



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6556-6564

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening

Izzatul Amiq¹, Parwita Setya Wardhani², Leonard Adrie Manafe³
^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Mahardhika Surabaya
izzatulamiqxp125@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening di PT. Royal Teknik Gemilang Surabaya. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Royal Teknik Gemilang Surabaya yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner dan wawancara mendalam sehingga data yang diperoleh lebih representatif dan dapat dianalisis secara menyeluruh. Hipotesis pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap stres kerja, hipotesis ketiga menyatakan bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis keempat menyatakan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan model analisis struktural dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selanjutnya, stres kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara positif dan signifikan sehingga memperkuat keterkaitan antarvariabel dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Seiring perkembangan ekonomi yang semakin pesat ditandai dengan munculnya perusahaan kecil, menengah, dan besar yang baru didirikan oleh beberapa sumber daya manusia (SDM) di zaman ini menjadi tantangan yang tidak dapat dihindari. SDM menjadi peran penting dan tidak dapat dipisahkan pada kontribusi pengembangan di perusahaan. SDM menjadi faktor dalam meningkatkan ekonomi dengan menciptakan sumber daya berkualitas, inovasi, dan keterampilan yang kompetitif. Selain itu, kualitas SDM merupakan faktor krusial bagi perusahaan demi mencapai keberhasilan operasional secara maksimal sehingga tujuan kinerja yang ditetapkan dapat terpenuhi dengan baik (Agus & Marpaung, 2023).

Penerapan manajemen SDM turut berperan penting pada suatu organisasi perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mengetahui dan mengatur pada tiap-tiap individu yang mempunyai perbedaan fisik, mental, watak, kebutuhan, dan keinginan secara efektif guna meningkatkan kinerja yang mempunyai kontribusi dalam tercapainya tujuan organisasi yang telah ditargetkan. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusia secara tepat, maka pencapaian kinerja optimal tidak akan dapat terealisasi (Ronaldi, 2023).

Kinerja adalah suatu kemampuan, keterampilan, dan hasil usaha dari setiap individu di perusahaan dalam menjalani tugas dan tanggung jawab mereka. Pengukuran yang dilihat dari kinerja karyawan dapat melalui produktivitas kerja, capaian target, kualitas hasil kerja individu, maupun dalam kelompok tim organisasi yang didukung oleh kreativitas, kemandirian, tanggung jawab, komitmen, dan percaya diri dalam bekerja (Widyaningrum & Wuryaningsih, 2021). Pencapaian kinerja yang maksimal dapat dilakukan melalui pemahaman, pengukuran, pengelolaan, serta pengembangan kinerja karyawan berdasarkan standar, target, serta kompetensi yang sudah ditentukan. Pada rangka meningkatkan kinerja tersebut, perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek yang berpengaruh, berupa kondisi lingkungan kerja dan tingkat stres kerja (Kasmir, 2019).

Lingkungan kerja adalah contoh aspek utama yang perlu diperhatikan perusahaan saat mengelola SDM. Pada perusahaan manufaktur, lingkungan kerja berfungsi sebagai wadah bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya

serta memiliki peranan besar terhadap keberlangsungan hasil yang dicapai oleh organisasi (Rennie et al., 2024). Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat, material, lingkungan pada seseorang dalam bekerja, pengaturan kerja dalam individu dan kelompok, serta metode pengaturan kerja. Selain itu, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, berupa kondisi fisik maupun non fisik, yang berpotensi memengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peran lingkungan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, di mana kualitas kerja akan lebih optimal apabila kondisi lingkungan yang tercipta mendukung dan kondusif. Sejalan dengan hasil penelitian milik Ramdhan et al., (2023), Agus & Marpaung (2023), dan Kuncoroyekti & Yuniawan (2024) yang membuktikan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan dampak baik melalui peningkatan semangat, motivasi, serta terciptanya suasana kerja yang mendukung. Sementara itu berbeda dengan penelitian milik Alqorrib et al. (2023), yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwasanya pada beberapa kondisi, lingkungan kerja tidak selalu memberi pengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan terdapat faktor lain yang mungkin berperan dalam hubungan tersebut.

