

SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi
Vol. 23, No. 4 Oktober 2025, Hal 501 - 518



Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
P-ISSN : 1412-5331, E-ISSN : 2716-2532
DOI: 10.26623/slsi.v23i4.12821

Kepuasan Kerja Memediasi Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Azka Dhiya Pratama^{1)*}; Indarto²⁾; Djoko Santoso³⁾

E-mail Korespondensi : azka.dhiya97@gmail.com

Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia^{1,2,3)}

INFO ARTIKEL

Proses Artikel

Dikirim : 07/09/2025

Diterima: 15/10/2025

Dipublikasikan: 31/10/2025

Akreditasi oleh
Kemenristekdikti
No.79/E/KPT/2023

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam menjelaskan hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Peningkatan persaingan bisnis mendorong perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya agar tujuan organisasi tercapai. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk stres kerja dan lingkungan kerja, yang dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil kajian literatur menunjukkan ketidakkonsistenan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Inkonsistensi hasil penelitian semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan semakin terasa dampak yang di rasakan perusahaan. Penelitian ini menganalisis pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Orenjus Outbound Fresh Team. Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner diterapkan pada penelitian yang dilakukan ini. Teknik pengambilan sampling yang di digunakan yaitu dengan Purposive sampling sedangkan analisis regresi berganda dengan adanya moderating digunakan sebagai analisis penelitian ini. SPSS merupakan alat statistik penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, stres kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja, di sisi lain, ditemukan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening, yang berarti kepuasan kerja mampu menjadi mediator dalam hubungan tidak langsung antara stres kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci :

Kinerja karyawan; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Stres Kerja.

Abstract

The purpose of this study is to analyze and test the mediating role of job satisfaction in explaining the relationship between work stress and work environment on employee performance. Increasing business competition is driving companies to optimize employee performance to achieve organizational goals. Employee performance can be influenced by various factors, including job stress and the work environment, which can be mediated by job satisfaction. A literature review reveals inconsistent effects of job stress and the work environment on employee performance in companies. The inconsistent research findings indicate that the higher the level of employee satisfaction, the more significant the impact on the company. This study analyzes the influence of Job Stress and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction in the Orenjus Outbound Fresh Team. A quantitative approach using a questionnaire was applied in this study. The sampling technique used was purposive sampling, while multiple regression analysis with moderating was used as the analysis of this study. SPSS was the research statistical tool. Based on the results of the study, job stress and work environment have a positive effect on job satisfaction. However, job stress and work environment do not have a direct effect on employee performance. Job satisfaction, on the other hand, was found to have a significant impact on employee performance. Furthermore, job satisfaction acted as an intervening variable, meaning it could mediate the indirect relationship between job stress and the work environment and employee performance.

Keywords:

Employee Performance; Job Stress; Job Satisfaction; Work Environment.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat dan kondisi kerja yang dinamis, organisasi dituntut tidak hanya untuk menghasilkan output yang tinggi, tetapi juga mempertahankan kualitas serta keberlanjutan sumber daya manusianya. Kinerja karyawan menjadi salah satu penentu utama kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Berbagai faktor psikologis dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja ini, di antaranya stres kerja dan lingkungan kerja.

Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan (beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, tanggung jawab yang berlebih) melebihi kapasitas individu dalam mengatasinya. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan motivasi, kelelahan fisik dan mental, serta gangguan konsentrasi yang akhirnya menurunkan produktivitas. Penelitian oleh Mustaqim, Nurhayati & Riyanto (2023) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar, dan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja.

Sementara itu, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan budaya kerja yang mempengaruhi kenyamanan, dukungan antar rekan kerja, kepemimpinan, fasilitas, serta kebijakan organisasi. Penelitian Puspitasari, Kurnianto & Titisari (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih kondusif secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja staf pendidikan.

Walau stres kerja dan lingkungan kerja diyakini berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, literatur terkini menunjukkan bahwa hubungan ini seringkali melibatkan variabel perantara atau mediasi, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk pekerjaan itu sendiri, kompensasi, hubungan antar kolega dan atasan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan diri. Pegawai yang puas cenderung lebih berkomitmen, lebih produktif, dan lebih mampu menangani tekanan kerja.

Kondisi lingkungan kerja dan tingkat stress karyawan sangat memicu tinggi rendahnya kepuasan kerja yang menjadikan kinerja karyawan akan terlihat daya kerjanya. Salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Terhadap hubungan yang sangat erat antara kepuasan kerja dengan kinerja (Eliyana et al., 2019). Manajer perusahaan perlu untuk memerhatikan kepuasan kerja karyawan. Apabila ada rasa kepuasan pada diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka kinerja karyawan dapat terdorong maksimal. Kepuasan kerja ini merupakan suatu keadaan emosional positif dan optimis atas penilaian hasil kerja serta pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021).

