

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT MAGNUM  
ATTACK KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh

**ABBIYU OCEAN TIMUR**

**NIM : 200501110225**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT MAGNUM  
ATTACK KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)



Oleh

**ABBIYU OCEAN TIMUR**

**NIM : 200501110225**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT MAGNUM  
ATTACK KOTA MALANG**

### **SKRIPSI**

Oleh

**ABBIYU OCEAN TIMUR**

NIM : 200501110225

Telah Disetujui Pada Tanggal 14 Mei 2024

**Dosen Pembimbing,**



**Dr. Romi Faslah , S.Pd.I. , M.Si**

**NIP. 197612212023211002**

## LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT MAGNUM  
ATTACK KOTA MALANG

### SKRIPSI

Oleh  
**ABBIYU OCEAN TIMUR**  
NIM : 200501110225

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 3 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**  
NIP. 197202122003121003

2 Anggota Penguji

**Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM**  
NIP. 197311172005011003

3 Sekretaris Penguji

**Dr. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si**  
NIP. 197612212023211002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
NIP. 197406042006041002

# SURAT PERNYATAAN

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abbiyu Ocean Timur  
Nim : 200501110225  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat ini guna memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. MAGNUM ATTACK KOTA MALANG**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetap menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 13 Mei 2024

Hormat saya



Abbiyu Ocean Timur  
NIM. 200501110225

## **HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO PERSEMBAHAN**

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk : Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kedua orang tua saya tercinta Bapak Rachmat Kartono dan Ibu Titik Sugiarti yang selalu memberikan doa yang terbaik, yang selalu memberi *support* dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah mengantarkan saya sampai ditempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk Bapak dan Ibu.

Kepada Bapak Romi Faslah yang telah membimbing dan mengarahkan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Diri saya sendiri, Abbiyu Ocean Timur karena telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri walaupun banyak tekanan dari luar keadaan, dan tidak pernah menyerah untuk menuntaskan apa yang telah saya mulai dalam empat tahun ini sesulit apapun proses dalam penyusunan skripsi ini.

Teman-teman serta sahabat dari “Kongkow Everyday” yang sudah saya anggap seperti keluarga sendiri yang telah mampu menemani dan dapat menjadi tempat yang dimana saya dapat menjadi diri saya sendiri yang dapat menjadi tempat melepas penat.

Terimakasih atas segala waktu, usaha dan dukungan yang telah diberikan.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat menjadi wawasan dan manfaat untuk orang lain. Amin.

### **MOTTO**

“Tidak ada mimpi yang gagal, yang ada hanyalah mimpi yang tertunda. Cuman sekiranya kalau teman-teman merasa gagal dalam mencapai mimpi, jangan khawatir, mimpi-mimpi lain bisa diciptakan.” (Windah Basundara)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceriakan.” (Boy Candra)

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Magnum Attack Kota Malang” dengan lancar. Shalawat dan salam saya panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah menuntun kita semua dari kegelapan menuju jalan kebaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak berjalan dengan lancar tanpa ada bimbingan serta dukungan dari beberapa pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Musbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dan Dosen yang telah memberikan arahan serta motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan sampai dengan penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
4. Dr. Romi Faslah, S.Pdi., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah menghabiskan banyak waktu, pikiran, dan tenaga untuk memberikan arahan, motivasi, dan juga bantuan kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak Wenny Eka Prasetiawan, selaku Direktur PT. Magnum Attack Kota Malang, beserta seluruh karyawan PT. Magnum Attack Kota

Malang yang telah membantu dan memberikan kontribusi kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

7. Kedua orang tua penulis Bapak Rachmat Kartono dan Ibu Titik Sugiarti senantiasa memanjatkan doa, memberikan motivasi serta dukungan selama masa perkuliahan hingga proses pengerjaan tugas akhir skripsi ini.
8. Keluarga besar “Kongkow Everyday” yang telah menjadi teman dan menjadi tempat melepas penat bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Keluarga besar Manajemen 2020 “D’Leguin” yang telah menjadi teman seperjuangan penulis mulai awal hingga akhir masa perkuliahan.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi, akan tetapi tanpa mengurangi rasa hormat, tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berhadap semoga karya ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

Amin ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 13 Mei 2024

Abbiyu Ocean Timur



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
خلاصة .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Masalah.....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Kajian Teori.....	22
2.2.1 Lingkungan Kerja.....	22
2.2.2 Stres Kerja .....	26
2.2.3 Motivasi Kerja.....	30
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	36
2.3 Kerangka Konseptual .....	41
2.4 Hubungan Antar Variabel .....	41
2.4.1 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.4.2 Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	42
2.4.3 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi .....	43

2.4.4	Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi .....	43
2.5	Hipotesis Penelitian .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>45</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	45
3.2	Lokasi Penelitian .....	45
3.3	Populasi dan Sampel .....	46
3.3.1	Populasi.....	46
3.3.2	Sampel.....	46
3.4	Teknik Pengumpulan Sampel .....	46
3.5	Data dan Jenis Data.....	47
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6.1	Angket atau Kuesioner .....	47
3.6.2	Wawancara .....	47
3.7	Definisi Operasional Variabel .....	48
3.8	Instrumen Penelitian .....	53
3.9	Metode Analisis Data .....	54
3.9.1	Uji Instrumen .....	54
3.9.2	Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	55
3.9.3	Uji Hipotesis.....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>58</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	58
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	58
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	59
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	60
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	60
4.3	Distribusi Jawaban Responden .....	62
4.3.1	Variabel Lingkungan Kerja.....	62
4.3.2	Variabel Stres Kerja.....	67
4.3.3	Variabel Motivasi Kerja.....	69
4.3.4	Variabel Kinerja Karyawan .....	72
4.4	Hasil Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	74

4.4.1	Analisis Hasil Pengukuran .....	74
4.4.2	Analisis Model Struktural .....	79
4.5	Uji Hipotesis .....	82
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian .....	85
4.6.1	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.6.2	Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.6.3	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi .....	88
4.6.4	Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi .....	89
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>92</b>
5.1	Kesimpulan .....	92
5.2	Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>95</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>		<b>100</b>
Lampiran 1	Bukti Konsultasi .....	100
Lampiran 2	Biodata Peneliti.....	101
Lampiran 3	Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	102
Lampiran 4	Kuesioner penelitian .....	103
Lampiran 5	Distribusi Frekuensi .....	108
Lampiran 6	Hasil Uji Penelitian .....	111
Lampiran 7	Rumah Produksi PT. Magnum Attack Kota Malang.....	115

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 2.2 Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan .....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	62
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2) .....	67
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Z) .....	69
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	72
Tabel 4.7 Outer Loading .....	74
Tabel 4.8 Cross Loading .....	76
Tabel 4.9 Avarage Variance Extracted (AVE) .....	78
Tabel 4.10 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability .....	79
Tabel 4.11 R-Square.....	80
Tabel 4.12 F-Square .....	80
Tabel 4.13 Path Coefficient (Bootsrapping) .....	81
Tabel 4.14 Uji Hipotesis .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Rekap Data Pesanan Pelanggan PT. Magnum Attack Kota Malang.	6
Gambar 2.1 Kerangka Konsep .....	41
Gambar 2.2 Hipotesis Penelitian.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Magnum Attack Kota Malang.....	60
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan .....	61
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Gambar 4.4 T-Statistic (Bootsrapping).....	82

## **ABSTRAK**

Timur, Abbiyu Ocean., 2024. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Magnum Attack Kota Malang”

Pembimbing : Dr. Romi Faslah, S.Pdi., M.Si

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Magnum Attack Kota Malang, serta peran pemediasian dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan teknik kuantitatif dan analisis eksplanatori untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sasaran penelitian ini adalah karyawan PT. Magnum Attack Kota Malang dengan total populasi dalam penelitian ini adalah 36 karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan kriteria bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Alat analisis data yang digunakan adalah perangkat lunak Smart PLS 4.0 guna memproses data yang telah terkumpul.

Penelitian ini menemukan hasil bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Stres Kerja juga memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Lingkungan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Motivasi kerja. Dan dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja memperoleh hasil positif dan signifikan.

## ABSTRACT

Timur, Abbiyu Ocean., 2024. THESIS. Title: “The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable at PT. Magnum Attack Malang City”

Supervisor : Dr. Romi Faslah, S.Pdi., M.Si

Keywords : Work Environment, Work Stress, Employee Performance, and Work Motivation

---

This research aims to determine the influence of the work environment and work stress on employee performance at PT. Magnum Attack Malang City, as well as the mediating role of Work Motivation on Employee Performance. This research was conducted using quantitative techniques and explanatory analysis to explain the relationship between two or more variables. The target of this research is employees of PT. Magnum Attack Malang City with a total population in this study is 36 employees. The sampling method used is saturated sampling with the criterion that if the population is less than 100 then the entire population will be used as the research sample. The data analysis tool used is Smart PLS 4.0 software to process the data that has been collected.

This research found that the work environment has a positive and significant impact on employee performance. The Job Stress variable also has a positive and significant impact on employee performance. Then the work environment has a positive and significant impact on employee performance which is mediated by work motivation. And the impact of Job Stress on Employee Performance which is mediated by Work Motivation obtained positive and significant results.

## خلاصة

تيمور، محبط آبيو، 2024. الأطروحة. العنوان: "تأثير بيئة العمل وضغوط العمل على أداء الموظف مع دافعية العمل كمتغير وسيط في حزب العمال. هجوم ماغنوم مدينة مالانج

S.Pdi، M.Si، المشرف: د. رومي فصله،

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، ضغوط العمل، أداء الموظف، دافعية العمل

---

يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير بيئة العمل وضغوط العمل على أداء العاملين في شركة مدينة مالانج، بالإضافة إلى الدور الوسيط لتحفيز العمل على PT. Magnum Attack أداء الموظف. تم إجراء هذا البحث باستخدام التقنيات الكمية والتحليل التوضيحي لشرح يبلغ عدد سكان مدينة PT. العلاقة بين متغيرين أو أكثر. الهدف من هذا البحث هو موظفي التي يبلغ عدد سكانها في هذه الدراسة 36 موظفًا. Magnum Attack Malang وطريقة أخذ العينات المستخدمة هي أخذ العينات المشبعة بمعيار أنه إذا كان عدد السكان أقل من 100، فسيتم استخدام جميع السكان كعينة البحث. أداة تحليل البيانات المستخدمة لمعالجة البيانات التي تم جمعها Smart PLS 4.0 هي برنامج

وقد توصل هذا البحث إلى أن بيئة العمل لها تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف. كما أن لمتغير ضغوط العمل تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف. ومن ثم فإن بيئة العمل لها تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف والذي يتوسطه دافعية العمل. كما أن تأثير ضغوط العمل على أداء الموظف والذي يتوسطه دافعية العمل حصل على نتائج إيجابية وهامة



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah rangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia dengan tujuan mencapai keberhasilan organisasi secara efektif dan efisien (Samsuni, 2017: 116). Manajemen Sumber Daya Manusia kedudukannya sangat penting dalam mewujudkan sistem organisasi. Maka dari itu, dalam pengelolaannya serta memanfaatkan sumber daya yang ada dan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat membawa kepada tujuan organisasi.

Perilaku yang berfokus pada tugas dan pekerjaan seseorang terkait dengan kinerja, output, dan kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa sumber dayanya berkualitas (Sakban dkk., 2019: 94). Kinerja adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi, sehingga diperlukan usaha untuk meningkatkan kinerja tersebut. Ada berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kondisi lingkungan kerja di organisasi, tingkat stres yang dialami oleh sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi, serta upaya pemimpin dalam meningkatkan motivasi untuk meningkatkan produktivitas yang berfokus pada kinerja.

Dalam mempertahankan kinerja para karyawan, perusahaan harus memperhatikan sejumlah faktor penting yang memengaruhi kinerja mereka. Salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja karyawan dimana dalam perusahaan dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja harus berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini penting karena lingkungan kerja dapat memperkirakan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Menurut Sinambela dan Lestari (2022: 179), lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif.

Kualitas pekerjaan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Ketika lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan lancar, maka

produktivitas karyawan cenderung meningkat (Cahaya dkk., 2021: 73). Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Sadarmayanti (2001: 12) lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik, yang melibatkan kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat secara langsung atau tidak langsung memengaruhi pekerja, seperti fasilitas, udara, dan suhu, dll. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik mencakup segala situasi yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja.