PT Royal Teknik Gemilang Surabaya merupakan suatu perusahaan di bidang jasa purna jual, bantuan teknis, pemasangan, dan pelatihan produk untuk perusahaan induknya yaitu PT Royal Sutan Agung yang meliputi *brand* produk GEA, RSA, dan GETRA yang berdiri sejak tahun 2016. Sebagai perusahaan yang kegiatan operasionalnya melibatkan interaksi langsung dengan pelanggan, pentingnya dalam pengelolaan karyawan dengan baik guna menghasilkan hasil kerja dengan kualitas tinggi dan menjaga kestabilan lingkungan kerja menjadi kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi penting untuk dikelola dengan baik karena dapat memengaruhi stres kerja pada karyawan. Fakta tersebut diperkuat oleh hasil penelitian milik Marianto (2020) dan Sari et al. (2022) yang membuktikan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja karyawan. Sehingga ketika perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang baik dapat meminimalkan stres kerja karyawan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak dapat menciptakan lingkungan yang kondusif akan menimbulkan masalah stres kerja pada karyawan.

Stres kerja adalah suatu ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam keadaan emosional yang dapat memengaruhi fisiologis, emosi, dan kognitif yang tidak seimbang (Vanchapo, 2020). Data riskesdas 2018 dalam Azhar & Iriani (2021) menunjukkan bahwa Stres kerja di Indonesia masih tergolong tinggi dengan angka 35% yang berakibat fatal. Menurut survei Gallup dalam Sadya (2022) dan (Ahdiat, 2024) stres kerja memang menjadi masalah yang signifikan di Asia Tenggara selama bertahun-tahun dengan angka 31% pada tahun 2022 dan bertambah menjadi 41% pada tahun 2023. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja sangat beragam, termasuk tuntutan tugas yang berat, peran yang ambigu, konflik antarpribadi, lingkungan kerja buruk, struktur organisasi yang kaku, dan gaya kepemimpinan yang kurang mendukung. Semua ini dapat menyebabkan individu merasa terbebani dan tidak efektif dalam melakukan pekerjaan mereka, peningkatan pada absensi dan *turnover*, serta mengganggu dinamika dan produktivitas keseluruhan organisasi (Daniel, 2019).

Menurut Robbins & Judge (2017), stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian tugas berdasarkan tanggung jawab dan wewenangnya di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari serta menangani faktor penyebab stres kerja secara serius dengan pendekatan yang menyeluruh dan proaktif, misalnya melalui pelatihan manajemen stres, peningkatan komunikasi antar pegawai, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan emosional sekaligus mental karyawan. Melalui langkah tersebut, perusahaan mampu membangun tempat kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan. Untuk menciptakan SDM yang berkualitas, perusahaan harus mampu menghadirkan lingkungan kerja yang baik, salah satunya dengan meminimalkan tingkat stres kerja (Diastuti, 2021). Berdasarkan uraian tersebut, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dianggap sebagai hal yang tidak boleh diabaikan. Pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui faktor stres kerja mampu membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat guna mendukung karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat menurunkan tingkat stres yang mungkin muncul, sehingga karyawan dapat bekerja lebih nyaman, sedangkan tingkat stres kerja yang tidak terkendali akan berdampak negatif terhadap kesejahteraan, kinerja, serta produktivitas karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif yang mengharuskan penggunaan data angka mulai dari tahap pengumpulan hingga penyajian hasilnya (Arikunto, 2019:27). Sugiyono (2018:14) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai suatu penelitian yang mengandalkan pengukuran objektif dalam proses pengumpulan data dan menganalisis data secara sistematis menggunakan statistik, berdasarkan filsafat positivisme untuk menguji hipotesis pada suatu populasi maupun sampel. Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui kuesioner dan

wawancara di PT Royal Teknik Gemilang Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Sugiyono (2018:122-125) menjelaskan bahwasanya sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel saat jumlah populasi relatif kecil, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik tersebut juga dikenal dengan istilah sensus. Analisis data dilaksanakan melalui bantuan perangkat lunak SEM-PLS versi 4, melalui pengujian Outer Model dan Inner Model.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil penelitian ini berdasarkan pada jawaban responden 40 karyawan di PT Royal Teknik Gemilang Surabaya.

