

PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)

Putri Aniversari

putrianiversary@gmail.com

UIN Raden Intan Lampung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuisioner. Sampel dari penelitian ini berjumlah 34 responden. Uji statistik dilakukan dengan menggunakan Structurel Equation Modelling berbasis PLS. Uji validitas menggunakan nilai faktor loading, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, reliabilitas komposit dan Average Variance Extracted (AVE). Dari 3 hipotesis yang diajukan terdapat dua hipotesis yang ditolak. Kesimpulan dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung, sedangkan pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung.

Kata kunci: stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang penting dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk bisa berkembang dan secara aktif bisa meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terutama dalam persaingan pada era globalisasi saat ini yang semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi dan keberlangsungan perusahaannya. Mengatur dan mengelola karyawan tidak hanya sekadar memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang harmonis dan kondusif antara perusahaan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama.

Sumber Daya Manusia membantu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan yang akan membina hubungan baik antara karyawan dan manajemen. Itulah mengapa pentingnya Sumber Daya Manusia

di dalam organisasi tidak dapat dipahami tanpa memahami peran dan tanggung jawab departemen Sumber Daya Manusia. Ketika pemahaman akan pentingnya Sumber Daya Manusia dipahami dengan baik, maka peran Departemen Sumber Daya Manusia akan menjadi sangat penting.

PT Aneka Gas Industri Tbk merupakan perusahaan gas industri pertama dan terbesar di Indonesia. AGI menjalankan empat jenis usaha, yaitu produksi gas industri, penjualan gas industri, penjualan perlengkapan gas industri dan empat instalansi perlengkapan gas industri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk dapat mencapai target kerja. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja yang tinggi akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi perusahaan, dan karyawan yang mempunyai kinerja ini akan memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut (Heri Setyanto dan Mohammad Amar, 2015). Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja perusahaan yang baik. Fenomena yang terdapat pada karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk Lampung masih terdapat banyak keluhan-keluhan dari orang-orang yang bekerja. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya seperti kurang persiapan, pengawasan, serta pengendalian.

Demi kelancaran tugas dari karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk, maka dibutuhkan persiapan lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman dan kondusif, seperti hubungan sosial di dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan yang rukun antara karyawan dengan karyawan yang lain maupun karyawan dengan pemimpin, sehingga hal ini dapat memberikan rasa aman, nyaman dan dapat membuat seorang karyawan bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi atau perusahaan.

Demikian juga dengan fenomena yang terjadi di PT Aneka Gas Industri Tbk Lampung yang dimana suasana kerja yang masih kurang kondusif. Hubungan sosial di dalam perusahaan masih kurang baik, baik itu hubungan karyawan dengan karyawan lain maupun karyawan dengan atasannya. Hubungan yang kurang baik ini dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga seorang karyawan akan kurang optimal dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga adalah hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja di PT Aneka Gas Industri Tbk Lampung. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas dan tidak puas dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi antar rekan kerja dan atasan, mentaati aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup pada kondisi kerja yang kurang ideal dan hal lainnya. Menurut Koesmono (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan tau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja merupakan dipenuhinya beberapa keinginan serta kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Fenomena yang dihadapi karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk Lampung dengan kepuasan kerja adalah karyawan diberikan tanggung jawab yang banyak yang dimana tidak sesuai dengan skill atau keahliannya. Beban kerja yang terlalu berlebihan juga akan menyebabkan dampak yang tidak baik untuk karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak akan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, serta akan mengakibatkan timbulnya reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala dan mudah marah. Dan hal ini juga yang akan menimbulkan stres pada karyawan. Sikap pimpinan yang kurang adil, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan masih banyak hal lainnya yang membuat stres menjadi suatu permasalahan yang hampir tidak mungkin dihindari stres ditempat kerja menjadi suatu persoalan yang sangat serius bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres maka dapat menurunkan kinerja karyawan dan akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Peneliti membaca beberapa jurnal penelitian dengan variabel independen stres kerja dan peneliti sebelumnya menyarankan bahwa penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya, terutama mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas dan menambah faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti sebelumnya juga menyarankan untuk meneliti lagi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Karena pada penelitian sebelumnya, hasil analisis uji korelasi product moment, menunjukkan bahwa aspek kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan di atas, maka penulis ingin melakukan pengujian dengan menambah variabel dan studi kasusnya di PT Aneka Gas Industri Tbk Lampung. Maka penulis ingin penelitian dengan judul *“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk*