Lingkungan kerja yang positif dan nyaman sangat memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang menguntungkan akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan dan memungkinkan mereka bekerja secara optimal, sehingga kinerja mereka akan sesuai dengan upaya yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Handayani dan Daulay (2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Siagian dan Khair (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Sabilalo dkk (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres adalah faktor tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan, dan merupakan pengalaman yang umum dialami oleh semua orang. Sari et al. (2021) dalam Ilham dan Prasetio (2022: 97) menjelaskan bahwa stress dibagi menjadi dua yaitu stres positif (*eustress*) dan stress negatif (*distress*). Semangat dan kinerja akan meningkat apabila tingkat stres berada dalam batasan yang wajar, dan berlaku sebaliknya. Stres biasanya disebabkan oleh beberapa faktor (*Stressor*). Berdasar data yang diperoleh dari databook.id tingkat stress kerja di Indonesia pada tahun 2022 tergolong tinggi yakni menempati peringkat pertama di kawasan Asia Tenggara.

Wijayanti dan Fauzi (2020) mengatakan bahwa faktor-faktor penyebab stres yaitu perbedaan karakteristik setiap individu, kemampuan untuk menghadapi suatu masalah, kemampuan dalam mengatasi stres, ambiguitas peran, konflik peran, peran yang berlebihan, diskriminasi di tempat kerja, kurangnya kerjasama antar rekan kerja, ketidakpuasan kerja, keadilan organisasi, kualitas tidur yang buruk, kurangnya motivasi atau dukungan dari luar, trauma masa lalu dan kelemahan psikologis. Karena ada situasi yang mempengaruhinya, baik dari dalam maupun dari luar seseorang, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi di mana seseorang mengalami ketegangan.

Terdapat korelasi di mana tingkat stres kerja yang rendah berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, sedangkan stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Teori Siagian (2010: 300) dalam Parasian dan Adiputra (2021: 925) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres cenderung mengalami ketegangan dan emosi, yang dapat mempengaruhi kinerja menjadi buruk atau tidak optimal. Penelitian oleh Simanjuntak dkk (2021) menemukan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Handayani dan Daulay (2021), Sinaga dan Sinambela (2013) Ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan, yang menyiratkan bahwa stres kerja yang mereka alami memengaruhi kemampuan mereka dalam mencapai kinerja yang optimal. Namun, penelitian oleh Nanda dan Sugiarto (2020) yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan temuan Ahmad dkk (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terlepas dari lingkungan kerja dan stress kerja, motivasi kerja merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dorongan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk melakukan sesuatu dikenal sebagai motivasi. Maslow (1943) mengungkapkan jika 5 kebutuhan manusia tersebut berdasarkan hirarkinya. Dimulai dari kebutuhan yang sangat

mendasar hingga mencapai kebutuhan yang paling tinggi. Hal-hal ini dibahas dalam teori Hirarki Kebutuhan. Antara lain kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.

Dalam berorganisasi seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para karyawan, sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Seorang Pemimpin merupakan salah satu elemen dari manajemen yang memiliki peran krusial atau penting dalam memengaruhi serta membentuk sikap dan perilaku sebuah kelompok. Oleh karena itu, peranan pemimpin sebagai pemberi motivasi sangatlah penting.

Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka organisasi haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring dkk (2021) menyimpulkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kinerja karyawan cenderung meningkat ketika motivasi kerja ditingkatkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi dkk (2020) dan Prabowo dkk (2018).

Kinerja karyawan (*employee performance*) pada dasarnya adalah suatu ukuran dalam menentukan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan (Farisi dkk, 2020: 16). Peningkatan disiplin dalam kinerja karyawan diperlukan untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Ini berarti bahwa karyawan harus lebih sadar dalam menaati peraturan dan sadar akan tugas dan

tanggung jawab mereka, serta faktor-faktor lain yang ada dalam organisasi, tanpa terpaksa melakukannya.

Pada bulan Maret 2011, PT. Magnum Attack Kota Malang didirikan, sebuah perusahaan yang berfokus pada bidang garmen, dengan alamat di Jalan Candi Panggung No. 12A, Lowokwaru, Malang, Indonesia. Dalam kurun waktu sekitar lima tahun, perusahaan ini mengalami pertumbuhan yang pesat dan telah memiliki 36 karyawan. Pada Maret 2012, PT. Magnum Attack Indonesia pindah ke Jalan Ikan Cucut No. 1, Malang, Indonesia. Perusahaan ini dikenal mampu menghasilkan pakaian dengan kualitas tinggi yang dapat bersaing di pasar global dengan harga yang kompetitif.

Perusahaan PT. Magnum Attack Kota Malang mampu membuat beragam pakaian. dengan bermacam model, antara lain jenis pakian laki-laki, perempuan, anak-anak, dan bayi dengan total kapasitas 25.000 pcs per bulan. Pelanggan di seluruh dunia mengakui produk di PT. Magnum Attack Kota Malang karena kualitasnya, keseragaman produknya dengan harganya yang sangat bersaing dan mereka secara konsisten terus melakukan kerjasama dan berkembang bersama (Nida dan Emqi, 2022: 53). Dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, perusahaan ini ini didukung oleh teknologi yang canggih dan tentunya dibantu oleh tenaga kerja ahli yang berkompeten dibidangnya. Didukung juga dengan peralatan penunjang produksi seperti halnya mesin-mesin *accessories* serta material dalam memproduksi produk. Sejalan dengan visi perusahaan yaitu “kita peduli dan membantu jutaan orang mencapai kesejahteraan terus berupaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi disemua segmen usahanya melalui jaringan produksi dan distribusi Indonesia”.

Berdasarkan data pesanan pelanggan PT. Magnum Attack Kota Malang hingga tahun 2021, terlihat bahwa jumlah pesanan dari pelanggan mengalami peningkatan secara stabil pada setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Magnum Attack Kota Malang telah berhasil menekankan pada kualitas dan mutu produknya. Namun, dalam proses produksi, terdapat beberapa kendala seperti kesalahan manusia, biaya bahan yang tinggi, lingkungan kerja yang belum

memenuhi standar, serta persaingan dari kompetitor yang mendorong pimpinan untuk terus mengembangkan strategi agar bisnis tetap dapat tumbuh dan berkembang.

**Gambar 1.1**  
**Rekap Data Pesanan Pelanggan PT. Magnum Attack Kota Malang**



*Sumber: Data diolah peneliti (2024)*

Berdasarkan pada Gambar 1.2, terlihat bahwa jumlah pesanan dari pelanggan PT. Magnum Attack Kota Malang mengalami peningkatan yang stabil mulai dari tahun 2016 hingga 2023. Menurut Stolovitch dan Keeps (1992) berpendapat bahwa kinerja adalah seperangkat dari hasil yang telah dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian dan pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Pada PT. Magnum Attack Kota Malang kinerja diukur berdasarkan hasil kerja atau *output* yang diminta oleh pelanggan dan dapat dikatakan sebagai pesanan pelanggan sebagaimana yang dimaksud oleh Stolovitch dan Keep (1992). Meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan dalam sebuah organisasi akan meningkatkan kelancaran proses kerja, yang akan menyebabkan tujuan organisasi lebih mudah dicapai (Ekhsan, 2019: 3). Penelitian ini juga dilatar belakangi penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kinerja menjadi faktor penentu dan ahir dari sebab-sebab yang dikaji dalam penelitian ini. Kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang memiliki

kemampuan dan perbuatan dalam menghadapi situasi tertentu (Wirawan dkk, 2019: 62).

Penelitian ini didasari oleh kontradiksi dan tidak konsistensi hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan mendorong penulis untuk mengkajinya lebih lanjut dengan menambahkan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi sebagaimana saran dari penelitian yang telah dilakukan oleh Heruwanto, dkk (2020) dan menjadikan PT. Magnum Attack Indonesia yang berada di Kota Malang sebagai objek penelitian sebagaimana yang disarankan dari penelitian yang dilakukan oleh Nida dan Emqi (2022) yang melakukan penelitian di tempat yang sama dan menyarankan agar menambah variabel yang lebih kompleks.

Dari uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan dampak lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dengan maksud untuk memvalidasi dan memperluas teori dari penelitian sebelumnya. Penggunaan motivasi kerja sebagai variabel mediasi bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, yang akan menjadi sebuah pedoman penelitian ini, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi?
4. Apakah terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi?

### **1.3 Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dari penelitian ini antara lain adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat meluaskan cakupan pengetahuan teoritis dan menambah pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi yang berharga bagi perkembangan Ilmu manajemen, baik di lingkungan akademis maupun di dunia nyata di luar perguruan tinggi.

#### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menyediakan sumbangan pemikiran dan referensi untuk memahami signifikansi lingkungan kerja dan stres kerja, serta strategi untuk memberikan motivasi kepada bawahan, yang *outputnya* dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut, perusahaan atau organisasi diharapkan dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan serta dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini berdasar pada penelitian sebelumnya sebagai landasan untuk penyelidikan yang baru. Beberapa studi terdahulu yang relevan tentang lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja akan disebutkan di bawah ini sebagai referensi tambahan untuk memperkaya materi yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak dkk (2021) yang berjudul “*Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) RBK Cabang Belmera*”. Teknik analisis menggunakan deskriptif serta analisis regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS Statistics. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa secara individual, stres kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja juga memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Handayani dan Daulay (2021) dengan judul “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif dibantu dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk., (2019) yang berjudul “*Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group manado*”. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif-asosiatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dan hasilnya menunjukkan bahwa secara bersama-sama, stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara individual, stres kerja dan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu,

lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Sinambela (2013) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Menurut penelitian ini, stres kerja mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja auditor secara signifikan. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan. Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan.

Prabowo dkk., (2018) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan regresi dengan menggunakan SPSS versi 20. Perolehan hasil menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nanda dan Sugiarto, (2020) dengan judul “*Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lis dkk., (2022) yang berjudul “*The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Africulture And Livestock In Aceh*”. Metode yang digunakan adalah analisis data yang digunakan

adalah Structural Equation Modeling (SEM). Berdasarkan hasil penelitian, Pengembangan karir dan lingkungan kerja pegawai berpengaruh signifikan dan langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Motivasi kerja secara parsial memediasi pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap kinerja.

Selanjutnya Jayaweera, (2015) melakukan penelitian dengan judul “*Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*”. Penelitian ini menggunakan *hierarchical regression analysis* untuk mengolah data dan hasil yang diperoleh adalah kondisi lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi mempunyai efek mediasi antara hubungan kondisi kerja dengan prestasi kerja.

Sadewo et al., (2021) melakukan penelitian dengan judul “*The Influence of Working Environment to Employee Performance Mediated By work Motivation: A Study of Malang, Indonesia Retails Stores*”. Penelitian ini menggunakan analisis statistik Structured Equation Model dan Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran mediasi motivasi kerja terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh mediasi yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Yani, (2021) dengan judul “*The Role of Work Motivation in Mediating the Effect of the Work Environment on Employee Performance*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan dianalisis menggunakan SEM-PLS. perolehan hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja.

Arujunan et al., (2021) melakukan penelitian dengan judul “*Job Motivation as A Mediator In The Relationship Between Job Stress And Job performance Of Police Officers At The Federal Territory Police Headquarters*”. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara prestasi kerja dan stres kerja, serta antara stres kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja ditemukan menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sari dan Majid, (2019) melakukan penelitian dengan judul “*How Do Work Stress And Workload Influence Work Motivation And Performance of Employees Of The State-Owned Banks in Indonesia?*”. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Dengan menggunakan model persamaan struktural (SEM) dengan perangkat lunak statistik AMOS. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja juga ditemukan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh mediasi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Adanya pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Munandar et al., (2018) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency*”. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan model persamaan struktural (SEM) yang memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Trianingrat dan Supartha, (2020) dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*”. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif menggunakan teknik path analysis. Hasil penelitian ini adalah stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif

terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat di tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul & Penulis	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	“ <i>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) RBK Cabang Belmera</i> ” (Simanjuntak dkk., 2021)	Stres Kerja (X1), Beban Kerja(X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).	Menerapkan analisis deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak <i>IBM SPSS Statistics</i> .	X2 secara parsial berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap Y. X3 secara parsial berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap Y.
2	“ <i>Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i> ” (Handayani dan Daulay, 2021)	Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Pendekatan asosiatif dan kuantitatif melibatkan penerapan analisis regresi linear berganda.	X1 berpengaruh <b>positif</b> terhadap Y. X2 berpengaruh <b>negatif</b> terhadap Y. Secara simultan X1 dan X2 berpengaruh <b>positif negatif</b> terhadap Y.
3	“ <i>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado</i> ” (Ahmad dkk., 2019)	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).	Menggunakan pendekatan kuantitatif-asosiatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.	Secara simultan X1, X2, dan X3 berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap Y. X1 dan X2 secara parsial <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap Y. X3 berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap Y.