Tabel 1. Tingkat Tipe Kepribadian Manusia

Tipe Kepribadian	Jumlah	% Total
A+	2	5%
A-	37	93%
B+	1	3%
B-	0	0%
Jumlah	40	100%

Tabel 2. Deskripsi Responden Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	Indikator	Frekuensi					N	Skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
LK1	Sirkulasi	5	6	2	20	7	40	138	3.450
LK2	Temperatur	7	5	2	14	12	40	139	3.475
LK3	Kebersihan	18	2	5	0	15	40	112	2.800
LK4	Bau	11	0	12	3	14	40	129	3.225
LK5	Pencahayaannya	8	5	4	13	10	40	132	3.300
LK6	Kebisingan	6	6	4	10	14	40	140	3.500
LK7	Pewarnaan	12	3	6	8	11	40	123	3.075
LK8	Fasilitas	6	5	1	21	7	40	138	3.450
LK9	Getaran Mekanis	13	4	2	8	13	40	124	3.100
LK10	Hubungan Pimpinan dengan	5	5	3	14	13	40	145	3.625
LK11	Hubungan Rekan Karyawan dengan	17	1	5	3	14	40	116	2.900
LK12	Pekerjaan	8	6	9	9	8	40	123	3.075
LK13	Kerja sama Rekan	13	1	5	11	10	40	124	3.100

Tabel 3. Deskripsi Responden Variabel Stres Kerja (Z)

Item	Indikator	Frekuensi					N	Skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
SK1	Beban	7	16	6	3	8	40	109	2.725
SK2	Wewenang	8	11	9	5	7	40	112	2.800
SK3	Kondisi Fisik	0	11	7	11	11	40	142	3.550
SK4	Ketidaknyamanan	1	14	8	6	11	40	132	3.300
SK5	Tekanan	2	8	8	11	11	40	141	3.525

Tabel 4. Tingkat Stres Kerja Responden

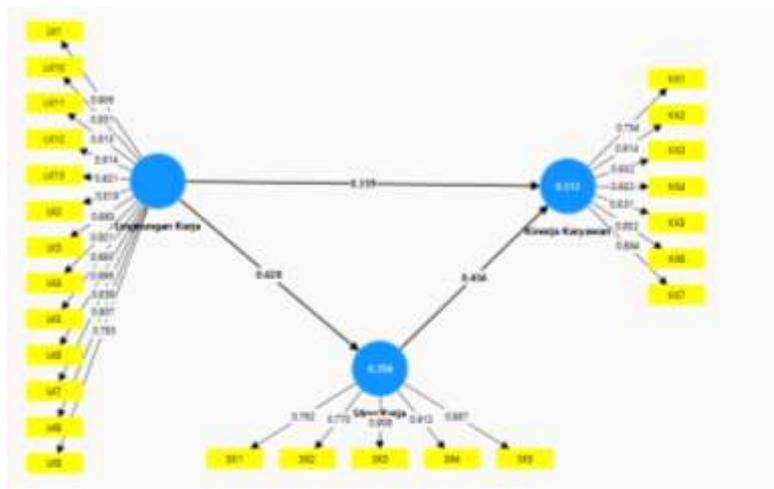
Tingkat Stres	Jumlah	% Total
Rendah	8	20%
Sedang	20	50%
Tinggi	12	30%
Jumlah	40	100%

Tabel 5. Deskripsi Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Item	Frekuensi					N	Skor	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
KK1	Efektivitas	2	7	10	10	11	40	141	3.525
KK2		2	7	10	10	11	40	137	3.425
KK3	Tanggung Jawab	2	6	8	18	6	40	140	3.500
KK4		9	2	3	20	6	40	132	3.300
KK5	Inisiatif	2	6	7	20	5	40	140	3.500
KK6		4	6	3	21	6	40	139	3.475
KK7		6	3	5	20	6	40	137	3.425

UJI OUTER MODEL

Menurut Musyaffi et al. (2022), analisis outer model ini menjelaskan tentang model pengukuran yang mengaitkan indikator dengan variabel laten secara spesifik. Fokus analisis pengujian pada outer model ini yaitu dengan mengukur nilai validitas dan reliabilitas sebagai berikut:



Gambar 1. Output Model PLS

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya setiap indikator dari variabel penelitian memiliki nilai outer loadings > 0,70. Sehingga seluruh indikator telah memenuhi kriteria *convergent validity*, dan analisis boleh dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Tabel 6. Average Variance Extracted

Average variance extracted (AVE)

Kinerja Karyawan	0.814
Lingkungan Kerja	0.758
Stres Kerja	0.723

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa seluruh nilai AVE > 0,50, sehingga semua variabel sudah memenuhi kriteria *convergent validity* dan tidak ada variabel yang harus dieliminasi.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kinerja Karyawan	0.961	0.963	0.968
Lingkungan Kerja	0.973	0.975	0.976
Stres Kerja	0.903	0.919	0.929

Nilai masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel karena Cronbach Alpha dan rho_c menunjukkan angka lebih dari 0,70, sehingga variabel tersebut terbukti memiliki tingkat keandalan yang baik.