di Lampung)”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Gas Industri di Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam membangun kinerja karyawan agar tujuan dari PT Aneka Gas Industri Tbk dapat tercapai dengan optimal.

TEORI DAN HIPOTESIS

STRES KERJA

Menurut (Hasibuan, 2014) stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbang suatu keadaan psikologis karyawan yang bisa mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi akibat terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan, sehingga hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan serta perkembangan perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017), menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat dilihat dari munculnya emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang kondisi psikologis karyawan yang diakibatkan karena terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan perusahaan. Sehingga hal ini akan menimbulkan reaksi emosional seperti emosi yang tidak stabil, tekanan darah meningkat, cemas, tidak bisa tidur dan menalami gangguan pencernaan.

Menurut (Hasibuan, 2014) stres kerja memiliki lima indikator sebagai berikut.

1. Konflik, yaitu perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok.
2. Komunikasi, yaitu proses pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi.
3. Waktu kerja, yaitu waktu untuk melakukan pekerjaan, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih.
4. Sikap pimpinan, yaitu diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
5. Beban kerja, yaitu sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerjaan untuk melakukan pekerjaan satunya dilihat dari target perusahaan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari (Wartono, 2017) dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih jauh lagi penelitian yang dilakukan oleh (Annisa, 2017) dengan judul “*Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hasil stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI syariah, Bank Jateng Syariah, BPR Cita Dewi, dan BMT UMY pusat Kota Yogyakarta. Dari nilai AdjustedR2 menunjukkan stres kerja dapat menjelaskan varian terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat perbedaan pendapat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Oktaviani & Irmayanti, 2021) dengan judul “*Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” menyatakan bahwa stres kerja terdapat pengaruh negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Arfani & Luturlean, 2018) dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung*” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 27,11%.

Hal lain juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahaputra & Ardana, 2020) dengan judul “*Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung*” pada penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Klungkung. sehingga hipotesis I diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat maka kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Klungkung akan meningkat.

Lebih jauh lagi hasil penelitian dari (Fakhnurozi & Pragiwani, 2020) dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Pegadaian (Persero)*”, berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi variabel stres kerja diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0.025 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau $0.025 < 0.05$. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero). Menurut hasil penelitian dari (Sari, Lengkong, & Sepang, 2017) dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Pada PT Wenangcemerlang Press” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang Press, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi stres yang dialami seseorang maka semakin buruk dampaknya terhadap kinerja seseorang. Karena stres dapat membuat seseorang mudah marah akibat emosi yang tidak stabil, tekanan darah tinggi, cemas, sulit tidur serta gangguan pencernaan. Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja (XI) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Aneka Gas Industri Tbk Lampung.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan, dimana lingkungan kerja bisa meningkatkan kinerja seorang karyawan. Begitupun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja dilingkungan yang tidak memadai. Menurut (Mangkunegara, 2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehta, aman, dan nyaman. Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dimana dari segi fisik dan segi psikis secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2001), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: 1) penerangan, 2) suhu udara, 3) sirkulasi udara, 4) ukuran ruang kerja, 5) tata letak ruang kerja, 6) privasi ruang kerja 7) kebersihan 8) suara bising, 9) penggunaan warna, 10) peralatan kantor, 11) keamanan kerja 11) musik ditempat kerja, 12) hubungan sesama rekan kerja dan 13) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Usman & Rahmizal, 2021) dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ceria Seluler Padang*” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hipotesis kedua (H2) penelitian ini diterima. Lebih jauh lagi penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, Tewal, & Taroreh, 2019) dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Manado*” menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan berbanding lurus dengan kondisi yang ada di lingkungan kerja.