Orenjus Outbound Fresh Team merupakan sebuah usaha yang berfokus pada penawaran pelayanan jasa yang memakai metode penjualan jasa yang aktif untuk mencari dan menghubungi calon pelanggan potensial untuk menggunakan layanan jasa. Orenjus Outbound Fresh Team memiliki *homebase* di Jl. Kelapa Gading IV Blok AM No.5, Bukit Kencana Jaya, Tembalang, Semarang. Bergerak di bidang jasa pelayanan untuk memberikan kegiatan-kegiatan *outbound* pada komunitas, organisasi, perusahaan swasta bahkan instansi pemerintah.

Permasalahan yang terjadi pada pengelola Orenjus Outbound Fresh Team, yaitu ketidakseimbangannya jumlah karyawan dengan beban pekerjaan dan adanya tekanan kerja, sehingga penyelesaian pekerjaan dengan *deadline* yang telah ditentukan pimpinan/atasan akan sulit untuk terwujud, apalagi banyaknya *request* pekerjaan dari pimpinan/atasan yang menyebabkan stress atas tekanan kerja dan menjadikan pekerjaan yang lainnya menumpuk.

Dalam beberapa waktu terakhir, kinerja karyawan menunjukkan penurunan yang signifikan, yang tercermin dari beberapa indikator utama. Salah satu masalah yang paling mencolok adalah menurunnya kualitas pekerjaan. Terpantau bahwa sebagian karyawan cenderung bersikap santai dan tidak menunjukkan keseriusan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini menyebabkan hasil kerja menjadi kurang optimal dan tidak sesuai dengan standar yang diharapkan. Selain itu, tingkat kedisiplinan waktu juga menjadi sorotan. Banyak karyawan yang sering datang terlambat, yang berdampak langsung pada produktivitas tim secara keseluruhan. Ketidaktepatan waktu ini bukan hanya mencerminkan kurangnya kedisiplinan, tetapi juga menunjukkan lemahnya komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan. Permasalahan lainnya adalah rendahnya inisiatif dari sebagian karyawan. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kecenderungan untuk menunggu perintah, menunjukkan bahwa motivasi dan kepedulian terhadap hasil kerja masih rendah. Kondisi ini berisiko menghambat pencapaian target dan efisiensi operasional perusahaan. Tidak kalah penting, komunikasi antar karyawan pun menjadi isu serius. Minimnya komunikasi yang efektif menyebabkan miskomunikasi, kesalahan dalam penyampaian informasi, dan kurangnya kolaborasi dalam menyelesaikan tugas bersama. Ini menimbulkan ketidakharmonisan kerja tim dan berdampak pada menurunnya sinergi antar departemen.

Jika permasalahan-permasalahan ini tidak segera ditangani, maka dikhawatirkan akan berdampak lebih besar terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk menurunnya produktivitas, meningkatnya konflik internal, dan melemahnya budaya kerja yang positif.

KAJIAN PUSTAKA

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kinerja karyawan, menurut Nurvita & Budiarti (2019), adalah bagaimana berhasilnya seorang karyawan memenuhi tugas yang ditugaskan dengan tingkat kualitas dan kuantitas yang tinggi. Hasil kerja yang baik menunjukkan kinerja yang tinggi dan produktif. Teori dua faktor atau teori motivasi hygiene dike yang mukakan Herzberg memusatkan perhatian pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja (Andjarwati, 2015). Teori dua faktor ini merupakan teori motivasi yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan di tempat kerja dipengaruhi oleh dua set faktor yaitu faktor hygiene dan faktor motivator (*hygiene and motivational factors*). Andjarwati (2015) mengutip Herzberg (1959) yang berpendapat bahwa pemicu kepuasan dan ketidakpuasan karyawan tidak berasal dari faktor yang sama. Kepuasan yang tinggi timbul karena adanya faktor motivator yang kuat, sedangkan ketidakpuasan dapat dicegah melalui faktor higiene yang memadai.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan menjadi peran penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Adanya tingkat stress dan dimana lingkungan tempat karyawan bekerja menjadikan ukuran penilaian yang membuat kondisi kepuasan kerja seorang karyawan di perusahaan dapat dijadikan tolok ukur untuk meningkatkan suatu kinerja dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan oleh penelitian ini yaitu :

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi secara tidak langsung oleh stres kerja. Beban kerja yang melampaui batas dan tekanan waktu yang konstan dapat menciptakan ketegangan serta kecemasan. Akibatnya, pandangan karyawan terhadap pekerjaannya berubah menjadi hambatan, yang pada akhirnya mengurangi kepuasan mereka.

Rasa puas terhadap pekerjaan adalah hal personal bagi tiap karyawan. Akan tetapi, jika stres yang dialami di tempat kerja terlalu besar akibat beban pekerjaan yang melampaui batas, hal ini bisa mengikis sikap positif mereka dan berujung pada menurunnya kepuasan kerja.