UJI INNER MODEL

Pengujian dengan *inner model* mengevaluasi hubungan antara variabel laten yang dapat memudahkan dalam menjawab pengujian pada hipotesis yang ditetapkan pada suatu penelitian (Musyaffi et al, 2022).

Tabel 8. Uji F-Square

	Kinerja Karyawan	Stres Kerja
Kinerja Karyawan		
Lingkungan Kerja	0.160	0.651
Stres Kerja	0.234	

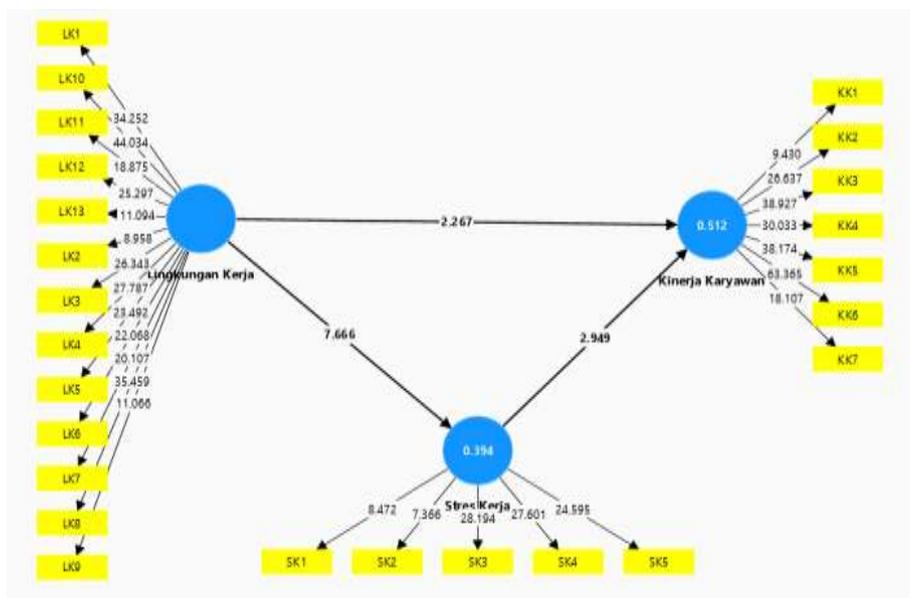
Diketahui variabel yang ditandai dengan angka berwarna hijau memiliki pengaruh yang kuat, yaitu lingkungan kerja terhadap stres kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Evaluasi Goodness of Fit

	Saturated model
SRMR	0.084
d_ ULS	2.306
d_ G	7.920
Chi-square	876.702
NFI	0.550

Diketahui nilai NFI sebesar 0,550, yang berarti semakin mendekati angka 1 dan mengindikasikan kecocokan model yang cukup baik. Sehingga hasil penelitian ini dinyatakan memiliki model yang sesuai dan layak digunakan.

Metode Bootstrapping



Gambar 2. Bootstrapping

Tabel 10. Uji Path Coefficient Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	pvalue
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.359	0.365	0.158	2.267	0.023
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	0.628	0.640	0.082	7.666	0.000
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.434	0.428	0.147	2.949	0.003

Tabel 11. Uji Path Coefficient Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	pvalue
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.272	0.272	0.100	2.736	0.006

Nilai probabilitas (p_{value}) digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel. Bila $p_{value} < 0,05$ maka pengaruh variabel dianggap signifikan, sedangkan jika $p_{value} > 0,05$ maka pengaruhnya tidak signifikan. Beberapa variabel penelitian menunjukkan p_{value} di bawah 0,050, sehingga hipotesis baik pada *direct effect* maupun *indirect effect* dapat diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan, termasuk pada hipotesis dengan mediasi atau *indirect effect*.