4	<p>“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan” (Sinaga dan Sinambela, 2013)</p>	<p>Stres Kerja (X), Motivasi Kerja (Y1), dan Kinerja Auditor (Y2).</p>	<p>Menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.</p>	<p>X mempengaruhi Y1 dan Y2 secara <b>signifikan</b>. Y1 mempengaruhi Y2 secara <b>signifikan</b>. X dan Y1 secara <b>simultan</b> mempengaruhi Y2 secara <b>signifikan</b>.</p>
5	<p>“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Prabowo dkk., 2018)</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y).</p>	<p>Teknik analisis deskriptif dan regresi dengan menggunakan SPSS versi 20.</p>	<p>X1 <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap Y. X3 mempunyai pengaruh yang <b>signifikan dan positif</b> terhadap Y. X2 berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap Y.</p>
6	<p>“Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan” (Nanda dan Sugiarto, 2020)</p>	<p>Stres Kerja (X), Motivasi Kerja (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2).</p>	<p>Penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif.</p>	<p>X berpengaruh <b>negatif</b> terhadap Y1 karyawan. Y1 berpengaruh <b>positif</b> terhadap Y2. X berpengaruh <b>negatif</b> terhadap Y2. X berpengaruh <b>negatif secara tidak langsung</b> terhadap Y2 melalui Y1 sebagai variabel intervening.</p>

7	“ <i>The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Africulture And Livestock In Aceh</i> ” (Lis dkk., 2022)	Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z).	Metode analisis data yang diterapkan adalah Pemodelan Persamaan Struktural (SEM).	X1 dan X2 pegawai berpengaruh <b>signifikan dan langsung</b> terhadap Z dan Y. Z secara <b>parsial memediasi</b> pengaruh X1, X2 terhadap Y.
8	“ <i>Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England</i> ” (Jayaweera, 2015)	Lingkungan Kerja (X), Prestasi Kerja (Y), dan Motivasi Kerja (Z).	Menggunakan <i>hierarchical regression analysis</i> .	Kondisi X berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap Y. Z berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap Y. Z <b>mempunyai efek mediasi</b> antara hubungan X dengan Y.
9	“ <i>The Influence of Working Envirenment to Employee Performance Mediated By work Motivation: A Study of Malang, Indonesia Retails Stores</i> ” (Sadewo et al., 2021)	Lingkungan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja (Z).	Studi ini menerapkan analisis statistik Model Persamaan Terstruktur dan Metode <i>Partial Least Square</i> .	X mempunyai pengaruh <b>signifikan</b> terhadap Y. X mempunyai pengaruh <b>signifikan</b> terhadap Z. Z memberikan hasil yang <b>signifikan</b> terhadap Y. Peran mediasi Z terhadap X dan Y mempunyai pengaruh mediasi yang <b>signifikan</b> .

10	<p>“<i>The Role of Work Motivation in Mediating the Effect of the Work Environment on Employee Performance</i>” (Prayogi dan Yani, 2021)</p>	<p>Motivasi Kerja (Z), Lingkungan Kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y).</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan dianalisis menggunakan SEM-PLS.</p>	<p>X berpengaruh <b>positif namun tidak signifikan</b> terhadap Y. X berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap Z. Z berpengaruh <b>positif dan tidak signifikan</b> terhadap Y. X terhadap Y <b>dimediasi</b> oleh Z.</p>
11	<p>“<i>Job Motivation as A Mediator In The Relationship Between Job Stress And Job performance Of Police Officers At The Federal Territory Police Headquarters</i>” (Arujunan et al., 2021)</p>	<p>Motivasi Kerja (Z), Stres Kerja (X), dan Prestasi Kerja (Y).</p>	<p>Penelitian kuantitatif dengan menggunakan PLS-SEM.</p>	<p>Ada hubungan <b>negatif yang signifikan</b> antara Y dan X, serta antara X dan Z. Z menjadi <b>mediator yang signifikan</b> dalam hubungan antara X dan Y.</p>
12	<p>“<i>How Do Work Stress And Workload Influence Work Motivation And Performance of Employees Of The State-Owned Banks in Indonesia?</i>” (Sari dan Majid, 2019)</p>	<p>Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2).</p>	<p>Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Dengan menggunakan model persamaan struktural (SEM) dengan perangkat lunak statistik AMOS.</p>	<p>Y1 juga ditemukan berpengaruh <b>positif signifikan</b> terhadap Y2. Adanya pengaruh yang <b>tidak signifikan</b> antara Y1 terhadap pengaruh X2 terhadap Y2.</p>



13	“ <i>The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It’s Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency</i> ” (Munandar et al., 2018)	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja Pegawai (Y2).	Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan model persamaan struktural (SEM).	X1 berpengaruh <b>negatif dan signifikan</b> terhadap Y1 dan Y2. X2 dan X3 berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap Y1 dan Y1.
14	“ <i>Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi</i> ” (Trianingrat dan Supartha, 2020)	Stres Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja (Z).	Penelitian asosiatif menggunakan teknik path analysis.	X memiliki pengaruh <b>negatif</b> terhadap Y. X berpengaruh <b>negatif</b> terhadap Z. Z berpengaruh <b>positif</b> terhadap Y. Z <b>berperan sebagai mediasi</b> pada pengaruh X terhadap Y.
15	“ <i>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i> ” (Sinambela dan Lestari, 2022)	Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).	Penelitian asosiatif menggunakan teknik regresi linier berganda.	X2 berpengaruh <b>signifikan</b> terhadap Y.
16	“ <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</i> ” (Siagian dan Khair, 2018)	Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan, Kepuasan Kerja (Z).	Penelitian ini merupakan studi kuantitatif yang bersifat korelasional. Teknik statistik yang diterapkan adalah <i>Partial Least Square</i> (PLS).	X2 berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap variabel Y.

17	“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Parasian dan Adiputra, 2021)	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan SPSS untuk membantu menganalisis data.	X1 <b>tidak terdapat pengaruh secara signifikan</b> terhadap Y.
18	“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Area 3” (Ilham dan Prasetyo, 2022)	Stres Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).	Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam proses analisis data, teknik yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan regresi linier sederhana.	X berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap Y.
19	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Farisi dkk., 2020)	Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Studi ini menerapkan pendekatan asosiatif dengan menerapkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda..	Secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh <b>positif dan tidak signifikan</b> terhadap Y. X1 berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap Y.

20	<p>“<i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara</i>” (Sabilalo dkk., 2020)</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Motivasi Kerja (Y1), dan Kinerja Pegawai (Y2).</p>	<p>Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner, sementara analisis data menggunakan metode <i>Partial Least Square</i> (PLS).</p>	<p>X1 berpengaruh <b>negatif dan tidak signifikan</b> terhadap Y2. X1 berpengaruh <b>positif dan tidak signifikan</b> terhadap Y1. Y1 berpengaruh <b>positif dan signifikan</b> terhadap Y2. Y1 <b>tidak berperan dalam memediasi</b> pengaruh X1 terhadap Y2.</p>
21	<p>“<i>Mediating Effect Of Motivation On Employees Performance In A Privat Hospital Indonesia</i>” (Fahlevi, 2020)</p>	<p>Motivasi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y).</p>	<p>Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif atau deduktif-hipotetis.</p>	<p>Efek tidak langsung pada X yang disalurkan melalui Z memiliki dampak yang lebih signifikan daripada efek langsung serta pengaruh X dan Y. Dampak langsung dari X jauh lebih besar dibandingkan dengan pengaruh yang disalurkan melalui Z, sehingga peran Z sebagai mediator antara kedua hubungan ini tidak efektif.</p>

Ditilik dari hasil penelitian sebelumnya, perbedaan utama dalam penelitian ini terletak pada variabel yang dipertimbangkan, lokasi penelitian, dan kerangka

konseptual yang diterapkan. Namun, persamaannya terletak pada fokus penelitian yang mencakup lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

**Tabel 2.2**  
**Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu**

No	Judul & Penulis	Persamaan	Perbedaan
1	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Cahya. A, Ratnasai. N, Putra. Y, 2021)	Penggunaan variabel yang sama (Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan).	Kerangka konseptual yang berbeda (X1,X2,X3 kepada Y).
2	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Prabowo. L, Sanusi. A, Sumarsono. T, 2018)	Penggunaan variabel yang sama (Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan).	Kerangka konseptual yang berbeda (X1,X2,X3 kepada Y).
3	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasamulti Centralestari Tangerang” (Heruwanto. J, dkk, 2020)	Meneliti hal yang sama yakni mengenai Kinerja Karywan (Y) melalui Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2).	Tidak ada variabel Motivasi Kerja dalam penelitian tersebut dan disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambahkannya.
4	“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) RBK Cabang Belmera” (Simanjuntak. D, Murdika. A, Tarigan. A, 2021)	Penelitian ini mengkaji tema yang sama yakni mengenai Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3).	Pada penelitian tersebut menggugurkan kerangka konseptual (X1, X2, X3) kepada (Y) dan adanya variabel Beban Kerja.

5	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Insetif Terhadap Kinerja Karyawan Studi di PT Magnum Attack Kota Malang” (Nida. M, Emqi M, 2022)	Penelitian ini mengkaji Kinerja Karyawan (Y) dengan salah satu variabelnya yang sama yakni Motivasi Kerja (X2) dengan objek penelitian yang sama.	Pada penelitian ini tidak mencantumkan Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabelnya dan menyarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel selain dari yang telah diteliti.
6	“The Influence of Working Environment to Employee Performance Mediated By work Motivation: A Study of Malang, Indonesia Retails Stores” (Sadewo. et. al, 2021)	Penelitian ini meneliti hal yang sama yakni mengenai pengaruh Lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.	Memiliki perbedaan yakni penelitian tersebut menggunakan tiga variabel tidak mengikutsertakan variabel Stres Kerja sebagai X2.
7	“The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It’s Implication on The Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency” (Munandar. Et. al, 2018)	Sama-sama menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Stes Kerja sebagai (X) dan mencari hubungan dan pengaruh kepada Kinerja Karyawan.	Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi dan menggunakan Kepuasan Kerja (Y) yang pengaruhnya pada Kinerja Karyawan.
8	“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi”	Meneliti tentang Kinerja Karywan (Y) yang dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).	Terdapat perbedaan kerangka konseptual untuk penelitian ini dengan penelitian terdahulu.
9	“How Do Work Stress And Workload Influence Work Motivation And Performance of Employees Of The State-Owned Banks in Indonesia?” (Sari. Y, Majid. M, 2019)	Penelitian ini menguji hubungan antara stres kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).	Terdapat satu perbedaan yakni pengambilan salah satu variabelnya disini menggunakan Beban Kerja sebagai (X2).

## **2.2 Kajian Teori**

### **2.2.1 Lingkungan Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah situasi di sekitar para pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan di suatu area kerja (Cahya dkk., 2021: 4). Dapat dikatakan segala hal yang ada di lingkungan tempat kerja merupakan lingkungan kerja baik itu yang berbentuk fisik maupun yang non fisik. Sadarmayanti (2001: 12) menjelaskan bahwa lingkungan digolongkan menjadi 2, yakni lingkungan kerja fisik yang merupakan keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap karyawan, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung. Seperti *property* di tempat kerja dan juga suasana (kebisingan, udara, temperatur suhu, dsb) lingkungan kerja non fisik mencakup semua situasi yang terjadi dan berhubungan dengan interaksi kerja, baik antara atasan dan rekan kerja maupun antar bawahan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan lingkungan kerja non fisik ini dan tidak boleh diabaikan.

#### **2.2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009: 26), terdapat dua jenis lingkungan kerja :

1. Lingkungan Kerja fisik merujuk kepada kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori :
  - a. Lingkungan yang berinteraksi langsung dengan karyawan, seperti meja, kursi, komputer, printer, dll.
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, yang meliputi suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mesin, bau, dan pengaturan ruangan.

2. Lingkungan Kerja non fisik adalah kondisi yang melibatkan aspek hubungan kerja, interaksi interpersonal antara pimpinan dan bawahan, serta interaksi antara rekan kerja.

### **2.2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2017) beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan

Penerangan yang memadai merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja karena dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efektif.

2. Suhu udara

Suhu udara sering kali menjadi fokus dalam pertimbangan lingkungan kerja bersama dengan kelembaban udara.

3. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan elemen penting dalam menjaga kelangsungan hidup makhluk hidup melalui proses metabolisme. Udara dianggap kotor jika kadar oksigennya menurun dan dicampur dengan gas atau bau yang berpotensi membahayakan kesehatan.

4. Tata letak ruang kerja

Tata letak ruang kerja melibatkan aspek dekorasi yang berkaitan dengan tata warna yang tepat. Ini mencakup pengaturan tata letak, warna, perabotan, dan faktor lainnya untuk meningkatkan efisiensi kerja.

5. Kebersihan

Kantor harus dijaga kebersihannya untuk menjaga kesehatan para pegawai. Lingkungan kerja yang bersih dapat menciptakan suasana yang tenang dan nyaman untuk bekerja.

6. Suara bising

Konsentrasi adalah hal penting dalam pekerjaan sehingga kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

7. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

## 8. Peralatan Kerja

Fasilitas perusahaan sangat penting sebagai penunjang untuk menyelesaikan setiap tugas di perusahaan. Ketersediaan fasilitas yang memadai akan mendukung kelancaran proses kerja.

Siagian (2014: 57) dalam Heruwanto dkk (2020: 71) menyebutkan bahwa lingkungan fisik yang baik seperti:

1. Bangunan tempat kerja yang baik dan sesuai dengan keselamatan kerja.
2. Memadainya peralatan kerja yang disediakan.
3. Tempat ibadah keagamaan yang memadai untuk para karyawan.
4. Sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan bekerja, seperti cafeteria, sarana angkutan umum yang layak.

Lingkungan non fisik yang baik merupakan:

1. Situasi di mana terjalinnya hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan maupun dengan rekan kerja, karena pekerjaan adalah upaya untuk mencapai kepuasan pribadi juga.

### 2.2.1.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja yang islami yakni lingkungan yang dimana mereka dapat saling melengkapi dan saling melindungi apapun yang ada dalam lingkungan tersebut (makhluk hidup). Lingkungan kerja islami tidak berdiri sendiri, karena sebagai makhluk sosial yang selalu akan berinteraksi dan berhubungan dengan manusia lain dan Allah SWT. Sebagai bagian dari lingkungan tersebut kita wajib menjaga serta memperhatikan lingkungan disekitar kita. Selain menjaga, kita juga diwajibkan menjalin hubungan yang baik antar karyawan agar tercipta keharmonisan dan kedamaian dalam bekerja. Allah SWT mengajarkan kita untuk memelihara hubungan baik dengan sesama, sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Araf ayat 56 :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ



Artinya : *“Dan jangalah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan baedolah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.”*

Dalam tafsir *Jalalain* disebutkan bahwa ayat ini tidak memiliki asbabun nuzul, melainkan lebih berkonteks kepada kerusakan bumi yang sudah ada sejak zaman Firaun. Kerusakan yang dibawa oleh Firaun membawa kemurkaan Tuhan sehingga firaun ditimpa musibah (Jalaludin al-Mahalli dan al- Sayuti, *Tafsir Jalalain*, 674).

Dalam tafsir *Al Misbah*, disebutkan bahwa alam semesta telah diciptakan oleh Allah SWT dalam kondisi yang sangat seimbang, harmonis, dan memenuhi kebutuhan makhluk. Allah menciptakannya dengan baik dan bahkan menugaskan hamba-Nya untuk menjaga dan memperbaikinya. Bagi manusia, puncak kebaikan tercapai ketika dia memandang kebutuhan orang lain seperti kebutuhannya sendiri, sehingga memberikan kepada orang lain apa yang seharusnya dia terima sendiri. Orang yang memperhatikan kebutuhan orang lain dan bukan hanya fokus pada ibadah kepada Allah SWT dianggap telah mencapai puncak dalam segala perbuatannya (Shihab, 2002: 199).

Rasulullah SAW bersabda dalam hadits riwayat At Thabrani yang berbunyi *“Bersihkanlah segala sesuatu semampumu. Sesungguhnya Allah membangun islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap orang yang bersih.”* Rasulullah SAW menyebutkan dalam hadits riwayat Bukhari dan Muslim, yakni *“Senyummu itu kepada saudaramu, bahagiamu adalah merupakan sedekah.”*

Dalam Islam, diharapkan bahwa pemimpin membangun hubungan yang sejajar, menciptakan suasana yang kondusif dan kekeluargaan. Oleh karena itu, ada satu sikap yang sangat dianjurkan untuk diamalkan, yaitu tersenyum. Apabila seorang pemimpin atau atasan selalu terlihat muram dan menunjukkan ekspresi wajah yang dipenuhi dengan masalah di lingkungan kerja, hal tersebut dapat memengaruhi suasana kerja bagi bawahan atau karyawan lainnya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman (Hafidhuddin dan Tanjung, 2003).

## **2.2.2 Stres Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut Handoko (2001: 200) stres adalah keadaan tegang yang memengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Stres kerja adalah situasi tegang yang menciptakan ketidakseimbangan antara aspek fisik dan psikologis pekerja yang mempengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi seorang karyawan, yang semuanya berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas dalam pekerjaan.

Selain itu, stres kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang memahami faktor-faktor yang menekan mereka, atau kebutuhan akan keadaan, lebih luas daripada pengakuan mereka bahwa mereka dapat menanganinya (Bashir dan Ramay, 2010).

### **2.2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Robbins (2008: 370) menyebutkan bahwa terdapat tiga kategori pemicu stres kerja :

#### **1. Faktor-faktor Lingkungan**

- a. Ketidakpastian lingkungan, selain mempengaruhi struktur perusahaan, juga mempengaruhi tingkat stres karyawan karena perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik juga dapat menjadi pemicu stres di antara karyawan.
- c. Perubahan teknologi juga dapat menimbulkan stres karena inovasi baru bisa dianggap sebagai ancaman dan menimbulkan kecemasan.

#### **2. Faktor-faktor Perusahaan**

- a. Persyaratan pekerjaan yang mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan seseorang.
- b. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada yang dapat dilakukan dalam waktu yang tersedia. Ambiguitas peran juga dapat menjadi pemicu stres.

- c. Tuntutan antarpribadi seperti tekanan dari rekan kerja, kurangnya dukungan dari kolega, dan hubungan antarpribadi yang buruk juga dapat menimbulkan stres.

### 3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor ini meliputi masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter individu. Kesulitan dalam kehidupan perkawinan, konflik hubungan, dan kesulitan dalam mendidik anak-anak adalah contoh masalah hubungan yang bisa menyebabkan stres bagi karyawan dan berdampak pada pekerjaan mereka. Masalah keuangan juga bisa menjadi sumber stres karena gaya hidup yang berlebihan.

#### 2.2.2.3 Indikator Stres Kerja

Mangkunegara (2013: 108) menjelaskan dimensi stres kerja dibagi menjadi tiga, yaitu:

##### 1. Beban Kerja

Ketidaksihinggaan peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang menunjang untuk terpenuhannya kinerja yang ditargetkan.

##### 2. Konflik Peran

Seringkali hal yang melatar belakangi konflik peran di tempat kerja ini terjadi karena terdapat perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasan mengenai peraturan maupun pembagian tugas.

##### 3. Ambiguitas Peran

Ketidajelasan peran yang seharusnya dikerjakan oleh para karyawan.

#### 2.2.2.4 Stres Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam stres merupakan sebuah tekanan yang ditimbulkan dari suatu kegiatan dan merupakan hal yang lumrah dan wajar dalam kehidupan manusia yang senantiasa berhadapan dengan berbagai ujian dan cobaan. Islam mengenalkan stres sebagai cobaan di dalam kehidupan. Hanya kesabaran dan kataqwaan yang menentukan tahap penerimaan seseorang terhadap ujian yang dihadapinya, adapun hadits riwayat Muslim no 2675 yang berbunyi “*Aku (akan memperlakukan hamba-Ku) sesuai dengan perasangkanya kepadaku.*” Berdasarkan hadits tersebut, dikatakan bahwa Allah akan memperlakukan seorang hamba-Nya sesuai dengan

prasangka yang dimiliki oleh hamba tersebut. Allah memberikan musibah dan cobaan, berupa masalah dalam kehidupan, sebagai proses pembersihan untuk menghilangkan kejelekan dan penyakit hati para hamba-Nya. Jika kejelekan tersebut tidak dibersihkan, hal itu akan merugikan hamba itu sendiri. Dengan demikian, jika seseorang menerima cobaan dan ujian, ia akan mendapatkan pahala serta kedudukan yang tinggi di sisi Allah SWT.

Stres merupakan hal yang tidak dapat dihindari karena manusia tidak memiliki kendali atas ujian dan cobaan yang diberikan oleh Allah SWT. Oleh karena itu, persiapan sikap dan perilaku untuk mengelola stres dianggap sebagai langkah terbaik untuk mengurangi dampak dari stres tersebut. Anjuran Allah SWT mengenai menghindari dan mengelola stres telah diungkapkan dalam Surat Al Imran ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”.

Asbabun Nuzul surat ini muncul pada saat umat islam mengalami kekalahan akibat kelalaiannya di perang Uhud. Banyak panglima yang tewas saat pertempuran, sehingga membuat mereka yang selamat saat itu merasa sangat kecewa, terpuruk, terpukul, dan sangat bersedih. Lalu Allah SWT datang dengan kabar gembira yang diberikan-Nya dengan motivasi kepada umat islam yang sedang terpuruk itu. Lalu Allah SWT menurunkan ayat ini, kemudian ada sekelompok kaum muslimin yang langsung meloncat dan berlarian keatas bukit, lalu mereka menyerang pasukan berkuda kaum musrik dengan panah yang membuat mereka kalah dan mundur.

Menurut penjelasan Imam Jalaluddin Al-Mahali dan As-Sayuti dalam tafsir Jalalain yang telah diterjemahkan oleh Bahrin dan Anwar Abu Bakar (2008), (janganlah kamu merasa lemah) dalam menghadapi orang-orang kafir (dan janganlah bersedih hati) terhadap bencana yang menimpa kamu (padahal kamu adalah orang-orang yang paling tinggi) dalam hal kekuatan, jika kamu adalah

orang-orang yang beriman, yaitu dengan keimanan yang benar-benar kuat sebagaimana yang tersirat dalam makna kalimat sebelumnya.

Berdasarkan ayat tersebut, tindakan yang dapat dilakukan dalam mengelola stres menurut Hasanah (2009), yaitu:

1. Shalat

Untuk mengatasi rasa khawatir, kegelisahan, dan kesedihan, shalat dapat berperan sebagai terapi. Dengan menjalankan shalat dengan penuh khusyuk, seseorang akan merasakan ketenangan, kedamaian, dan ketenteraman.

2. Dzikir

Dzikir merupakan salah satu cara untuk mendekatkan diri kepada Sang Pencipta. Praktik dzikir memiliki dampak relaksasi yang membawa ketenangan jiwa dan dapat mengurangi ketegangan serta stres. Tiap-tiap dzikir memiliki makna mendalam yang mampu mencegah munculnya kecemasan.

3. Al – Qur'an

Membaca Al-Qur'an dengan bantuan visualisasi dan multimedia bisa memberikan rasa santai, menghilangkan kebosanan, kelelahan, depresi, dan stres. Efek dari membaca Al-Qur'an tersebut bersifat langgeng dan berlangsung lama apabila dilakukan secara konsisten setiap hari. Isi Al-Qur'an dapat menjadi sumber motivasi dan penguat semangat bagi individu yang sedang mengalami kondisi depresi dan keputusasaan.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres memang merupakan hal yang tidak bisa dihindari. Namun, untuk mengatasi atau mencegahnya, seseorang dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT melalui shalat, doa, dzikir, dan membaca Al-Qur'an, sehingga hati bisa merasa lebih tenang dan damai. Selain itu, selalu memelihara pikiran positif, bersyukur, sabar, dan ikhlas dalam menghadapi kehidupan sehari-hari serta menyerahkan diri sepenuhnya kepada Allah SWT.

## **2.2.3 Motivasi Kerja**

### **2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Abraham Maslow mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu sebagian besar merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme (Prawira, 2014). Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan bagi karyawan agar mau bekerja dengan tekun demi tercapainya tujuan lembaga dengan baik. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak atas serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan yang berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan mereka. Sedangkan motivasi pada lingkungan kerja merupakan dorongan dalam diri individu atau kelompok untuk menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atas tujuan yang ingin dicapai (Muhfizar dkk, 2021: 118).