Baik Putri & Sintaasih (2018) maupun Ardita dkk (2018) menemukan kesamaan hasil penelitian terkait hubungan stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan wanita. Kedua studi tersebut menyimpulkan bahwa adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja. Secara spesifik, Putri & Sintaasih (2018) menganalisis peran stres kerja dalam memediasi konflik pekerjaan-keluarga, sedangkan Ardita dkk (2018) berfokus pada karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok.

H1 : Stres kerja diduga menjadi faktor pendorong atau penentu kepuasan kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berbagai studi telah mengindikasikan korelasi positif antara kondisi lingkungan kerja dan tingkat kepuasan karyawan. Salah satu contoh adalah temuan Jayasuriya et al. (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek signifikan pada kepuasan perawat pedesaan di Papua Nugini, sebuah temuan yang juga diperkuat oleh Jain dan Surinder (2014), Annakis et al. (2011), serta Mulyanto (2009).

H2: Lingkungan kerja diduga menjadi faktor pendorong atau penentu kepuasan kerja

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja yang muncul dari tekanan, tuntutan, atau beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi ini membuat karyawan sulit berkonsentrasi dan berdampak negatif pada hasil kerjanya. Dengan kata lain, peningkatan stres kerja berkorelasi dengan penurunan kinerja. Apabila karyawan mengalami tekanan pekerjaan yang tinggi akibat banyaknya tanggung jawab, atmosfer perusahaan yang penuh tekanan, dan penghasilan yang kurang memuaskan, maka produktivitas mereka akan merosot.

Dua penelitian, yaitu Ningsih dkk (2019) dan Lukito & Alriani (2018), mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ningsih dkk (2019) dilakukan di PT. POS Indonesia Cabang Malang, sementara Lukito & Alriani (2018) melakukan penelitiannya di PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.

H3 : Stres kerja diduga menjadi faktor pendorong atau penentu kinerja karyawan

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perhatian serius terhadap lingkungan kerja di sebuah perusahaan sangatlah penting, karena dampaknya terasa langsung pada kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung dapat mendorong peningkatan kinerja, sedangkan kondisi kerja yang tidak memadai justru dapat menghambatnya.

Berdasarkan sejumlah penelitian, dapat disimpulkan pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Studi yang dilakukan Suryani (2013) pada karyawan Hotel Muria Semarang menunjukkan kontribusi di lingkungan kerja. Hasil serupa juga ditemukan Sofyan (2013) di Kantor Bappeda, di mana lingkungan kerja memperkuat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang lebih luas oleh Ojekou & Dorothy (2015) juga menegaskan dampak positif lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Nigeria. Sejumlah studi mendukung gagasan bahwa lingkungan kerja berkorelasi dengan kinerja karyawan. Misalnya, Sari (2009) melaporkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan produksi PT. Glory Industrial Semarang II. Sementara itu, Rahmawati et.al. (2014) juga mengidentifikasi bahwa elemen lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Studi-studi ini menyiratkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan kerja diduga menjadi faktor pendorong atau penentu kinerja karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan kepuasan, mereka cenderung lebih berinvestasi secara emosional maupun mental dalam tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Perasaan positif dan cinta terhadap pekerjaan ini juga berkorelasi dengan tingkat kehadiran yang lebih baik dan pencapaian prestasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan prestasi kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan Erawan dkk (2018) dan Haryono & Pancasila (2019), terdapat kesamaan hasil penelitian yang menunjukkan jika kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Kepuasan kerja diduga menjadi faktor pendorong atau penentu kinerja karyawan

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Stres kerja yang terus-menerus tanpa penanganan dapat memberikan dampak negatif yang signifikan pada performa karyawan. Karyawan yang tertekan oleh pekerjaan sering kali menunjukkan ketidakpuasan, yang bisa dipicu oleh beban tugas berat, tenggat waktu yang ketat, dan jam kerja yang melebihi batas normal. Tingkat keparahan stres ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia mereka.

Berdasarkan analisis Sugama (2017) terhadap pegawai ULP Provinsi Bali, peran kepuasan kerja sebagai variabel intervensi terbukti signifikan dalam menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Wijayanti (2018) telah menganalisis pengaruh stres kerja dan work-family conflict terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di RSUD Bagaswaras Klaten. Ia menyatakan bahwasannya kepuasan kerja karyawan terbukti dapat memediasi pengaruh antara stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

H6 : Diduga bahwa stres kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Dalam pandangan Sedarmayanti (2014:65), lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal, dengan suasana yang sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya,