Namun terdapat perbedaan pendapat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Praci, Yuliana, & Suyuthie, 2021) dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Daima Padang*” menyatakan bahwa lingkungan Kerja secara keseluruhan berada pada kategori tidak baik (53%), lingkungan kerja fisik berada pada kategori tidak baik dengan persentase 58%, lingkungan kerja non fisik berada pada kategori tidak baik 51%. Kinerja Karyawan berada pada kategori cukup (42%), lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 27,0%. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitri, Salfadri, & Sunreni, 2021) dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang*” menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya memperhatikan lingkungan kerja karena secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dibuktikan juga dengan hasil penelitian dari (Yuliantari & Prasasti, 2020) dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta*” pada penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian dari (Sihaloho & Siregar, 2020) dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sehingga semakin baik lingkungan kerja disuatu organisasi atau perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang aman, nyaman serta kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. sehingga berdasarkan uraian diatas, maka diajukan penelitian sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Aneka Gas Industri Tbk Lampung.

KEPUASAN KERJA

Menurut (Sutrisno, 2010), menyatakan kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Sementara itu (Sunnyoto, 2012), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut (Handoko, 2014) memandang kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan di lingkungan kerjanya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas dan tidak puas dari pekerja atau cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2006) sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- b. Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana, seperti kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arda, 2017) dengan judul "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*", hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Lebih jauh lagi penelitian (Febriyana & Sary, 2015) dengan judul "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kabepe Chakra 2015*", menyatakan bahwa hasil penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Pada PT Kabepe Chakra memiliki tingkat kepuasan yang kuat, seperti yang terdapat pada garis kontinum dengan presentase rata-rata kepuasan kerja sebesar 72,78% yang berada pada kategori tinggi. Artinya rata-rata karyawan PT Kabepe Chakra telah merasa puas baik dalam aspek psikologi, sosial, fisik dan finansial mereka dalam bekerja.

Namun terdapat perbedaan pendapat dari hasil yang dilakukan oleh (Partika, Ismanto, & Rina, 2020) dengan judul "*Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali*", menyatakan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ditolak, ditunjukkan nilai t hitung $<$ tabel ($0,278 < 2,000$). Pentingnya memperhatikan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai target dari sebuah perusahaan, dibuktikan juga dengan hasil penelitian dari (Dirga & Arfah, 2019) dengan judul "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Jaya Abadi Makassar, yang berarti semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil penelitian dari (Sanuddin & Widjojo, 2013) dengan judul "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa*", menyatakan bahwa Variabel kepuasan kerja diketahui memiliki nilai t hitung sebesar 1,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,051, karena nilai signifikansi uji t sebesar $0,051 > 0,05$ berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi jika menggunakan alpha 10% (0,10), maka nilai signifikansi uji t sebesar $0,051 <$

0,10 berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan serta pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu akan semakin tinggi. Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Aneka Gas Industri Tbk Lampung.

KINERJA KARYAWAN

Menurut (Bangun, 2012) mendefinisikan “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Sejalan dengan itu, menurut (Wibowo, 2013) menyatakan bahwa “kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, termasuk bagaimana proses kinerja berlangsung”. Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Menurut (Mangkunegara A. A., 2004) yang dimaksud kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut (Dessler, 2011) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan dengan menggunakan beberapa faktor-faktor penilaian kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, merupakan sebuah kemampuan karyawan dalam hal ketelitian, ketepatan waktu.
- b. Produktivitas, yaitu kemampuan karyawan dalam hal kuantitas dan efisiensi kerja karyawan.
- c. Pengetahuan, merupakan kemampuan teknis dan keahlian praktis yang dimiliki oleh karyawan.
- d. Kepercayaan, merupakan tingkat kepercayaan antar sesama karyawan dan tingkat kepercayaan antar karyawan dengan atasan.
- e. Ketersediaan, ketersediaan waktu dan ketersediaan tempat yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Kebebasan, merupakan kebebasan karyawan dan kreativitas karyawan terhadap pekerjaannya.

