifikansinya. Tingkat signifikansi yang diterapkan adalah 5%. Kriteria untuk uji hipotesis adalah nilai t-statistik yang harus lebih besar dari 1.96 untuk menunjukkan pengaruh signifikan antar konstruk. Hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak jika t-statistik > 1.96 , serta H_a diterima jika nilai $p < 0.05$. Hasil output dari algoritma PLS akan menggambarkan

evaluasi model struktural (inner model) terkait hipotesis yang diuji.



Gambar 1. Output Calculate PLS algorithm

Sumber : Data dikelola SmartPLS ver 4.0

Berdasarkan pada gambar diatas dapat dianalisis bahwa penelitian ini mengidentifikasi indikator-indikator yang menunjukkan hubungan kuat dan lemah terhadap variabel-variabel berikut:

1. Lingkungan Kerja: X1.3 (hubungan sangat kuat) dan X1.1 (nilai terendah).
2. Stress Kerja: X2.3 (hubungan sangat kuat) dan X2.2 (nilai terendah).
3. Kepuasan Pegawai: Y1.2 (hubungan sangat kuat) dan Y1.3 (nilai terendah).
4. Kinerja Pegawai: Y2.2 (hubungan sangat kuat) dan Y2.3 (nilai terendah).

Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen ditentukan melalui nilai koefisien, di mana koefisien positif menunjukkan hubungan searah dan koefisien negatif menunjukkan hubungan terbalik. Uji signifikansi dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* ($> 1,96$) dan *P-Values* ($< 0,05$). Hasil analisis pengaruh langsung (*direct effects*) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) $\rightarrow$ Kepuasan Pegawai (Y1)	0,584	7,957	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X1) $\rightarrow$ Kinerja Pegawai (Y2)	0,511	3,173	0,002	Signifikan
Stres Kerja (X2) $\rightarrow$ Kepuasan Pegawai (Y1)	0,436	6,031	0,000	Signifikan
Stres Kerja (X2) $\rightarrow$ Kinerja Pegawai (Y2)	0,168	1,071	0,284	Tidak Signifikan
Kepuasan Pegawai (Y1) $\rightarrow$ Kinerja Pegawai (Y2)	0,299	1,258	0,208	Tidak Signifikan

Sumber: Data dikelola SmartPLS ver 4.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* pada Tabel 2, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai (Y1) dengan nilai koefisien 0,584 dan *P-Value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan pegawai akan meningkat secara nyata. Demikian pula, Lingkungan Kerja (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2) dengan nilai *P-Value* 0,002, yang menegaskan bahwa fasilitas dan kondisi fisik kantor menjadi pendorong utama produktivitas.

Di sisi lain, Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai (Y1) dengan nilai koefisien 0,436. Namun, saat diuji pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y2), Stres Kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai *T-Statistic* hanya 1,071 ($< 1,96$) dan *P-Value* 0,284 ($> 0,05$). Hal yang serupa terjadi pada hubungan antara Kepuasan Pegawai (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2), di mana nilai *P-Value* sebesar 0,208 mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam penelitian ini tidak secara otomatis meningkatkan kinerja mereka secara statistik.

Hasil analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Hubungan Antar Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) $\rightarrow$ Kepuasan Pegawai (Y1) $\rightarrow$ Kinerja Pegawai (Y2)	0,174	1,145	0,252	Tidak Signifikan
Stres Kerja (X2) $\rightarrow$ Kepuasan Pegawai (Y1) $\rightarrow$ Kinerja Pegawai (Y2)	0,174	1,145	0,252	Tidak Signifikan

Sumber: Data dikelola SmartPLS ver 4.0 (2024)

Analisis pengaruh tidak langsung digunakan untuk melihat peran Kepuasan Pegawai (Y1) sebagai variabel mediasi. Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) melalui Kepuasan Pegawai (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) menghasilkan nilai *P-Value* sebesar 0,252 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai sebagai perantara.

Kondisi yang identik ditemukan pada pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Kepuasan Pegawai (Y1). Dengan nilai *T-Statistic* sebesar 1,145 dan *P-Value* 0,252, hasil ini membuktikan bahwa Kepuasan Pegawai tidak mampu memediasi hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja. Hal ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa meskipun variabel eksogen berpengaruh pada kepuasan, kepuasan tersebut tidak cukup kuat untuk menjadi jembatan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai dengan nilai koefisien 0,584 (*t-statistik* 7,957 $> 1,96$; *p-value* 0,000 $< 0,05$), sehingga H1 diterima. Lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar pekerja, termasuk hubungan antarkaryawan serta interaksi

bawahan dan atasan yang memengaruhi pelaksanaan tugas (Arianty & Julita, 2019). Kepuasan kerja sendiri merupakan refleksi emosional pegawai terhadap pemenuhan kebutuhan dan hasrat mereka di tempat kerja (Pella, 2020). Organisasi dituntut untuk terus berinovasi menciptakan lingkungan yang nyaman agar pegawai merasa puas dan lebih loyal dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien 0,511 (t -statistik 3,173 > 1,96; p -value 0,002 < 0,05), sehingga H2 diterima. Temuan ini didukung oleh berbagai peneliti seperti Salman Farisi & Lesmana (2021) serta Marbun & Jufrizen (2022) yang menegaskan bahwa suasana kerja yang aman dan sehat memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara optimal. Kinerja merupakan gambaran pencapaian visi organisasi melalui perencanaan strategis (Putri, 2020), di mana hasil kerja yang dicapai merupakan perwujudan dari tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Lilyana, De Yusa, & Yatami, 2021).