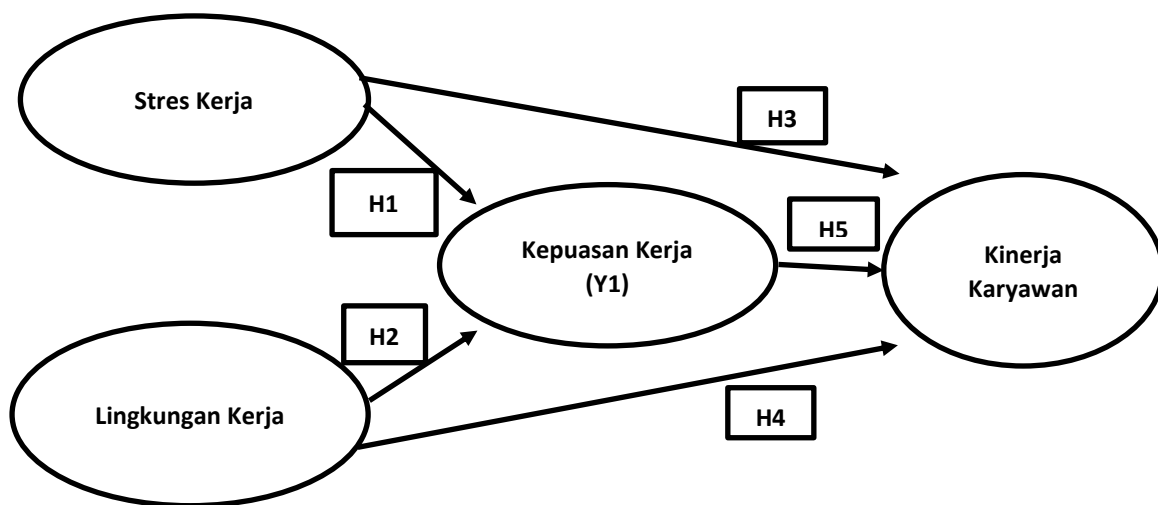
lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak negatif dalam jangka panjang, karena membutuhkan upaya dan waktu yang lebih besar, sehingga menghambat efisiensi sistem kerja. Sebagai tempat karyawan beraktivitas, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan yang baik dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan, sehingga menjadikannya faktor yang sangat krusial.

Hasil dari penelitian Sugiyarti pada tahun 2012 memberikan bukti bahwa pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja

H7 : Diduga bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir penelitian ini yaitu :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran sebagaimana tertuang pada Gambar 1 memaparkan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Selain itu terdapat pula variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan Orenjus Outbound Fresh Team. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Orenjus Outbound Fresh Team yang berjumlah 54 orang. Dari populasi tersebut diambil sampel dengan teknik pengambilan secara *purposive*. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pemilihan sampel secara sengaja atas dasar kriteria tertentu. Kriteria responden adalah karyawan yang punya masa kerja lebih dari 3 tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang diambil adalah 38 responden.

Model analisis data menggunakan pendekatan regresi linear berganda. Sugiyanto (2004) mengungkapkan bahwasannya analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk melakukan analisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y1 = \alpha + (-\beta_1 X1) + \beta_2 X2 + e$$

$$Y2 = \alpha + (-\beta_1 X1) + \beta_2 X2 + \beta_3 Y1 + e$$

Keterangan:

Y1 = Kepuasan Kerja
 Y2 = Kinerja Karyawan
 X1 = Stres Kerja
 X2 = Lingkungan Kerja
 e = error
 α = konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah karyawan Orenjus Outbound Fresh Team yang dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin ini dilihat jumlah karyawan laki-laki dan perempuan sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	23	61
Perempuan	15	39
Jumlah	38	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 61%. Jumlah karyawan laki-laki ini lebih banyak daripada perempuan yang berjumlah 39%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

Data Deskripsi Responden berdasarkan usia dibagi menjadi 6 kelas dan besarnya interval kelas adalah nilai umur tertinggi dikurangi nilai umur terendah dibagi dengan jumlah kelas, yaitu sebesar 5. Penentuan jumlah kelas dan interval sesuai rumus Strages (Dajan, 1995). Berikut usia karyawan Orenjus Outbound Fresh Team dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	%
18-22	6	16
23-27	11	29
28-32	7	18
33-37	9	24
38-42	3	8
43-47	2	5
Jumlah	38	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui sebagian besar responden berumur 23-27 tahun sebagai karyawan Orenjus Outbound Fresh Team yang mendominasi kalangan anak muda yaitu sebesar 29%. Semakin muda seseorang maka semakin tinggi semangat.

Data Deskripsi Responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

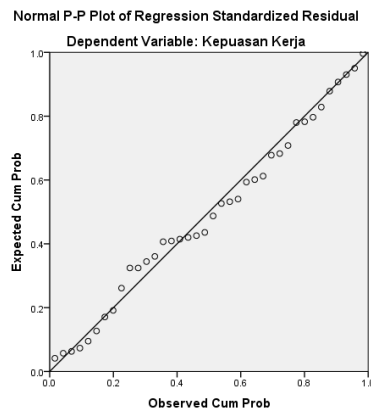
Pendidikan	Jumlah	%
SLTA	15	39
Diploma	1	3
Sarjana	20	53
Pasca Sarjana	2	5
Jumlah	38	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Orenjus Fresh Team berpendidikan Sarjana yaitu sebesar 53% sedangkan responden yang mempunyai pendidikan Diploma lebih sedikit yaitu sebanyak 3%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Orenjus Fresh Team adalah Sarjana dengan pendidikan yang lebih tinggi menjadikan Orenjus Fresh Team dapat dipercaya oleh siapapun.