Adapun indikator kinerja menurut (Wirawan, 2009), meliputi 1) kuantitas hasil kerja, 2) kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas,

- 4) disiplin kerja, 5) inisiatif, 6) ketelitian, 7) kepemimpinan, 8) kejujuran, dan 9) kreativitas.

Menurut Hamali (2016), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal, yaitu:

- 1) Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang menjadi karakteristik bawaan dari semenjak seseorang dilahirkan atau hal yang didapat ketika seseorang berada pada masa perkembangan. Contohnya ialah, sifat, kemampuan, keadaan fisik, dan psikologis seseorang.

- 2) Faktor internal lingkungan organisasi

Karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi di tempatnya bekerja, dukungan tersebut sangat mempengaruhi kinerjanya. Dukungan tersebut berupa ketersediaan fasilitas, hubungan dengan rekan kerja, dan atmosfer tempat karyawan bekerja.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Merupakan faktor yang tidak bisa dikendalikan dan berasal dari luar organisasi itu sendiri. Faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja seseorang contohnya meningkatkan inflasi yang dapat menurunkan daya beli seseorang karyawan. Jika inflasi tidak diimbangi dengan adanya kenaikan upah kerja, maka akan mendorong terjadinya penurunan kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan data yang didapatkan berdasarkan jawaban kuisioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk dapat mengetahui seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu (Sugiyono, 2012).

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah PT Aneka Gas Industri Tbk di Lampung yang berjumlah 34 orang. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang berupa kuesioner. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari sumber berita yang telah dipublikasikan melalui media sosial yang meliputi dokumen-dokumen perusahaan, buku-buku literatur dan jurnal-jurnal dari peneliti terdahulu.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yaitu merupakan pengumpulan data dengan mengembangkan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Sedangkan

teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis *Partical Least Square* (PLS) dari data yang dihasilkan adalah seluruh informasi data yang sudah didapat. PLS merupakan suatu teknik *multivariate* yang bisa untuk menangani banyak variabel eksplanatori sekaligus diolah menggunakan aplikasi SmartPLS (*Partical Least Square*) 3.0 dan data yang dihasilkan dapat berupa tulisan, tabel, dan grafik agar memudahkan dalam menganalisis data untuk mendapatkan hasil yang sistematis.

Alasan peneliti menggunakan analisis *Partical Least Square* (PLS) ialah karena mampu memprediksi hubungan antara konstruk, mengkonfirmasi teori serta dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Selain itu karena analisis *Partical Least Square* (PLS) memiliki keunggulan yaitu tidak membutuhkan data yang terdistribusi normal dan dapat digunakan dengan jumlah sampel yang sedikit.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan sebagai berikut.

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*), yaitu variabel yang tidak memiliki ketergantungan dengan variabel lain. Dalam variabel ini yang termasuk variabel bebas yaitu stres kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3).
2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*), yaitu suatu variabel yang memiliki suatu ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan sebagai penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Untuk memperjelas maksud dan tujuan dari penelitian ini agar lebih terfokus, maka dikemukakan batasan-batasan pada tabel definisi operasional yang akan digunakan sebagai acuan. Berikut adalah penjabaran variabel beserta indikatornya dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dapat mengakibatkan tidak seimbangnya suatu keadaan psikologis karyawan yang bisa mempengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi akibat	1. Konflik 2. Komunikasi 3. Waktu kerja 4. Sikap pimpinan 5. Beban kerja (Hasibuan, 2014)	Likert

	terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan, sehingga hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan serta perkembangan perusahaan.		
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Sirkulasi Udara 4. Ukuran Ruang Kerja 5. Tata Letak Ruang Kerja 6. Privasi Ruang Kerja 7. Kebersihan 8. Suara Bising 9. Penggunaan warna 10. Peralatan kantor 11. Keamanan kerja 12. Musik ditempat kerja 13. Hubungan sesama rekan kerja 14. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan. <p>(Sedarmayanti, 2001)</p>	Likert
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah/gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja <p>(Robbins, 2006)</p>	Likert

	dilingkungan kerjanya.		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan, 8. Kejujuran 9. Kreativitas (Wirawan, 2009)	Likert

Skala Pengukuran

Instrumen pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk dapat menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran ini digunakan untuk mengukur jawaban responden mengenai stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2017) Skala pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval I-5 dengan nilai skor seperti dibawah ini.