3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui $p_{value} 0.023 < 0.05$ dan *original sample* sebesar 0.359 yang menandakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Royal Teknik Gemilang Surabaya. Sehingga membuktikan bahwasanya aspek-aspek pada lingkungan kerja fisik maupun non fisik mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, terbukti dari tabel deskripsi responden di atas bahwa hubungan kerja dengan pimpinan yang menunjukkan nilai tertinggi sehingga dapat menciptakan suasana kondusif yang mendukung tanggung jawab dan inisiatif sehingga kinerja dapat meningkat. Kondisi fisik seperti kebisingan yang dapat ditoleransi, temperatur suhu, fasilitas kerja, dan pencahayaan yang menunjukkan kenyamanan, namun kebersihan dan hubungan dengan rekan kerja memerlukan perhatian lebih karena dapat berpotensi dalam memengaruhi efektivitas kerja dan disiplin pada kinerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan studi milik Ramdhan et al. (2023) dan Kuncoroyekti & Yuniawan (2024), yang menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong peningkatan kepuasan maupun kinerja karyawan. Selain itu, Agus & Marpaung (2023) mengidentifikasi bahwa faktor-faktor seperti ketersediaan fasilitas dan komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Alqorrib et al. (2023), bahwasanya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut terjadi karena terdapat faktor lainnya yang lebih menjadi fokus perhatian perusahaan dibandingkan dengan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal.

3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Diketahui $p_{value} 0.000 < 0.05$ dan *original sample* sebesar 0.628 yang menandakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di PT Royal Teknik Gemilang Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Royal Teknik Gemilang secara umum tergolong bagus namun kualitas lingkungan kerja yang tidak merata di beberapa bagian menyebabkan tingkat stres kerja karyawan ini meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rehatta & Makatita (2023) yang membuktikan bahwasanya lingkungan

kerja non fisik di PT Ninja Express berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh banyaknya karyawan yang bekerja di lapangan dan mengalami tekanan psikologis akibat interaksi negatif dengan pelanggan. Aspek non fisik seperti komunikasi dan hubungan sosial lebih dominan memengaruhi tingkat stres dibandingkan kondisi fisik kantor. Sejalan dengan Sari et al. (2022) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja. Sehingga menegaskan pentingnya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa nyaman sekaligus terhindar dari stres berlebih. Namun penelitian ini tidak konsisten dengan temuan Marianto (2020), Carima (2022), Octarina & Ardana (2022), dan Musa & Ruma (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan. Artinya, lingkungan kerja yang baik, termasuk interaksi positif antar rekan kerja, justru berperan dalam menurunkan tingkat stres karyawan di perusahaan.

3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui $p_{value} 0.003 < 0.05$ dan $original\ sample = 0.434$ yang menandakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Royal Teknik Gemilang Surabaya. Sehingga tingkat stres kerja yang terkontrol dan dalam kadar tertentu dapat berperan sebagai motivasi bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Stres kerja sering kali dipersepsikan sebagai faktor yang memberikan dampak negatif terhadap individu. Namun, stres kerja yang dialami karyawan PT Royal Teknik Gemilang dapat berperan sebagai pendorong dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja dikarenakan tingkat stres yang dialami karyawan berada pada kategori sedang atau dikenal dengan istilah *eustress*. Hal ini dapat dilihat pada tabel tingkat stres di atas di mana mayoritas responden berada pada tingkat stres sedang sebesar 50%, sementara tingkat stres tinggi mencapai 30%, dan tingkat stres rendah hanya 20%. Jenis stres ini memiliki potensi untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih terfokus dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. Sehingga karyawan cenderung terdorong untuk keluar dari zona nyaman dalam mencari solusi yang lebih inovatif, meningkatkan tingkat konsentrasi, serta mempercepat proses kerja. Selain itu, meskipun tekanan kerja dan kondisi fisik kerja menjadi aspek utama yang menjadi sumber stres kerja pada karyawan, namun dapat mendorong efektivitas kerja. Hal ini terbukti dari tabel deskripsi responden variabel (Y) di atas, nilai tertinggi pada indikator efektivitas kerja (KK1), tanggung jawab (KK3), dan inisiatif (KK5) yang menunjukkan bahwa tingkat stres kategori sedang dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Stres kerja yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini bisa dikaitkan dengan karakteristik kepribadian mayoritas karyawan yang tergolong dalam tipe kepribadian A-pada tabel di atas, di mana individu dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki karakteristik seperti ambisi tinggi, fokus pada hasil, orientasi pada prestasi, serta kecepatan dalam bekerja. Karyawan dengan kepribadian ini umumnya mampu menghadapi tekanan kerja dengan baik karena mereka memandang stres sebagai tantangan yang harus diatasi (Baharudin et al., 2015).