Uji Normalitas

uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data mendekati garis diagonal pada P-P Plot, yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Tahun 2024

Berdasarkan normal *plot*, titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikutinya, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

Tabel 4. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		invers 1	invers 2	invers 3	invers 4
N		38	38	38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0251	.0338	.0591	.0600
	Std. Deviation	.00297	.00358	.00633	.00645
Most Extreme Differences	Absolute	.190	.107	.206	.214
	Positive	.190	.107	.132	.152
	Negative	-.131	-.084	-.206	-.214
Test Statistic		.190	.107	.206	.214
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c	.200 ^{c,d}	.000 ^c	.000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Tahun 2024

Dapat disimpulkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data terdistribusi normal.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperuntukkan guna mengetahui tingkat reliabel suatu alat ukur dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Dari uji reliabilitas diperoleh hasil uji sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	28

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Tahun 2024

Dapat diketahui bahwa dengan menggunakan uji reliabilitas didapat hasil Cronbach's Alpha diatas 0,60 yaitu 0,785 sehingga dapat dikatakan variabel yang ada benar-benar reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Uji Multikolinearitas (VIF-Tolerance)-Model 1

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.049	3.170		.647	.522		
Stres Kerja	.121	.057	.277	2.132	.040	.992	1.008
Lingkungan Kerja	.341	.080	.556	4.274	.000	.992	1.008

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Tahun 2024

Tabel 7. Uji Multikolinearitas (VIF-Tolerance)-Model 2

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.197	3.744		2.456	.019		

Stres Kerja	.043	.071	.095	.611	.546	.878	1.139
Lingkungan Kerja	-.157	.116	-.244	-1.357	.184	.652	1.534
Kepuasan Kerja	.619	.198	.591	3.120	.004	.587	1.703

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Tahun 2024

Uji multikolinearitas telah dilakukan, dengan hasil bahwasannya tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai toleransi kurang dari 10% dan nilai VIF lebih dari 10, yang berarti tidak ada multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi ini.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Berganda Model 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.049	3.170		.647	.522
Stres Kerja	.121	.057	.277	2.132	.040
Lingkungan Kerja	.341	.080	.556	4.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Tahun 2024

Uji analisis regresi berganda model 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,277 dan lingkungan kerja sebesar 0,556 yang bertanda positif menunjukkan bahwa stres kerja sangat dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kemudia diikuti variabel lingkungan kerja.

Tabel 9. Uji Analisis Regresi Berganda Model 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.197	3.744		2.456	.019
Stres Kerja	.043	.071	.095	.611	.546
Lingkungan Kerja	-.157	.116	-.244	-1.357	.184
Kepuasan Kerja	.629	.198	.591	3.120	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Tahun 2024

Uji analisis regresi berganda model 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,095 , lingkungan kerja sebesar -0,244 dan kepuasan kerja sebesar 0,591 yang bertanda positif untuk stres kerja dan kepuasan kerja dan negatif untuk lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja sangat dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian diikuti variabel kepuasa kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Informasi mengenai koefisien determinasi dapat ditemukan pada Tabel 10.

Tabel 10. Nilai Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.379	1.556

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Tahun 2024

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,379, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (stres kerja, lingkungan kerja, & kepuasan kerja) memberikan pengaruh sebesar 37,9% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sebesar 62,1% sisanya merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Tabel 11. Nilai Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.220	1.827

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS Tahun 2024

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,220, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (stres kerja, lingkungan kerja, & kepuasan kerja) memberikan pengaruh sebesar 22% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sebesar 78% sisanya merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) total dari Model 1 dan Model 2 adalah sebagai berikut:

$$R^2 \text{ Total} = 1 - (e^1).(e^2)$$

E = error term

Maka

$$e^1 = \sqrt{1 - R1^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,379^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,143}$$

$$= \sqrt{0,857}$$

$$= 0,925$$

$$e^2 = \sqrt{1 - R2^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,220^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,048}$$

$$= \sqrt{0,952}$$

$$= 0,975$$

Koefisien Determinasi Total adalah :

$$R^2 \text{ Total} = 1 - (e^1).(e^2)$$

$$= 1 - (0,925)(0,975)$$

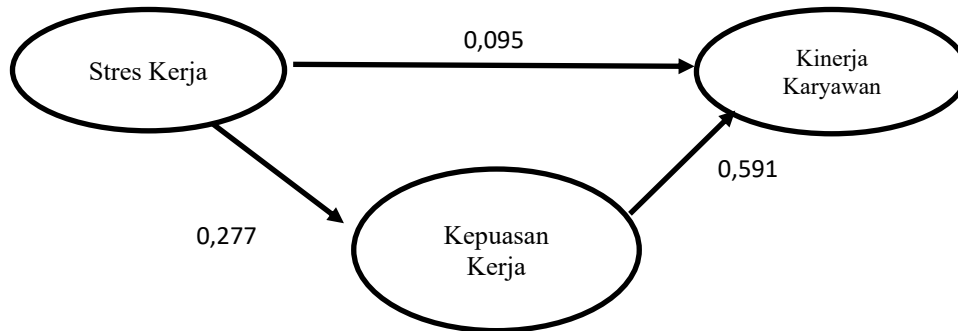
$$= 1 - (0,901)$$

$$= 0,099$$

Koefisien Determinasi Total ialah 0,099 atau 9,9 % yang berarti bahwa sebanyak 9,9% variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, & Kepuasan Kerja, selebihnya 90,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Sobel (Intervening)