1. Sangat Tidak Setuju diberi skor 1
2. Tidak Setuju diberi skor 2
3. Netral diberi skor 3
4. Setuju diberi skor 4
5. Sangat Setuju diberi skor 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 34 karyawan yang bekerja di PT Aneka Gas Industri di Lampung. hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin terdapat pada tabel I sebagai berikut.

Tabel I

Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Laki-Laki	19	55,9%
Perempuan	15	44,1%
Jumlah	34	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Menggunakan SmartPLS3

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui jika sebagian responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 19 orang dengan persentase (55,9%) dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang dengan persentase (44,1%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan jika sebagian besar dari karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung berjenis kelamin laki-laki.

Hasil uji deskripsi responden berdasarkan usia terdapat pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2
 Data Responden Berdasarkan Usia

20-30 Tahun	27	79,4%
31-40 Tahun	7	20,6%
41-50 Tahun	-	-
51-60 Tahun	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Menggunakan SmartPLS3

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui jika sebagian besar responden berusia 20-30 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 79,4% , responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 20,6%, sedangkan untuk responden yang berusia 41-60 tahun tidak ada. Berdasarkan dari data tersebut , maka dapat disimpulkan jika sebagian besar karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung berusia 20-30 tahun.

Hasil uji deskripsi berdasarkan pendidikan terdapat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

SMA/SMK	19	55,9%
Diploma	8	23,5%
Sarjana (SI)	5	14,7%
Magister (S2)	1	2,9%
Lainnya	1	2,9%
Jumlah	34	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Menggunakan SmartPLS3

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah SMA/SMK yang berjumlah 19 orang dengan persentase 55,9%. Kemudian jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma berjumlah 8 orang dengan persentase 23,5%, jumlah responden yang memiliki pendidikan akhir Sarjana berjumlah 5 orang dengan persentase 14,7%, jumlah reponden dengan pendidikan akhir Magister berjumlah 1 orang dengan persentase 2,9%. Dan jumlah responden dengan pendidikan akhir lainnya berjumlah 1 orang dengan persentase 2,9%. Berdasarkan dari data tersebut, maka dapat disimpulkan jika sebagian besar karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK.

Hasil uji deskripsi berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

I-5 Tahun	29	85,3%
6-10 Tahun	2	5,9%
11-15 Tahun	3	8,8%
>16 Tahun	-	-
Jumlah	34	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Menggunakan SmartPLS3