Hasil penelitian ini konsisten dengan Robbins & Judge (2017) bahwasanya stres kerja pada tingkat sedang mampu meningkatkan kinerja karyawan karena mendorong mereka keluar dari zona nyaman. Temuan ini juga diperkuat oleh McShane & Glinow (2022) yang menyatakan bahwa tekanan kerja dalam batas wajar dapat memberikan efek positif bagi karyawan untuk mencapai produktivitas lebih tinggi sehingga kinerjanya meningkat. Sejalan dengan itu, penelitian Calvin et al. (2023), Mustikasari & Frianto (2023), serta Afilia (2023) juga menemukan bahwasanya stres kerja pada kategori wajar berpengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti peningkatan stres kerja mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan Kusuma et al. (2023) serta Santoso & Rijanti (2022) bahwasanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga mengindikasikan bahwasanya stres kerja juga memberikan dampak buruk yang justru menurunkan kinerja karyawan.

3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

Diketahui $p_{value} 0.006 < 0.05$ dan $original\ sample$ sebesar 0.272 yang menandakan stres kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Royal Teknik Gemilang Surabaya secara positif dan signifikan. Sehingga menunjukkan bahwasanya stres kerja tidak hanya berdampak negatif, tetapi menjadi dampak positif di mana dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, terutama ketika mereka merasa didorong untuk memenuhi target meskipun terdapat sebagian kecil tekanan dari lingkungan kerja. Artinya, stres kerja berperan sebagai penghubung yang membantu karyawan memanfaatkan tekanan kerja untuk meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menjaga stres kerja dalam batas yang masih dapat diterima karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hermanto et al. (2024) serta Ingrid & Risamasu (2018) yang menunjukkan bahwasanya stres kerja dapat memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan. Stres kerja yang terkelola dengan baik tetap dapat memberikan dorongan positif bagi peningkatan kinerja, meskipun kondisi lingkungan kerja sudah cukup mendukung. Namun, penelitian ini berbeda dengan hasil Munawaroh & Setiawati (2022) serta Sari et al. (2022) bahwasanya stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga stres kerja tidak bisa menjadi faktor dalam memengaruhi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut terjadi akibat faktor lain dan kondisi dari lingkungan yang telah memadai memberikan karyawan tidak merasakan dampak negatif pada stres kerja, sehingga hubungan dari variabel tersebut menjadi tidak signifikan.

Dari hasil penelitian ini, perlunya pengelolaan stres kerja dengan baik secara berkala sehingga stres kerja ini tidak dapat merusak produktivitas dan kesehatan karyawan sehingga menurunkan kinerja.

4. Kesimpulan

Lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan maupun tingkat stres kerja. Lingkungan kerja yang baik terbukti meningkatkan kinerja sekaligus memberikan dampak terhadap munculnya stres kerja. Di sisi lain, stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekaligus memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja, sehingga membuktikan bahwasanya kondisi lingkungan kerja dan tingkat stres saling terkait dalam menentukan optimalisasi kinerja karyawan di PT Royal Teknik Gemilang Surabaya. Saran yang diajukan yaitu perusahaan perlu melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kualitas lingkungan kerja agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sekaligus menekan potensi stres berlebih. Selain itu, pengelolaan stres kerja hendaknya dilakukan secara teratur dengan memberikan dukungan dan fasilitas yang dapat menyeimbangkan beban kerja dengan kemampuan individu sehingga produktivitas tetap terjaga. Bagi penelitian berikutnya, disarankan menambahkan variabel lainnya yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan agar kajian dapat lebih komprehensif.