### **2.2.3.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif menurut pendapat Hasibuan (2005: 99).

1. Motivasi positif diberikan manajer menanamkan motivasi pada pekerja mereka dengan memberi penghargaan kepada mereka yang melakukannya dengan baik. Motivasi positif meningkatkan moral bawahan karena individu biasanya senang mendapatkan apa yang membuat mereka puas.
2. Motivasi negatif yaitu manajer menginspirasi karyawan dengan menghukum mereka yang tidak berkinerja baik (kinerja rendah). Dengan alasan ini, etika para bawahan akan meningkat dalam waktu singkat karena mereka takut akan konsekuensi hukuman, namun dalam jangka panjang akan membawa manfaat yang lebih besar.

Manajer sering menerapkan dua bentuk motivasi yang disebutkan di atas dalam praktiknya. Pengguna harus memberikan motivasi atau kebijakan yang tepat

dan seimbang agar bawahan atau pekerja dapat terinspirasi untuk bekerja. Ketika datang untuk meningkatkan moral.

### **2.2.3.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2014: 116) motivasi dapat dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, seperti berikut ini:

#### **1. Faktor Internal**

##### **a. Keinginan untuk mampu bertahan hidup**

Keinginan untuk menjaga kelangsungan hidup adalah suatu kebutuhan yang mendasar bagi manusia. Oleh karena itu, manusia akan melakukan segala cara untuk memastikan kelangsungan hidupnya, termasuk melalui pekerjaan yang halal. Dalam konteks ini, hal tersebut berlaku juga bagi para karyawan. Keinginan untuk mempertahankan hidup yang diinginkan oleh para karyawan dapat mencakup aspek-aspek seperti penghasilan yang layak, kompensasi yang memadai, serta kondisi kerja yang nyaman dan aman.

##### **b. Keinginan untuk memiliki**

Dorongan individu untuk memiliki barang tertentu bisa menjadi motivasi untuk bekerja. Dengan bekerja, seseorang mendapatkan penghasilan yang memungkinkannya untuk membeli barang yang diinginkannya. Sebagai ilustrasi, keinginan untuk memperoleh pakaian baru dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja.

##### **c. Keinginan untuk dihargai**

Seseorang akan terdorong untuk bekerja karena mereka memiliki keinginan untuk dihargai dan diakui oleh orang lain. Mereka bahkan bersedia mengeluarkan uang untuk mencapai hal tersebut. Kehadiran dorongan ini akan mendorong seseorang untuk mengejar pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan mereka akan pengakuan sosial.

##### **d. Keinginannya untuk menerima pengakuan**

Keinginan seseorang untuk mendapatkan pengakuan bisa terwujud melalui lingkungan kerja yang solid dan harmonis. Penghargaan atas prestasi individu, kepemimpinan yang bijaksana dan adil, serta reputasi positif

organisasi di mata masyarakat merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pengakuan tersebut.

e. Keinginan untuk menjadi pemimpin

Terkadang, keinginan untuk meraih kekuasaan mendorong seseorang untuk melakukan segala upaya, baik itu mencapai posisi ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi. Tindakan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan ini dapat dianggap sebagai bentuk aktivitas kerja, tanpa memandang apakah cara yang digunakan dalam mencapai kekuasaan tersebut baik atau tidak.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi tempat kerja

Lingkungan kerja meliputi fasilitas, struktur bangunan tempat kerja, interaksi antar rekan kerja, dan peralatan yang digunakan dalam proses kerja. Kebersihan lingkungan kerja, pencahayaan yang menyenangkan, dan minimnya gangguan dari luar ruangan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif.

b. Memberikan kompensasi yang cukup

Pemberian kompensasi bisa menjadi sarana untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Kepentingan memberikan kompensasi yang sesuai sangatlah penting karena hal itu akan mendorong karyawan untuk bekerja keras guna mencapainya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak memadai, hal tersebut akan berdampak pada minat karyawan dalam menjalankan tugasnya.

c. Pemimpin bagian yang baik

Peranan supervisor sangat vital dalam sebuah organisasi karena mereka dapat memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan saat menjalankan tugas mereka, sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan. Posisi supervisor memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Supervisor yang kompeten akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun sebaliknya, supervisor yang angkuh dan tidak peduli



dapat merusak semangat kerja karyawan serta suasana kerja secara keseluruhan.

d. Ada peluang pekerjaan

Seseorang akan bersedia menginvestasikan dirinya dalam organisasi jika mereka merasa ada kepastian mengenai jalur karir yang jelas dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, jika organisasi tidak memberikan kejelasan mengenai jaminan karir, individu cenderung akan meninggalkan organisasi tersebut.

e. Status dan tugas

Setiap karyawan memiliki harapan untuk mencapai status dan posisi yang diinginkan dalam pekerjaannya. Mereka tidak hanya menginginkan kompensasi, tetapi juga aspirasi untuk menduduki jabatan tertentu, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab dan wewenang yang signifikan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Berdasar dari beberapa faktor yang memiliki pengaruh untuk motivasi kerja sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam variabel yang memengaruhi adanya motivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan, dan stres kerja akibat dari ambiguitas peran dapat terkondisikan dengan adanya supervisor yang dapat mengarahkan karyawan agar melakukan tugas dan kewajibannya dalam sebuah perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

#### **2.2.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Maslow, manusia akan berusaha memenuhi tingkatan kebutuhan paling dasar terlebih dahulu, setelah tingkatan paling dasar terpenuhi, maka manusia akan termotivasi untuk memikirkan pemenuhan kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi (Maslow, 1954). Berikut adalah lima tingkatan kebutuhan manusia berdasarkan Hierarki Kebutuhan Maslow (Maslow, 1943):

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan manusia paling dasar (primer). Fisiologis atau fisik dapat dipenuhi dengan pemberian gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, kebutuhan oksigen, dan lainnya.

#### 2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan fisik dan psikis ditunjukkan dengan memberi fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung untuk mengurangi kecelakaan kerja.

#### 3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan mendapat kasih sayang dan rasa dicintai karena manusia adalah makhluk sosial. Hubungan serta interaksi yang sehat di lingkungan kerja.

#### 4. Kebutuhan Penghargaan

Keharusan untuk diakui, yang melibatkan dorongan untuk dihormati atas eksistensinya dan dihargai berdasarkan prestasinya, mencakup kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja, serta kemungkinan untuk mendapatkan penghargaan tambahan atas pencapaian dari atasan.

#### 5. kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan tingkat puncak dalam hierarki yang akan dipenuhi setelah keempat kebutuhan sebelumnya telah dipenuhi, kebutuhan ini manusia akan mengembangkan potensi yang dimiliki.

### **2.2.3.5 Motivasi Kerja dalam Pespektif Islam**

Motivasi kerja adalah dorongan yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas. Ini memberikan energi untuk bertindak dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat, mencegah kelelahan dan kelesuan. Bagi seorang Muslim, motivasi kerja bukanlah tentang mencari kesenangan duniawi atau status sosial, atau bahkan mencari kekayaan dengan cara yang tidak benar. Sebaliknya, itu dianggap sebagai bagian dari kewajiban ibadah kepada Allah setelah menjalankan kewajiban agama yang lain. Motivasi dalam Islam adalah dorongan (psikologis) yang membuat seseorang mencari dan memikirkan Allah SWT sebagai pencipta alam semesta, dorongan untuk menyembah, meminta pertolongan dan meminta segala sesuatu hanya kepada Allah SWT. Pandangan Islam tentang motivasi, sebagaimana yang disampaikan dalam hadist yang

diriwayatkan oleh (HR. Armand) menyatakan bahwa “*sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil, barang siapa bersusah payah dalam mencari nafkah untuk keluarga maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah.*” Terdapat juga bunyi ayat Al-Qur’an yang mendukung hadits tersebut seperti yang dijelaskan dalam Surat Al Imran ayat 139 :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya : “*Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya) jika, kamu orang beriman.*”

Asbabun Nuzul surat ini muncul pada saat umat Islam mengalami kekalahan akibat kelalaiannya di perang Uhud. Banyak panglima yang tewas saat pertempuran, sehingga membuat mereka yang selamat saat itu merasa sangat kecewa, terpuruk, terpukul, dan sangat bersedih. Lalu Allah datang dengan kabar gembira yang diberikan-Nya dengan motivasi kepada umat islam yang sedang terpuruk itu. Lalu Allah SWT menurunkan ayat ini, kemudian ada sekelompok kaum muslimin yang langsung meloncat dan berlarian keatas bukit, lalu mereka menyerang pasukan berkuda kaum musrik dengan panah yang membuat mereka kalah dan mundur.

Adapun menurut Shihab dalam bukunya yang berjudul Tafsir Al-Misbah (2002: 214) menyatakan bahwa ayat diatas merupakan uraian tentang adanya sunnah atau hukum-hukum kemasyarakatan yang berlaku terhadap sesama manusia dan masyarakat. Jika dalam perang Uhud mereka tidak meraih kemenangan bahkan menderita luka dan pembunuhan dan dalam perang Badar mereka dengan gemilang meraih kemenangan dan berhasil menawan dan membunuh sekian banyak lawan mereka, maka itu adalah bagian dari *Sunnatullah*.

Manusia memiliki kebutuhan spiritual yang penting, termasuk kebutuhan akan ibadah ritual dan sosial. Selain dorongan untuk mencapai kesempurnaan dalam ibadah ritual, orang bekerja dengan motivasi agar dapat berpartisipasi dalam ibadah sosial, seperti zakat, infak, sedekah, hibah, dan waqaf. Awalnya, seseorang mungkin berada dalam posisi penerima manfaat (*yadu al-sufla*), namun dengan

dorongan untuk bekerja lebih keras, mereka dapat berubah menjadi pemberi manfaat (*yadu al-ulya*). Begitu juga, yang awalnya menjadi penerima (*mustahiq*), mungkin terdorong untuk menjadi pemberi (*muzakki*) (Diana, 2008: 200).

## **2.2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2013), didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pekerja selama mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Kesuksesan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan disebut kinerja. Oleh sebab itu, berdasarkan pandangan para ahli yang disebutkan di atas, kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mathis dan Jackson (Tangkuman dkk., 2015) penilaian kinerja adalah suatu proses evaluasi untuk menilai sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan kemudian menyampaikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja adalah suatu proses evaluasi untuk menentukan seberapa baik karyawan melaksanakan tugas mereka jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, dan setelah itu menyampaikan informasi tersebut kepada karyawan (Tangkuman dkk., 2015).

### **2.2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Tingkat kinerja karyawan di berbagai perusahaan biasanya memiliki penyebab tertentu. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di suatu perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2009), faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja termasuk kemampuan dan motivasi. Davis, yang dikutip oleh Mangkunegara (2009), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

#### **1. Kemampuan**

Kemampuan IQ (potensi) dan kemampuan pengetahuan dan keterampilan (kemampuan nyata). Karyawan dengan IQ di kisaran 110-120 dan memiliki

pendidikan yang sesuai dengan jabatan mereka serta ahli dalam pekerjaan sehari-hari cenderung lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian mereka.

## 2. Motivasi

Motivasi merujuk pada sikap yang dimiliki karyawan dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan kerja. Ini adalah keadaan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Memberikan motivasi kepada karyawan dapat mendorong mereka untuk mencapai kinerja kerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2009), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan karakteristik individu, sedangkan faktor eksternal melibatkan berbagai aspek lingkungan sekitar seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan atasan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Mathis (2006) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan termasuk kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang diberikan, dan dukungan organisasi. Menurut Gibson (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi tiga hal:

### 1. Faktor individu

Termasuk kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, dan status sosial.

### 2. Faktor psikologis

Seperti persepsi, peran atau sikap, kepribadian, dan motivasi.

### 3. Faktor organisasi

Termasuk struktur pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Kinerja karyawan nyatanya dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor yang membuat karyawan tersebut dapat dengan rajin menyelesaikan tugas dan kewajibannya dalam sebuah perusahaan maupun sebaliknya. Faktor yang mendominasi terpengaruhnya sebuah kinerja yakni faktor motivasi, motivasi yang

dilakukan oleh atasan dapat mendorong karyawan agar dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh, selain itu, kondisi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja menyediakan kenyamanan dan keamanan, hal tersebut akan menjadi nilai tambah bagi karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja mereka, tingkat stres karyawan yang diakibatkan dari ambiguitas peran juga mempengaruhi kinerja mereka sehingga diperlukan adanya supervisor yang dapat mengarahkan dan membimbing karyawan agar dapat melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki. Dengan terkendalinya faktor-faktor tersebut diharapkan kinerja karyawan akan meningkat yang hal ini sejalan dengan tujuan perusahaan nantinya.