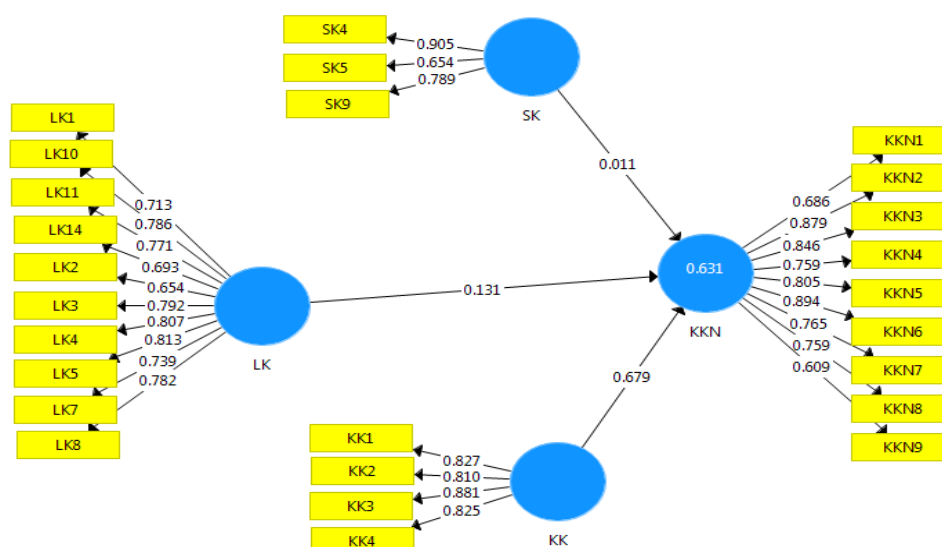
Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui responden yang memiliki masa kerja I-5 tahun berjumlah 29 orang dengan persentase 85,3%, responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5,9%, responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 8,8% dan responden yang memiliki masa kerja >16 tahun tidak ada. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan jika sebagian besar responden yang bekerja di PT Aneka Gas Industri di Lampung memiliki masa kerja I-5 tahun.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan memiliki beberapa hasil yaitu diantaranya, pertama, terdapat item kuesioner yang gugur karena tidak memenuhi batas standar faktor *loading*. Pada konstruk stres kerja (ST) terdapat 8 item yang gugur dari 11 item, konstruk lingkungan kerja (LK) terdapat 5 item yang gugur dari 15 item. Kemudian konstruk kepuasan kerja (KK) terdapat 2 item yang gugur dari 6 item, sedangkan pada konstruk kinerja karyawan (KKN) terdapat 1 item yang gugur dari 10 item.

Kemudian tahap selanjutnya dilakukan pengujian ulang terhadap validitas konstruk sehingga didapat dari semua item indikator berada diatas standar nilai faktor *loading* di atas $> 0,6$ sehingga berdasarkan Hair et al., (2010) dianggap item itu valid pengujian terhadap reliabilitas memiliki *Cronbach's Alpha*, *Composite reliability*, dan *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,6$. Sehingga instrumen tersebut dianggap reliabel dan memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian hipotesis.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas



Keterangan:

ST : Stres Kerja

LK : Lingkungan Kerja

KK : Kepuasan Kerja

KKN : Kinerja Karyawan

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:24) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Dalam hal ini digunakan beberapa pernyataan yang dapat secara tepat menggunakan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat dapat dilakukan dengan cara mengkorelasi antara skor butir pernyataan dengan skor konstruk atau variabel, dengan menggunakan SmartPLS3 (*Partial Least Square*) 3.0.

Hasil Outer Loadings

Item	SK	LK	KK	KKN
SK4	0.905			
SK5	0.654			
SK9	0.789			
LK1		0.713		
LK2		0.654		
LK3		0.792		
LK4		0.807		
LK5		0.813		
LK7		0.739		
LK8		0.782		
LK10		0.786		
LK11		0.771		
LK14		0.693		
KK1			0.827	
KK2			0.810	
KK3			0.881	
KK4			0.825	
KKN1				0.686
KKN2				0.879
KKN3				0.846
KKN4				0.759
KKN5				0.805
KKN6				0.894
KKN7				0.765
KKN8				0.759
KKN9				0.609

Sumber: Olahan Penulis Menggunakan SmartPLS3

Uji Reliabilitas

Menurut Indrawati (2015:155) reliabilitas merupakan yang menyangkut tingkat kepercayaan, keterandalan, konsistensi, atau kestabilan hasil suatu pengukuran. Menurut Riduwan (2010:125) uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* merupakan rumus matematis yang digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas ukuran, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki tingkat koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Menurut Sugiyono (2012:220), instrumen dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas maka penulis menggunakan program Microsoft Excel dan SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari penelitian ini terdapat pada tabel berikut.