Referensi

1. Afilia, B. R. (2023). Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PNM Mekaar KC Semarang Utara. *Jurnal Ekonomika, Bisnis Dan Teknologi (EBISTEK)*, 6(1), 1–9.
2. Agus, Y. F., & Marpaung, N. (2023). the Influence of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance At PT Bank Sumut Branch of Sipirok. *Cashflow: Current Advanced Research on Sharia Finance and Economic Worldwide*, 2(2), 332–347. <https://doi.org/10.55047/cashflow.v2i2.544>
3. Ahdiat, A. (2024). *Tingkat Stres Pekerja Indonesia Terendah di Asia Tenggara*. Databoks.
4. Alqorrib, Y., Jumawan, Maulia, I. R., & Supriyanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT X. *Jurnal Economia*, 2(2), 165–170. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.74>
5. Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (2 (Revisi))*. Rineka Cipta.
6. Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1), 1–8. <https://doi.org/10.22435/mpk.v31i1.3521>
7. Baharudin, Kurdi, F. N., & Lionardo, A. (2015). Analisis Perbedaan Tipe Kepribadian a Dan B Terhadap Manajemen Konflik Interpersonal Pada Pegawai Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Analysis of Differences Among Type a and B Personality Toward Interpersonal Management Conflict on the Empl. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 25–33. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/>
8. Calvin, Rostina, C. F., Rita, & Sirait, B. B. (2023). The Effect of Work Stress, organisational culture and work environment on employee performance at PT Otani. *International Journal of Social Health*, 2(1), 7–12. <https://doi.org/10.58860/ijsh.v2i1.17>
9. Carima, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan. *Schema: Journal of Psychological Research*, 59–70. <https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.11031>
10. Daniel, C. ogohi. (2019). Effect of Job Stress on Employee Performace. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375–382.
11. Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Journal FEB UNMUL*, 18(2), 248–252. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
12. Hermanto, H., Mutinda Teguh Widayanto, & Leliya Nanda Tiyas Sinta Devie. (2024). Mungkinkah Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel “T” Di Kota Probolinggo. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 20(1), 166–189. <https://doi.org/10.31967/relasi.v20i1.974>
13. Ingrid, P., & Risamasu, M. (2018). *Journal of Business & Management E-ISSN : 2622-7886 , P-ISSN : 2622-7878 Putri Ingrid Maria Risamasu-1 Putri Ingrid Maria Risamasu-2*. 1(1), 1–14.
14. Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
15. Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
16. Kuncoroyekti, P. H. C., & Yuniawan, A. (2024). The Effect of Work Motivation, Work Stress and Work Environment on Employee Performance. *IJIEM (Indonesian Journal of Industrial Engineering & Management)*, 5(1), 314–326. <https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.65>
17. Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
18. Marianto, A. (2020). *The Effects of Workload and Work Environment on Local Police Performance : A Test of Work-related Stress ' Mediating Effect*. 159–173.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2938>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

19. McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2022). *Organizational Behavior* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
20. Munawaroh, Q. S., & Setiawati, T. (2022). The Impact Of Work Environment And Organizational Culture On Employee Performance Through Work Stress As An Intervening Variable In Pt Trans Pacific Petrochemical Indotama At Tuban. *EAI Innovating Reseach*. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320806>
21. Musa, M. I., & Ruma, Z. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA GURU DI SMAN 12 ENREKANG Sawal Universitas Negeri Makassar. *Educatioanl Journal: General and Specific Research*, 2(2), 249–261.
22. Mustikasari, D., & Frianto, A. (2023). *Jurnal Ilmu Manajemen sebagai variabel intervening*. 12, 469–480.
23. Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. Pascal Books.
24. Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Journal Management*, 11(1), 102–126. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p06>
25. Ramdhan, M., Rusilowati, U., Elburdah, R. P., & Sundari, A. (2023). The Effect of Training, Leadership, And the Work Environment on Employee Performance at Tribe Fire Fighting and Rescue City Administration of West Jakarta. *Quality - Access to Success*, 24(195), 204–209. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.195.24>
26. Rehatta, P. N. R., & Makatita, F. L. (2023). The Effect of Work Environment, Work Motivation and Hardiness on Work Stress at PT Ninja Express in Ambon City Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Hardines Terhadap Stres Kerja Pada PT Ninja Express di Kota Ambon. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2723–2732. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
27. Rennie, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Heulang. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1).
28. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
29. Ronaldi, A. (2023). Kompensasi Di CV Geo Karya Pratama. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 814–825. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i2.790>
30. Sadya, S. (2022). 3 dari 10 Orang Asia Tenggara Stres dan Cemas di Tempat Kerja. DataIndonesia.Id. <https://dataindonesia.id/varia/detail/3-dari-10-orang-asia-tenggara-stres-dan-cemas-di-tempat-kerja>
31. Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
32. Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 288. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431>
33. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 (Revisi)). Alfabeta.
34. Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. In N. Arsalan (Ed.), *Humaniora* (Vol. 1, Issue 2). CV. Qiara Media.
35. Widyaningrum, M., & Wuryaningsih. (2021). Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Pada PT Luna Boga Narayan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1–23.