Uji Sobel digunakan untuk mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai perantara atau penghubung yang menjelaskan bagaimana stres kerja serta lingkungan kerja secara tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian mediasi, ditemukan bahwa kepuasan kerja berhasil menjadi jembatan bagi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3. Model 1 Uji Sobel

Sumber: Pengembangan Model Penelitian (2024).

Nilai koefisien *standardized* serta *standar error* dari model 1 dan model 2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus Sobel. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

- Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja
 $b1 = 0,277$
 $Se1 = 0,057$
- Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
 $b2 = 0,095$
 $Se2 = 0,071$
- Rumus Sobel

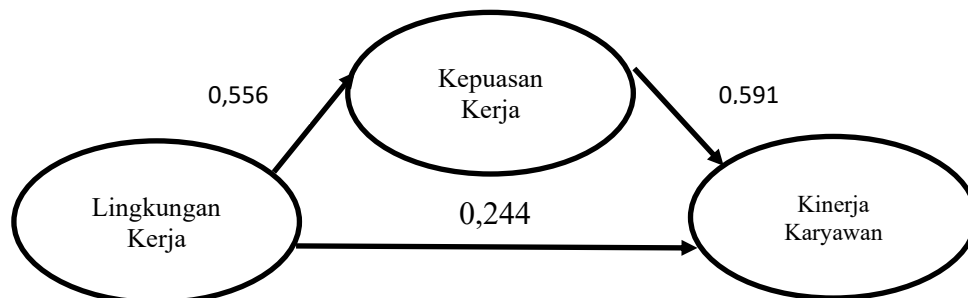
$$t = \frac{b1.b2}{\sqrt{b1^2 Se2^2 + b2^2 Se1^2 + Se1^2 Se2^2}}$$

$$t = \frac{0,277.0,095}{\sqrt{0,277^2.0,071^2 + 0,095^2.0,057^2 + 0,057^2.0,071^2}}$$

$$= 18,24$$

Nilai t hitung sebesar 18,24 yang lebih besar dari t tabel (1,86) membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh yang ditimbulkan oleh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian pada model penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh model sebagai berikut.



Gambar 4. Model 2 Uji Sobel

Sumber: Pengembangan Model Penelitian (2024).

Nilai koefisien *standardized* & *standar error* dari model 1 dan model 2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus Sobel. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
 $b1 = 0,556$
 $Se1 = 0,080$
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
 $b2 = 0,244$

$$Se2 = 0,116$$

c. Rumus Sobel

$$t = \frac{b1.b2}{\sqrt{b1^2 Se2^2 + b2^2 Se1^2 + Se1^2 Se2^2}}$$

$$t = \frac{0,556.0,244}{\sqrt{0,556^2.0,116^2 + 0,244^2.0,080^2 + 0,080^2.0,116^2}}$$

$$= 2,10$$

Dengan nilai t-hitung sebesar 2,10 yang melampaui t-tabel sebesar 1,86, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi atau menjadi perantara bagi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Orenjus Outbound Fresh Team

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung melaporkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hal ini disebabkan oleh tekanan dan beban kerja yang berlebihan yang memengaruhi kondisi psikologis dan emosional karyawan, sehingga menurunkan motivasi dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Beberapa responden mengungkapkan bahwa stres yang disebabkan oleh tenggat waktu yang ketat, beban kerja yang tidak seimbang, serta kurangnya dukungan dari manajemen membuat mereka merasa tertekan dan kurang dihargai. Kondisi ini menyebabkan mereka mengalami kelelahan mental dan fisik yang berdampak langsung pada menurunnya rasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang merasa stresnya dapat dikelola dengan baik misalnya melalui dukungan manajerial, fasilitas relaksasi, atau jadwal kerja yang fleksibel menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka merasa lingkungan kerja yang mendukung dan manajemen yang peduli mampu mengurangi tekanan psikologis sehingga meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja. Secara keseluruhan, temuan di lapangan menggarisbawahi pentingnya manajemen untuk mengidentifikasi sumber stres kerja dan melakukan intervensi yang tepat, seperti penyediaan program manajemen stres, peningkatan komunikasi, dan penyesuaian beban kerja. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan retensi tenaga kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Orenjus Outbound Fresh Team