Variabel Stres Kerja ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai dengan koefisien 0,436 (t -statistik 6,031 > 1,96; p -value 0,000 < 0,05), sehingga H3 diterima. Stres kerja dipandang sebagai proses psikologis dalam menyesuaikan diri terhadap ketidakseimbangan antara kepribadian pegawai dengan aspek pekerjaannya (Setiawan, 2019). Meskipun stres sering dianggap negatif, pemahaman manajer yang baik terhadap stres kerja dapat membantu menjaga produktivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa stres kerja merupakan interaksi yang memengaruhi emosi dan proses berpikir seseorang dalam organisasi (Rivai dalam Safitri & Astutik, 2019; Fardah & Ayuningtias, 2020).

Sebaliknya, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena meskipun koefisien bernilai 0,168, nilai t -statistik hanya 1,071 < 1,96 dengan p -value 0,284 > 0,05, sehingga H4 ditolak. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang ada mungkin masih dalam kategori ringan yang tidak mengganggu kualitas maupun kuantitas hasil kerja (Adhari, 2020). Perusahaan sering kali menerapkan kriteria "bekerja di bawah tekanan" untuk memastikan pegawai tetap mampu memberikan hasil terbaik meski dalam kondisi tegang (Vanchapo, 2020). Temuan ini berbeda dengan penelitian Handayani & Daulay (2021) yang menyatakan adanya pengaruh stres terhadap kinerja pada objek penelitian yang berbeda.

Kepuasan Pegawai juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada sampel ini dengan koefisien 0,299 (t -statistik 1,258 < 1,96; p -value 0,208 > 0,05), sehingga H5 ditolak. Walaupun kepuasan merupakan keadaan emosional positif atas hasil kerja (Padmanabhan, 2021), dalam penelitian ini rasa puas tersebut tidak serta-merta meningkatkan performa secara nyata. Hal ini bisa terjadi jika organisasi kurang memperhatikan faktor-faktor pemicu kinerja atau jika stabilitas karier lebih diutamakan daripada peningkatan beban kerja (Khtatbeh et al., 2020; Kader et al., 2021). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan, namun tidak selalu menjadi pendorong utama produktivitas (Handoko, 2020).

Dalam pengujian mediasi, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Pegawai dengan koefisien 0,174 (t -statistik 1,145 < 1,96; p -value 0,252 > 0,05), sehingga H6 ditolak. Meskipun lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman (Latif et al., 2022), kepuasan yang muncul dari lingkungan tersebut tidak cukup kuat untuk menjembatani peningkatan kinerja secara legal dan etis (Sutrisno Pribadi, 2022). Kinerja tetap menjadi hasil dari wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu (Wijonarko et al., 2022), sementara kepuasan

hanyalah hasil penilaian subjektif pegawai terhadap nilai pekerjaannya (Widianti, 2022).

Terakhir, Stres Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Pegawai dengan koefisien 0,174 (t -statistik $1,145 < 1,96$; p -value $0,252 > 0,05$), sehingga H_7 ditolak. Stres yang timbul akibat ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu (Vanchapo, 2020) dapat memicu emosi tidak stabil (Kristiani & Pangastuti, 2019), namun mekanisme mediasi melalui kepuasan tidak terbukti secara statistik dalam meningkatkan kualitas hasil kerja (Adhari, 2020). Loyalitas dan perasaan afeksi terhadap perusahaan memang berhubungan dengan kepuasan kerja (Handoko, 2020), namun produktivitas akhir lebih ditentukan oleh keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas secara langsung (Darmanto, Wardaya, & Dwiyani, 2019).

KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan terhadap pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya telah menggiring penelitian terhadap kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik
2. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik
4. Stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik
5. Kepuasan pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik
6. lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai pada PT Mega Multi Pegas Driyorejo- Gresik
7. Stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan pegawai pada PT Mega Multi Pegas Driyorejo-Gresik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi PT Mega Multi Pegas agar menjadikan temuan ini sebagai bahan evaluasi relevan bagi kepemimpinan perusahaan dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara positif. Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan akademis mahasiswa, khususnya mengenai dinamika pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan pegawai. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya dan masyarakat luas, hasil studi ini dapat digunakan sebagai referensi serta pijakan untuk mengembangkan penelitian di masa depan dengan cakupan yang lebih luas guna memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Idris, I., & Hashim, M. (2019). The effect of work stress on employee performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(11), 2824–2828.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3565804>

- Darmadi, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
<https://doi.org/10.31933/jmb.v2i1.148>
- Ekhsan, M., & Septian, D. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 177–184.
<https://doi.org/10.32493/JEE.v3i2.8770>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kristiani, N., & Pangastuti, R. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 15–23.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.707>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndandara, A., et al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
<https://doi.org/10.21009/jmb.023.02>
- Rahmawati, R. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–53.
<https://doi.org/10.26740/jim.v8n1.p45-53>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sambul, S., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Productivity Journal*, 2(5).
- Sari, M., Megawati, & Heriyanto. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 770–780.
<https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p770-780>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sholikah, N., & Mulyana, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 15–25.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v13i1.34906>
- Ul Haq, M., et al. (2020). The impact of job stress on employee performance. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(4), 6563–6570.
<https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I4/PR201749>