#### **2.2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2016), Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi: kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, sifat kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan kedisiplinan kerja. (Kasmir, 2016) menjelaskan indikator kinerja, yaitu:

##### **1. Kualitas (Mutu)**

Kualitas merujuk pada tingkat dimana suatu proses atau hasil dari suatu aktivitas mendekati tingkat kesempurnaan.

##### **2. Kuantitas (Jumlah)**

Kinerja juga dapat diukur melalui kuantitas atau jumlah hasil yang dihasilkan oleh individu.

##### **3. Waktu (Jangka waktu)**

Untuk beberapa jenis pekerjaan, terdapat batasan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

##### **4. Penekanan Biaya**

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan telah direncanakan sebelumnya. Hal ini dimaksudkan agar biaya yang dikeluarkan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan.

## 5. Hubungan antar Karyawan.

Kinerja sering kali terkait dengan kerja sama dan interaksi antar karyawan dan pimpinan. Di dalam hal ini, evaluasi dilakukan terhadap kemampuan karyawan untuk membangun hubungan saling menghargai, memiliki niat baik, dan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

### 2.2.4.4 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Bekerja merupakan aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut ia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdianya kepada Allah SWT. Bekerja dikatakan sebagai aktivitas dinamis, mempunyai makna bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan seorang muslim harus penuh dengan tantangan (*Challenging*), tidak monoton, dan selalu berupaya untuk mencari terobosan-terobosan baru (*Innovative*) dan tidak pernah merasa puas dalam berbuat kebaikan.

Dalam ajaran Islam, bekerja dianggap sebagai suatu kewajiban yang ditegaskan secara tegas. Rosulullah SAW dan Allah SWT menekankan pentingnya eksistensi individu di hadapan masyarakat. Menurut Nurjihad (1995), Islam mengarahkan bahwa tujuan utama keberadaan manusia di dunia ini adalah untuk menyembah Allah dan mencari keridhaan-Nya. Segala upaya dan aktivitas yang dilakukan oleh seorang Muslim, baik yang bersifat duniawi maupun ukhrawi, pada dasarnya memiliki tujuan yang sama, yaitu mencari keridhaan Allah. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Tidak ada sebab khusus yang melatar belakangi turunnya Q.S. at-Taubah: 105 ini. Perlu diketahui bahwa ayat 105 terkait dengan ayat sebelumnya, yakni ayat 102-104. Pada ayat 102-104, Allah Swt. menganjurkan bertaubat dan melakukan kegiatan nyata, antara lain membayar zakat dan bersedekah. Pada ayat 105, Allah SWT. memerintahkan untuk melakukan beragam aktivitas lain, baik yang nyata maupun tersembunyi. Asbabunnuzul Surah At-Taubah Ayat 105 tidak dapat dilepaskan dari sebab-sebab turunnya Surah At-Taubah ayat 102 dan 103. Pertama, asbabunnuzul Surah At-Taubah ayat 102 adalah Abu Lubabah dan sembilan orang temannya yang mengikat diri di masjid, karena menyesal tidak mengikuti Perang Tabuk bersama Rasulullah SAW.

Imam Jalaluddin Al-Mahali/As-Sayuti dalam tafsir Jalalain, yang telah diterjemahkan oleh Bahrin dan Anwar Abu Bakar (2008), menjelaskan bahwa Allah memerintahkan umat-Nya untuk melakukan pekerjaan yang bermanfaat. Tindakan bekerja tidak hanya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup, tetapi juga sebagai sarana untuk melakukan amal yang baik, seperti memberikan zakat dan bersedekah. Pekerjaan yang dilakukan di dunia akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat. Penjelasan dari Ibnu Majah Nomor 2437 tentang kinerja mengisahkan bahwa Rasulullah mengalami kekurangan, yang kemudian diketahui oleh Ali. Ali mencari pekerjaan dan berhasil mendapatkan makanan untuk Rasulullah. Salah satu contoh yang diberikan adalah ketika Ali membersihkan kebun milik seorang Yahudi dan sebagai balasannya diberi tujuh belas kurma Ajwah, yang kemudian dia bawa kepada Nabi Muhammad.

Berdasarkan hadis tersebut, disimpulkan bahwa setiap individu harus menyadari kekurangan yang dimilikinya. Setelah mengetahui kekurangan tersebut, individu dapat mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan layak bagi dirinya. Dengan demikian, pekerjaan tidak akan memberikan tekanan yang berlebihan, dan individu yang menjalankannya tidak akan merasa tertekan. Perasaan nyaman saat bekerja merupakan hal yang penting, karena kinerja yang baik dapat dihasilkan ketika seseorang merasa nyaman dan tidak tertekan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Qardhawi, yang dikutip dalam Sardar (2016),

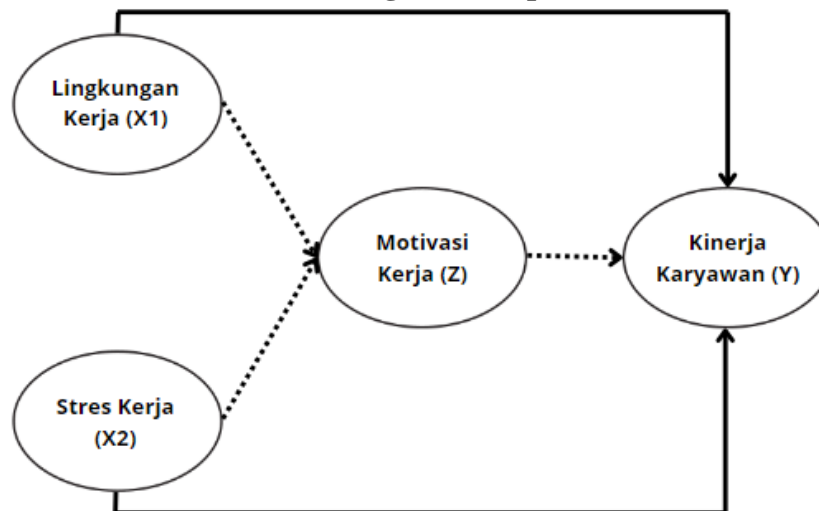


bekerja sebagai pegawai diperbolehkan dalam Islam selama tidak menimbulkan kerugian bagi umat Muslim. Oleh karena itu, diharamkan bekerja di perusahaan yang memusuhi atau memerangi umat Islam, serta bekerja pada posisi yang mendukung tindakan kezaliman atau hal yang diharamkan dalam Islam, seperti bekerja di tempat hiburan malam, praktik riba, pembuatan minuman keras, atau tempat permainan yang melanggar norma dan syariat Islam.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menginvestigasi dampak Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Magnum Attack Kota Malang. Kerangka konseptual yang dapat disajikan berdasarkan kajian teoritis dan empiris adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konsep**



### 2.4 Hubungan Antar Variabel

#### 2.4.1 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lokasi kerja adalah lingkungan yang terdiri dari berbagai kelompok dan sarana yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan sejalan dengan visi dan misinya (Sedarmayanti, 2013). Perhatian terhadap lingkungan kerja penting karena bisa memengaruhi kinerja karyawan baik dari segi teknis maupun sosial. Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar pekerja yang berpotensi

memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas mereka (Nabawi, 2019) dalam Cahya, dkk (2021: 4).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lis, E dkk (2022) lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan penting terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa kinerja pegawai cenderung meningkat ketika mereka berada dalam lingkungan kerja yang memadai dan kondusif. Temuan ini sejalan dengan riset oleh Sinambela dan Lestari (2022) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung hasil-hasil sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Simanjuntak, dkk. 2021). Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian oleh Sabilalo, dkk (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 = Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2.4.2 Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Luthans (2011), stres kerja adalah sebuah respon adaptif pekerja yang diperantarai oleh proses psikologi, kondisi lingkungan dan perbedaan individu yang merupakan akibat dari tuntutan fisik atau psikologi seseorang secara berlebihan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila tingkat stres dari karyawan tersebut tinggi. Oleh karena itu, tingkat stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan timbal balik yang searah didalamnya. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Ilham dan Prasetio (2022) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin meningkatnya tingkat stres kerja maka kinerja karyawan juga ikut meningkat. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa stres tidak menjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan melainkan sebagai tantangan dan motivasi. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prabowo, dkk (2018) yang mengatakan hal serupa. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Ahmad, dkk. (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan dimana stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 = Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2.4.3 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi**

Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Lis, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting sebagai variabel intervening yang memiliki pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Sabilalo, dkk (2020), di mana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Yani (2021), lingkungan kerja memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang diintervensi oleh motivasi kerja. Namun, temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Sadewo, et.al. (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang juga dimediasi oleh motivasi kerja.

H3 = Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi.

#### **2.4.4 Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi**

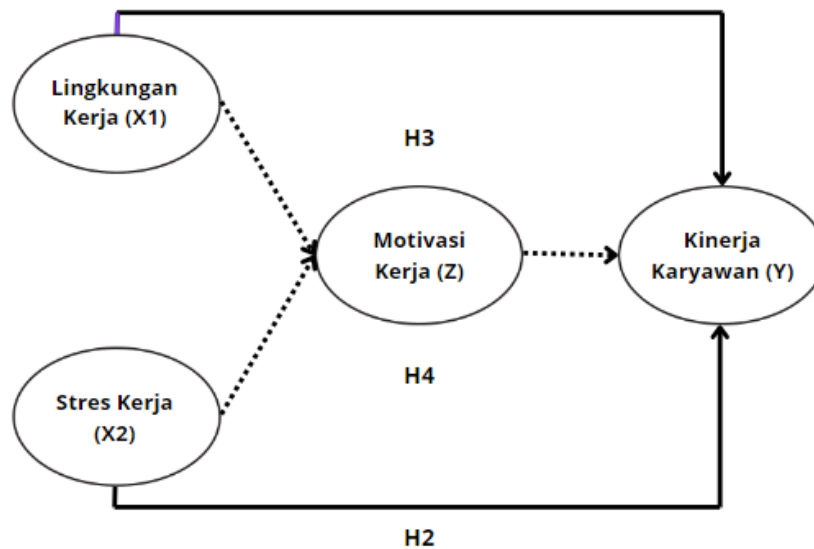
Studi yang dilakukan oleh Trianingrat, Supartha (2020) tentang dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan menegaskan bahwa stres kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini mendukung hasil riset yang dilakukan oleh Nanda dan Sugiarto (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja

melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Namun, hasil ini berbeda dengan penemuan yang dilaporkan oleh Sari, Y, dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

H4 = Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi.

## 2.5 Hipotesis Penelitian

**Gambar 2.2**  
**Hipotesis Penelitian**  
H1



Berdasarkan teori dan model hipotesis yang telah diurai diatas, maka dapat diambil hipotesis yang memiliki jawaban sementara terhadap penelitian ini yang nantinya akan diuji kebenarannya. Hipotesis tersebut, sebagai berikut:

H1: Diduga adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2: Diduga adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3: Diduga adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi

H4: Diduga adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang mempunyai kaitan dengan angka dengan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif sendiri merupakan ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi terhadap hasil analisis untuk bisa mendapatkan informasi untuk penarikan sebuah kesimpulan dan pengambilan keputusan (Solimun dkk, 2018).

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian penjelasan (explanatory research). Penelitian eksplanatori sendiri adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan antar variabel yang diteliti dan hubungan antar satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2016: 11). Metode kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian yang ingin menjelaskan dan menguji hipotesis mengenai pengaruh antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dipilih untuk melakukan kegiatan penelitian yang berhubungan dengan topik pembahasan sehingga diperoleh data sebagai pendukung bukti atas penelitian yang sudah dilakukan. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Magnum Attack Indonesia yang terletak di Jl. Ikan Cucut No.1, Tunjungsekar, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65142, Indonesia. Lokasi penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa PT. Magnum Attack Indonesia ini telah lama beroperasi dalam bidangnya dan memiliki banyak cabang yang membawahi dan mengatur banyaknya para perkerja dan output yang dihasilkannya juga tidak main-main sehingga tempat tersebut memungkinkan untuk diperolehnya data atau informasi yang menyangkut permasalahan yang sesuai dengan judul dalam penelitian ini dan juga terjadi fenomena lapang yang sama

dengan judul skripsi penulis, yakni tentang lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau entitas dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulan dari hasilnya. Populasi dapat dijelaskan sebagai sekumpulan subjek yang menjadi objek generalisasi terhadap hasil penelitian.

Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Magnum Attack Kota Malang yang berjumlah 36 karyawan tetap, yang berlokasi di Jl. Ikan Cucut No.1, Tunjungsekar, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian kecil yang mewakili kelompok atau keseluruhan yang lebih besar. Sampel juga bisa disebut bagian untuk digunakan sebagai percontohan. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah kelompok kecil yang secara nyata diteliti dan ditarik kesimpulan. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 karyawan tetap PT. Magnum Attack Kota Malang yang terdiri dari 12 pelaksana teknis persiapan dan 24 operator jahit.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Sampel**

Pendekatan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan menerapkan teknik sampel jenuh. Konsep teknik sampel jenuh, sebagaimana diuraikan oleh Sugiyono (2017), mengacu pada penggunaan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Hal ini sejalan dengan pandangan Arikunto (2002: 12), yang menyarankan pengambilan seluruh anggota populasi sebagai sampel jika jumlah subjek kurang dari 100. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 36 karyawan tetap PT. Magnum Attack di Kota Malang.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Penelitian ini mempunyai dua sumber data, yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data primer merujuk kepada informasi yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui penggunaan alat pengukuran atau melalui pengambilan data langsung dari subjek sebagai sumber informasi yang diinginkan. Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada karyawan PT. Magnum Attack di Kota Malang.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh dari sumber lain dan tidak langsung oleh peneliti dari subjek penelitian. Sumber sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada peneliti. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen di PT. Magnum Attack di Kota Malang, seperti data sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, dan informasi jumlah karyawan yang ditunjang dengan literatur dan penelitian terdahulu.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Angket atau Kuesioner**

Kuesioner adalah metode yang dipakai untuk mengumpulkan data dengan menyusun daftar pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Jumlah pernyataan dalam kuesioner diambil dari indikator variabel penelitian masing-masing.

Kuesioner atau angket ditujukan untuk mereka yang dijadikan sample dan diberikan secara langsung sehingga perolehan data lebih efektif dan efisien dalam menjangkau seluruh sampel penelitian dan kerahasiaan atas jawaban dari responden tetap terjaga.

#### **3.6.2 Wawancara**

Menurut Kerlinger (1992) dalam Fadhallah (2021) wawancara adalah peran situasi tatap muka interpersonal dimana sata orang (*interviewer*), bertanya kepada

satu orang yang diwawancarai, beberapa pertanyaan yang dibuat untuk mendapatkan jawaban yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Wawancara adalah salah satu teknik utama yang digunakan untuk mengumpulkan data. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Pendapat Sugiyono (2009) tentang definisi operasional variabel adalah aspek, kualitas, atau nilai seseorang, benda, atau aktivitas yang bervariasi tergantung pada apa yang akan di pilih oleh seorang peneliti untuk melakukan pengkajian terhadap suatu permasalahan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, definis operasional variabel ini penting untuk di tulis secara rinci dalam penulisan sebagai bentuk pelengkap. Definisi operasional variabel pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, serta konteks sekitar di tempat seseorang bekerja, termasuk metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan produktivitas	1. Penerangan	1. Intensitas cahaya lampu dan sinar matahari sesuai dengan standar 2. Cahaya di tempat kerja tidak menyilaukan	Sedarma -yanti (2017)
		2. Suhu udara	1. Tingkat kelembaban suhu ruangan 2. Ruangan tidak sesak 3. Temperatur AC (air conditioner) ditempat	



karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. (Sedarmayanti, 2001)		kerja sudah sesuai
	3. Sirkulasi udara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan ventilasi di setiap ruang kerja sesuai standar</li> <li>2. Sirkulasi udara di tempat bekerja selalu terjaga dengan baik</li> </ol>
	4. Tata letak ruang kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bangunan tempat kerja yang nyaman untuk ditempati</li> <li>2. Konstruksi ruang kerja</li> <li>3. Penempatan sarana prasarana kerja</li> </ol>
	5. Kebersihan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi lingkungan kerja selalu bersih dan tertata rapi</li> <li>2. Tempat bekerja bersih dan tertata dengan baik</li> <li>3. Tersedia air bersih di tempat kerja</li> </ol>
	6. Suara bising	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suara mesin produksi</li> <li>2. Suara kendaraan</li> </ol>
	7. Penggunaan warna	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Warna ruangan sangat cocok dan membangkit</li> </ol>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>kan semangat kerja</li> <li>2. Komposisi warna</li> <li>3. Suasana dalam ruangan tempat kerja membuat nyaman</li> </ul>	
		8. Peralatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Peralatan pekerjaan yang memadai untuk menunjang kinerja karyawan</li> <li>2. Perusahaan menyediakan alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja berupa (AC, kipas angin, dll) untuk menunjang kinerja karyawan</li> </ul>	
Stres Kerja	Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan, yang tercermin dari ketidakstabilan emosi yang mereka alami. (Mangkunegara, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja</li> <li>2. Konflik peran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Ketersediaan waktu</li> <li>2. Jumlah pekerjaan</li> <li>3. Kesulitan pekerjaan</li> <li>1. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan</li> <li>2. Tuntutan dan tekanan dari atasan</li> </ul>	Mangkunegara (2013)

		3. Ambiguitas peran	1. Ketegangan dan kesalahan 2. Menurunnya tingkat interpersonal	
Motivasi Kerja	Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau usaha dalam rangka memenuhi kebutuhannya. (Maslow, 1970)	1. Kebutuhan fisiologis	1. Kebutuhan yang dibutuhkan pegawai terpenuhi (sandang, pangan, dan papan) 2. Kenaikan gaji	Maslow (1943)
		2. Kebutuhan keamanan	1. Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan terpenuhi 2. Jaminan kesehatan	
		3. Kebutuhan sosial	1. Adanya hubungan baik antara sesama karyawan 2. Adanya hubungan baik dengan atasan	
		4. Kebutuhan penghargaan	1. Capaian hasil kerja yang telah ditetapkan 2. Mendapat pujian atau hadiah 3. Kenaikan jabatan 4. Kepedulian akan prestasi	
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	1. Keinginan untuk mewujudkan	

			<p>dan mengembangkan potensi yang dimiliki</p> <p>2. Peka terhadap lingkungan</p>	
Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan pencapaian dan tingkah laku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. (Kasmir, 2018: 182)	1. Kualitas (mutu)	<p>1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu</p> <p>2. Kemampuan bekerja</p> <p>3. Rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan</p>	Kasmir (2016)
		2. Kuantitas (jumlah)	<p>1. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan</p> <p>2. Penyelesaian pekerjaan karyawan yang mencapai atau melebihi target</p>	
		3. Waktu (jangka waktu)	<p>1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>2. Waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari periode sebelumnya</p>	
		4. Penekanan biaya	<p>1. Dapat mengatur anggaran</p>	

			yang telah ditetapkan	
			2. Bertanggung jawab terhadap keputusan	
		5. Hubungan antar karyawan	1. Pegawai mampu menciptakan hubungan baik dengan karyawan lainnya	
			2. Dapat bekerja secara tim	

### 3.8 Instrumen Penelitian

Arikunto (2006) mendefinisikan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pada variabel yang ingin di teliti dalam penelitian tentu terdapat indikator dan item sesuai dengan teori-teori yang ada. Pada saat membagikan kuesioner. Kuesioner tersebut berisi tentang pertanyaan dan pernyataan tentang indikator dan penjelasannya.

Respon instrumen akan dihitung menggunakan ujung skala Likert yang sangat setuju dan sangat tidak setuju. Sugiyono (2017) memberikan teori terhadap alternatif tanggapan yang bisa memudahkan peneliti maupun responden dalam melakukan kuesioner.

SS = Sangat Setuju diberi skor 5

S = Setuju diberi skor 4

N = Netral diberi skor 3

TS = Tidak Setuju diberi skor 2

STS = Sangat Tidak setuju diberi skor 1

### **3.9 Metode Analisis Data**

Alat analisis yang akan digunakan dalam mengolah data penelitian kali ini adalah SEM-PLS yaitu *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan menggunakan *Partial Least Square*. Penelitian ini menggunakan alat bantu berupa software *SmartPLS 4.0*.

#### **3.9.1 Uji Instrumen**

Uji instrumen ini dilakukan disebabkan oleh penggunaan kuesioner dalam mengambil data sehingga kebenaran atas jawaban dari responden merupakan hal yang penting sehingga mengharuskan peneliti untuk menguji kuesioner dengan melakukan uji validitas dan reabilitas.

##### **3.9.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan pada hasil pengukuran. Validitas adalah suatu alat ukur (tes) untuk mengetahui gambaran dari apa yang akan di ukur, hal ini diungkapkan oleh Suryani dan Hendryadi (2015).

Kevalidan tersebut dapat diukur dengan cara perbandingan antara indeks korelasi *product moment coefficient of correlation* dengan taraf signifikansi 5% sebagai nilai kritis. Kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0.05$  dengan hitungan derajat kebebasan sebesar ( $dk = n-2$ ) setelah itu baru didapatkan nilai  $r_{tabel}$ .

Pernyataan dinyatakan valid apabila butir pertanyaan dengan nilai koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , menurut pendapat Sugiyono (2015).

##### **3.9.1.2 Uji Reabilitas**

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui skor-skor yang diperoleh seseorang itu sama jika orang tersebut diperiksa dengan tes yang sama pada waktu yang berbeda. Menurut Suryani dan Hendryadi (2015) reabilitas atau keandalan dalam pengukuran itu bisa digunakan untuk menunjukkan bagaimana pengukuran tersebut tapa bias atau bebas dari kesalahan.

Reliabelitas dapat diketahui dengan suatu variabel yang di uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Ghozali (2015) menyatakan apabila nilai *Cronbach's Alpha* >0,7 maka konstruk dianggap memiliki keandalan yang memadai dan dapat diterima.

### **3.9.2 Analisis *Partial Least Square* (PLS)**

#### **3.9.2.1 Pengertian *Partial Least Square* (PLS)**

Haryono (2016) PLS adalah metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) yang berdasarkan pada komponen dan memiliki karakteristik formatif. PLS merupakan salah satu teknik analisis data yang umum digunakan dalam penelitian, dan menjadi metode analisis data yang sangat kuat karena dapat diterapkan pada semua jenis data skala, memiliki sedikit asumsi yang diperlukan, dan juga dapat digunakan dengan sampel yang kecil tanpa masalah.

Keunggulan penggunaan PLS adalah membantu peneliti dalam memperoleh nilai variabel dengan tujuan prediksi. Selain itu, PLS juga berguna untuk mengkonfirmasi keberadaan teori, sesuai dengan yang dijelaskan oleh Ghozali (2014). Ada dua perkara yang dilakukan ketika menganalisis menggunakan *Partial Least Square*, yaitu:

1. *Inner model* atau model struktural adalah proses pengujian yang bertujuan untuk memeriksa hubungan antara konstruk, signifikansi nilai dan R-Square dari model penelitian, sesuai dengan penjelasan yang diberikan oleh Supriyanto dan Maharani (2015).

#### a. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi merupakan suatu cara untuk mengukur tingkat kebaikan suatu model struktural. Pengujian menggunakan R-square ( $R^2$ ) agar bisa menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

Joseph F. Hair, dkk (2019) Kriteria dalam R-square yaitu:

- 1) 0,75 = memiliki pengaruh substansial (kuat)
- 2) 0,50 = memiliki pengaruh sedang
- 3) 0,25 = memilik pengaruh yang lemah

b. Uji Relevansi Prediktif

Untuk memvalidasi adanya kemampuan prediksi model maka harus dilakukan uji relevansi prediktif. Uji ini menggunakan Q-square ( $Q^2$ ) dengan rentang nilai sebesar  $0 < Q^2 < 1$ . Jika nilai mendekati angka 1 maka itu artinya semakin baik.

2. *Outer model* atau model pengukuran adalah evaluasi terhadap reabilitas dan validitas variabel penelitian. Metode-metode untuk mengevaluasi model pengukuran, yaitu:

a. *Convergent Validity*

Uji validitas konvergen merupakan seperangkat indikator yang mewakili satu variabel laten dan mendasari adanya variabel tersebut. Hal ini bisa diekspresikan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi yaitu AVE (Average Variance Extracted), setidaknya nilai AVE berjumlah 0,5 (Sarwono dan Narimawati (2015).