Hasil di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif baik dari segi fisik seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas pendukung, maupun dari segi nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, dan dukungan manajerial berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan rasa puas di tempat kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang nyaman dan mendukung merasa lebih termotivasi dan betah menjalankan tugasnya. Mereka menyatakan bahwa ruang kerja yang tertata rapi, fasilitas yang memadai, serta suasana yang harmonis membuat mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, misalnya kebisingan yang tinggi, fasilitas yang tidak memadai, atau hubungan yang kurang baik antar karyawan, cenderung menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, dukungan dari manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat juga sangat dirasakan oleh karyawan. Karyawan merasa diperhatikan ketika manajemen memberikan perhatian pada aspek keselamatan kerja, penyediaan ruang istirahat yang nyaman, dan upaya menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini turut meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, hasil di lapangan menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Orenjus Outbound Fresh Team

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun beberapa karyawan mengalami tekanan atau beban kerja tertentu, hal tersebut tidak serta-merta menurunkan produktivitas atau kualitas kinerja mereka. Sebaliknya, sebagian besar karyawan justru menganggap tekanan kerja sebagai tantangan yang dapat memacu semangat dan meningkatkan fokus dalam menyelesaikan tugas. Dari hasil dilapangan diketahui bahwa karyawan telah terbiasa dengan ritme kerja yang cepat dan target yang menuntut. Mereka memiliki kemampuan adaptasi dan ketahanan mental yang baik, serta mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun atasan. Faktor-faktor inilah yang membantu mereka mengelola stres dengan efektif, sehingga stres tidak sampai mengganggu performa kerja. Selain itu, beberapa karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang suportif, komunikasi terbuka dengan atasan, serta adanya fleksibilitas dalam penyelesaian tugas membuat tekanan kerja tidak terasa membebani secara berlebihan. Dalam kondisi ini, stres kerja lebih berperan sebagai motivator dibandingkan hambatan. Dengan demikian, hasil lapangan menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, stres kerja tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan sistem kerja yang memungkinkan stres dikelola dengan baik, sehingga karyawan tetap dapat bekerja secara optimal meskipun berada dalam tekanan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Orenjus Outbound Fresh Team

Hasil penelitian lapangan menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Orenjus Outbound Fresh Team. Meskipun terdapat perbedaan dalam kondisi lingkungan kerja baik dari segi fasilitas fisik, kenyamanan ruang kerja, maupun hubungan antar rekan kerja hal tersebut tidak secara signifikan memengaruhi tingkat produktivitas atau hasil kerja karyawan. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka tetap mampu menyelesaikan pekerjaan secara maksimal meskipun kondisi lingkungan kerja tidak sepenuhnya ideal. Fokus utama mereka adalah pada tanggung jawab pekerjaan dan pencapaian target, bukan pada kenyamanan fisik di tempat kerja. Bahkan, dalam beberapa kasus, karyawan merasa bahwa selama sistem kerja berjalan baik dan adanya kejelasan tugas dari atasan, kondisi lingkungan kerja menjadi faktor yang relatif bisa ditoleransi. Selain itu, budaya kerja yang kuat dan motivasi pribadi karyawan juga berperan dalam menjaga kinerja tetap optimal. Beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka terbiasa bekerja dalam tekanan atau kondisi kerja yang terbatas, sehingga faktor lingkungan kerja tidak terlalu memengaruhi semangat dan kualitas kerja mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti motivasi, disiplin kerja, dan komitmen terhadap tugas, dibandingkan dengan faktor eksternal seperti kondisi fisik lingkungan kerja. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja penting, dalam konteks tertentu, ketidaksempurnaan lingkungan kerja tidak menjadi hambatan utama bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Orenjus Outbound Fresh Team

Temuan di lapangan menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, lebih bertanggung jawab, dan berupaya memberikan hasil kerja terbaik. Kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja, imbalan yang sesuai, lingkungan kerja yang mendukung, serta kejelasan peran dan tanggung jawab. Banyak karyawan menyampaikan bahwa ketika mereka merasa diperhatikan oleh manajemen, mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka, serta memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka lebih termotivasi dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepuasan tersebut menciptakan suasana kerja yang positif yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan, seperti karena ketidakadilan dalam pembagian tugas, minimnya penghargaan, atau kurangnya komunikasi dari atasan, cenderung menunjukkan penurunan semangat kerja. Mereka menjadi kurang antusias,