Hasil Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KK	0.859	0.877	0.903	0.700
KKN	0.919	0.928	0.934	0.613
LK	0.918	0.922	0.930	0.573
SK	0.692	0.735	0.830	0.623

Sumber: Olahan Penulis Menggunakan SmartPLS3

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel stres kerja didapatkan nilai α sebesar 0,692, variabel lingkungan kerja didapatkan nilai α sebesar 0,918 dan variabel kepuasan kerja didapatkan nilai α sebesar 0,859. Hasil tersebut dinyatakan reliabel karena $\alpha > 0,6$. Sedangkan berdasarkan hasil uji reliabilitas pada kinerja karyawan didapatkan nilai α sebesar 0,919. Hasil tersebut dinyatakan reliabel karena $\alpha > 0,6$.

UJI HIPOTESIS

Pengajuan hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian inner model (model struktural) yang meliputi *output r-square*, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak yaitu

dengan memperhatikan nilai signifikan antara konstruk, t-statistik dan p-value. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan dalam penelitian ini adalah t-statistik > 1.69092 dengan tingkat signifikansi p-value 0.05 (5%) dan koefisien bernilai positif.

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
KK -> KKN	0.679	0.672	0.164	4.146	0.000
LK -> KKN	0.131	0.162	0.222	0.588	0.557
SK -> KKN	0.011	0.006	0.165	0.064	0.949

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menguji apakah stres kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian data berdasarkan survey yang telah dilakukan melalui SmartPLS3 didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-value sebesar $0.945 > 0.05$ dan t-statistik $0.069 < 1.69092$. Artinya hipotesis ini tidak terbukti sehingga hipotesis ini di tolak.

Hasil tersebut sependapat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arfani dan Luturlean, 2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil ini bertolak belakang dengan referensi terdahulu yang dilakukan oleh (Oktavia dan Irmayanti, 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dari hasil pengujian data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-value sebesar 0.510 dan t-statistik $0.660 < 1.69092$. Artinya hipotesis ini tidak terbukti sehingga hipotesis ini di tolak. Hasil tersebut sependapat dengan hasil

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitri, Salfadri, dan Sunreni, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dari hasil pengujian data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS3 didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-value $0.000 < 0.05$ dan t-statistik $4.650 > 1.69092$. Artinya hipotesis ini terbukti sehingga hipotesis ini di terima. Hasil tersebut sesuai dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Febriyana, 2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung.
2. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung.
3. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung.

SARAN

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dengan memperbanyak jumlah sampel dan cara pengambilan data lain yang lebih lengkap untuk dapat mendapatkan hasil menyeluruh. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti menggunakan variabel-variabel lain yang ada diluar penelitian ini atau dengan mengkombinasikan variabel yang terdapat dalam penelitian ini dengan variabel lain, seperti kepemimpinan, loyalitas, pendidikan, pelatihan, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA Vol.7, No.3*, 2811 – 2820.
- Annisa, N. N. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universits Muhammadiyah Surakarta*, 1-24.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol. 18, No. 1*, 45-60.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. *e-Proceeding of Management : Vol.5, No.2*, 2770.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dirga, I. W., & Arfah, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol.2, No.1*, 192-206.
- Fakhnurozi, A. F., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (PERSERO). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 1-17.
- Febriyana, W., & Sary, F. P. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kabepe Chakra 2015. *eProceedings of Management, Vol.2, No.3*, 2954.
- Fitri, Y. R., Salfadri, & Sunreni. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang. *Jurnal Matua, Vol. 3, No. 1*, 197-207.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mahaputra, I. G., & Ardana, I. K. (2020). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4*, 1318-1337.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra Vol.2, No.1*, 20-28.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita, Vol.5, No.2*, 308-323.
- Praci, R. M., Yuliana, & Suyuthie, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang. *Journal of Home Economics and Tourism, Vol. 15, No. 2*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sanuddin, F. D., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa. *MODUS Vol.25, No.2*, 217-231.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P., & Sepang, J. L. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 5, No. 3*, 4445-4454.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Vol. 9, No. 2*, 273-281.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, I., & Rahmizal, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTCeria Seluler Padang. *Academic Conference For Management Research 4 Vol.3* , 162-175.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby) . *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 4, No.2* , 41-55.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Edisi 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol.4, No.1* , 76-82.