sering menunda pekerjaan, bahkan menunjukkan ketidakhadiran yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, hasil di lapangan menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja pada karyawan yang tidak dikelola dengan baik cenderung menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap performa kerja. Karyawan yang merasa terbebani oleh tekanan pekerjaan, tenggat waktu yang ketat, serta kurangnya dukungan dari atasan, melaporkan penurunan motivasi dan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi ini memperlemah komitmen terhadap pekerjaan dan menurunkan produktivitas. Namun demikian, ketika karyawan tetap merasa puas dengan pekerjaannya meskipun berada dalam situasi stres, mereka cenderung mampu mempertahankan kinerja yang baik. Kepuasan kerja menjadi penyangga psikologis yang menjaga semangat kerja, rasa memiliki terhadap organisasi, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperlemah dampak negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak hanya perlu mengelola sumber-sumber stres kerja, tetapi juga memperkuat faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, komunikasi yang baik, dan lingkungan kerja yang suportif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Temuan di lapangan memperkuat hasil uji tersebut. Karyawan yang merasakan lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik (seperti pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas kerja) maupun nonfisik (hubungan interpersonal, budaya kerja yang suportif, dan komunikasi yang baik) cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan ini kemudian berdampak positif pada peningkatan kinerja, baik dari segi produktivitas, kedisiplinan, maupun kualitas hasil kerja. Sebaliknya, pada lingkungan kerja yang kurang mendukung, karyawan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang pada akhirnya turut menurunkan semangat kerja dan pencapaian kinerja. Namun dalam beberapa kasus, meskipun lingkungan kerja belum sepenuhnya ideal, selama kepuasan kerja tetap dijaga melalui penguatan aspek lain seperti penghargaan dan hubungan kerja yang baik, kinerja karyawan masih dapat dipertahankan pada level yang optimal. Dengan demikian, hasil di lapangan dan pengujian statistik secara keseluruhan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran kunci dalam menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk tidak hanya memperbaiki aspek fisik lingkungan kerja, tetapi juga terus membina hubungan kerja yang sehat dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan demi menjaga kepuasan dan kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat diambil simpulan bahwa stress kerja serta lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan terhadap manajemen. Manajemen berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memperhatikan aspek tingkat stress kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, menjaga hubungan baik antara manajemen dan karyawan melalui kegiatan seperti *family gathering* dan pendekatan informal lainnya dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan memperkuat komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Fasilitas kerja yang memadai dan perhatian terhadap kondisi karyawan turut berkontribusi pada kepuasan kerja yang berkelanjutan, sehingga karyawan menjadi lebih fokus, termotivasi, dan

senang dalam menjalankan tugasnya, yang berdampak positif pada kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup variabel yang diteliti, yang masih fokus pada stress kerja dan lingkungan kerja. Faktor eksternal seperti kondisi sosial, budaya organisasi, dan dinamika kepemimpinan belum dianalisis secara mendalam. Selain itu, pendekatan penelitian masih bersifat deskriptif dan belum menggunakan metode longitudinal yang dapat melihat perubahan kepuasan kerja dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, Tri (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc. Gregor, da Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. (Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen). <https://www.neliti.com/id/publications/243527/motivasi-dari-sudut-pandangteori-hirarki-kebutuhan-maslow-teori-dua-faktor-herz>.
- Ardita, Qaedi Taris, Agusdin, dan Lalu M. Furkan. (2018). “*Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work-Family Conflict) Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Sekretaris Daerah (Setda) Kabupaten Di Pulau Lombok*”. Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, Volume 7, Monor 3, (hlm. 29-44).
- Bachroni, Mohammad dan Sahlan Asnawi. (2011). *Stres Kerja Buletin Psikologi*. VII, No. 2.
- Darrylia Jennyfer Darwin, (2017). *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Keterlibatan Kerja sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi) PT. Fitrafoof Internasional*, Vol. 27 No.1. Jurnal Economic & bussines Airlangga.
- Eliyana, A., Ma’arif, S., & Muzakki. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*. European Research on Management and Business Economics, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
- Jain, Ruchi., & Kaur, Surinder. (2014). *Impact of Work Environment on Job Satisfaction*. International Journal of Scientific and Research Publications. Volume 4, Issue 1, ISSN 2250-3153.
- Lukito, Leonardo Hendy, dan Ida Martini Alriani. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, XXV(45), 24-35.
- Mustaqim, M. H., Nurhayati, N., & Riyanto, S. (2023). The influence of work competence and work stress on performance with job satisfaction as a mediation variable. *International Journal of Management and Business Applied*, 2(2), 49-58.
- Nengsih, S., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kayawan PT. POS Indonesia Cabang Malang*. Jurnal Riset Manajemen.
- Nurvita, A. R., & Budiarti, A. (2019). *Pengaruh Celebrity Endorser Dan Brand Image Dimediasi Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Giyomi Clothing Store*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 8, 1–18.
- Padmanabhan, S. (2021). *The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees*. Current Research in Behavioral Sciences, 2(February), 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>.
- Puspitasari, N., Kurnianto, Y. B., & Titisari, P. (2021). *Work Environment on Performance Through Employee Job Satisfaction*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 23(7), 36-43.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

- Sugiyanto, (2004). *Analisis Statistika Sosial*. Malang: Bayu Media Anggota IKAPI Jatim.
- Sugiyarti, Gita. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. Jurnal Masyarakat, Bisnis dan Lingkungan, 2(1), 73-83. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.