Selain AVE, bisa juga menggunakan loading factor. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika loading factor  $\geq 0,70$ . Apabila nilai loading faktor  $\leq 0,7$ , maka indikator dikatakan tidak valid.

b. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan mencerminkan kemampuan variabel laten untuk membedakan dirinya sendiri dari variabel laten lainnya. Dalam konteks ini, penting untuk memperhatikan penggunaan *cross loading* yang harus lebih besar dari 0,7 untuk satu variabel, atau nilai *cross loading* indikator yang mengukur variabel laten harus lebih tinggi daripada variabel laten lainnya. (Saudin & Ramadhani, 2018)

c. *Reability Test*

Konsistensi, keakuratan, dan ketepatan harus diukur menggunakan uji reabilitas dalam melakukan pengukuran. Anuraga, dkk (2017) mengatakan bahwa uji reabilitas SEM-PLS dilakukan dengan melihat *composite reability* harus  $>0,7$ .



### 3.9.2.2 Model Pengukuran dan Model Struktural

Menurut Lahmoller (1989) dalam Haryono (2016:381) dalam PLS pendugaan parameter meliputi tiga tahap, yaitu:

1. *Weight estimate* atau estimasi bobot adalah menciptakan skor variabel laten, dimana *weight estimate* ini digunakan sebagai pengukuran validitas dan reabilitas.
2. *Path estimate/coefficient* yaitu menghubungkan antar variabel laten dan menaksir *loading factor* (koefisien model pengukuran) yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya.
3. Skor rata-rata (*means*) dan konstanta regresi untuk variabel digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara kualitas dan rata-rata nilai sampel yang dihasilkan.

### 3.9.3 Uji Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam konsep yang dijelaskan oleh Ghazali (2013: 98), uji t mengukur seberapa besar dampak dari suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Penentuan keputusan dalam uji t mengikuti kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis dapat diterima.
2. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis dapat ditolak.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Magnum Attack Kota Malang adalah sebuah perusahaan yang berfokus pada industri garmen dan telah berkegiatan sejak bulan Maret 2011. Pada awalnya, perusahaan ini berdiri dengan pabrik pertamanya berlokasi di Jalan Candi Panggung No.12 A, Kecamatan Lowokwaru, Malang, dengan jumlah karyawan tetapsebanyak 36 orang. Pada tanggal 23 Juli 2016, PT. Magnum Attack Kota Malang resmi diakui sebagai badan hukum perseroan melalui akta yang dibuat oleh notaris Wahyu Arsyantuti, SH., M.kn. dengan nomor surat keputusan Nomor AHU-0034827.AH.01.01 Tahun 2016. Selanjutnya, perusahaan juga membangun pabrik kedua yang berlokasi di Jalan Ikan Cucut No.1, Kelurahan Tunjungsekar, Kecamatan Lowokwaru, Malang. Dalam kurun waktu sepuluh tahun, perusahaan telah mengalami pertumbuhan yang signifikan, bahkan telah membuka cabang di beberapa kota di Indonesia, termasuk Tuban, Surabaya, dan Jakarta. (Nida dan Emqi, 2022).

Perusahaan ini mengelola bahan setengah jadi menjadi produk jadi dengan fokus pada kualitas. Ini sesuai dengan karakteristik merek perusahaan, yang menekankan pada pemberdayaan, proaktifitas, adaptabilitas, dan kesungguhan dalam melayani pelanggan. PT. Magnum Attack Kota Malang memiliki kemampuan untuk memproduksi hingga 25.000 potong produk per bulan, mencakup berbagai model pakaian untuk pria, wanita, dan anak-anak. Dalam upaya menciptakan produk berkualitas tinggi, perusahaan ini mengadopsi teknologi mutakhir dan mempekerjakan tenaga ahli yang ahli di bidangnya.

Dalam skala produksi besar di pabrik garmen, gaya dan desain dibuat sesuai dengan keinginan pelanggan. Sebelum memulai produksi suatu pesanan, terdapat tiga tahap yang umum dalam industri garmen, yaitu tahap pra-produksi (pengambilan sampel, pendanaan, perencanaan produksi/desain), tahap produksi (pemotongan, jahit, pemotongan benang, pencucian, dan proses tambahan), serta tahap pasca-produksi (penyelesaian, pengemasan, lipatan, inspeksi akhir, dan

pengiriman) seperti yang diungkapkan oleh pemilik perusahaan dalam hasil wawancara.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

##### **1. Visi Perusahaan PT. Magnum Attack Kota Malang**

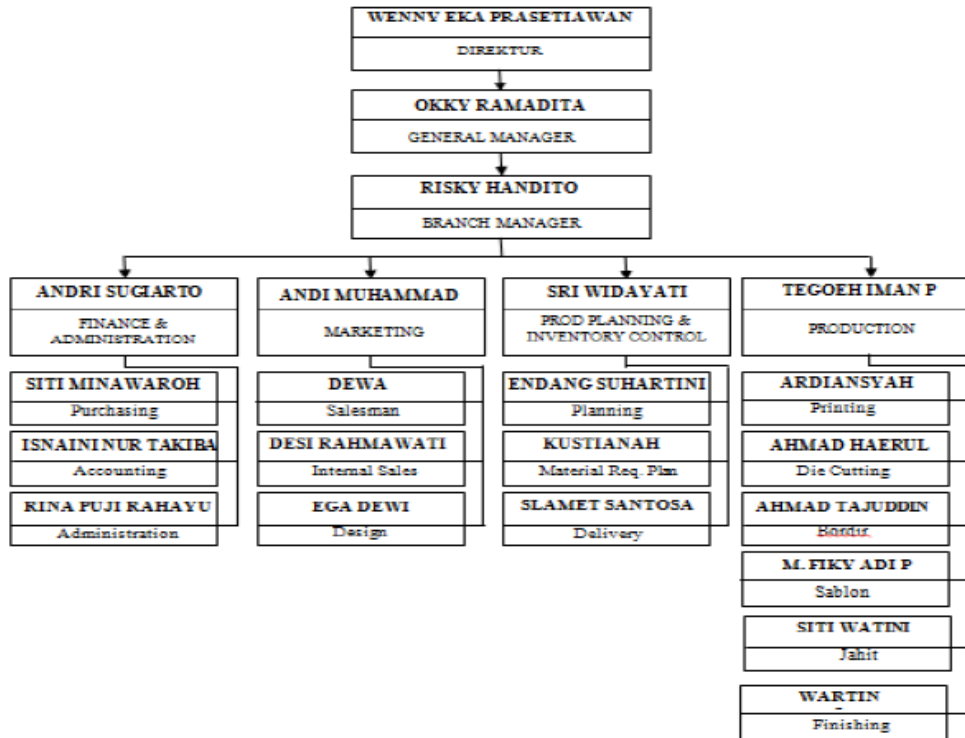
“Kami peduli dan membantu jutaan orang mencapai kesejahteraan”, makna dari visi tersebut menggambarkan bahwa PT. Magnum Attack Kota Malang berkomitmen untuk terus mendorong pertumbuhan ekonomi dalam semua segmen bisnisnya melalui ekspansi jaringan produksi dan distribusi di Indonesia. Hal ini bertujuan agar perusahaan, sebagai produsen garmen, semakin dikenal dan dianggap penting dalam industri tersebut (hasil wawancara dengan *owner*).

##### **2. Misi Perusahaan PT. Magnum Attack Kota Malang**

Misi perusahaan adalah menjadi organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan, didukung oleh teknologi terkini, berlandaskan pada penjualan dan pelayanan yang unggul, dengan tujuan memberikan layanan kepada semua segmen pasar dan memberikan nilai khas bagi setiap segmen pasar PT. Magnum Attack Kota Malang bertujuan untuk menjadi pilihan utama dalam industri ini (hasil wawancara dengan *owner*).

### 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Magnum Attack Kota Malang**



Sumber: Dokumentasi struktur organisasi PT. Magnum Attack Kota Malang (diambil pada tahun 2023)

### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam manajemen data, langkah awal melibatkan pengumpulan data yang kemudian dievaluasi untuk menghasilkan hasil yang bermanfaat. Data yang dikumpulkan berasal dari kuesioner yang diberikan kepada 36 karyawan tetap di PT. Magnum Attack Kota Malang, dengan menggunakan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya. Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup:

- a. Karakteristik responden berdasarkan usia

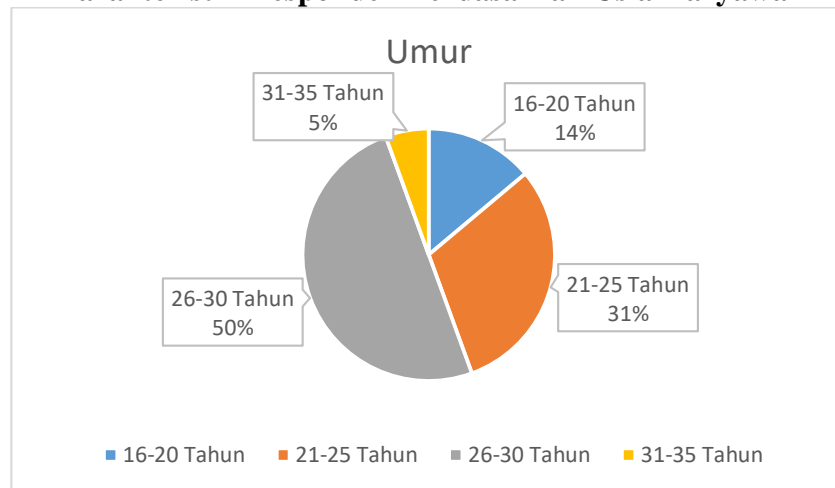
**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan**

Usia	Total	Persentase
16-20	5	14%
21-25	11	31%

26-30	18	50%
31-35	2	5%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Data Primer 2024

**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan**



Tabel 4.1 dan gambar 4.2 menunjukkan bahwa dari total 36 responden, terdapat sebanyak 5 karyawan (14%) berusia antara 16-20 tahun, 11 karyawan (31%) berusia antara 21-25 tahun, 18 karyawan (50%) berusia antara 26-30 tahun, dan 2 karyawan (5%) berusia antara 31-35 tahun. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kelompok usia 26-30 tahun mendominasi jumlah karyawan di PT. Magnum Attack Kota Malang.

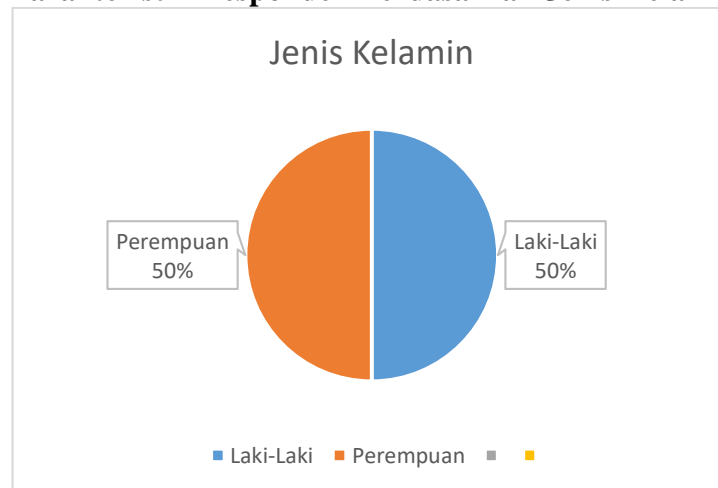
b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Total	Persentase
Laki-Laki	18	50%
Perempuan	18	50%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Data Primer 2024

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Berdasar dari tabel 4.2 dan gambar 4.3 didapatkan hasil bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan dalam PT. Magnum Attack Kota Malang memiliki total sebanyak 18 karyawan (50%), sedangkan separuhnya lagi adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 karyawan (50%) dengan total keseluruhan 36 karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini.

### 4.3 Distribusi Jawaban Responden

#### 4.3.1 Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di penelitian ini diukur dengan 20 indikator item pernyataan. Berikut ini merupakan distribusi jawaban dari variabel lingkungan kerja yang diperlihatkan pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	X1.1.1	2	0	0	21	13	36	4,19
2	X1.1.2	2	0	0	16	18	36	4,33
3	X1.2.1	2	0	0	20	14	36	4,22
4	X1.2.2	2	0	0	18	16	36	4,27
5	X1.2.3	2	0	2	20	12	36	4,11
6	X1.3.1	2	0	3	17	14	36	4,13
7	X1.3.2	1	1	0	22	12	36	4,19
8	X1.4.1	2	0	0	19	15	36	4,25
9	X1.4.2	2	0	0	16	18	36	4,33

10	X1.4.3	2	0	0	19	15	36	4,25
11	X1.5.1	2	0	0	22	12	36	4,16
12	X1.5.2	1	1	0	17	17	36	4,33
13	X1.5.3	2	0	0	16	18	36	4,33
14	X1.6.1	2	0	1	18	15	36	4,22
15	X1.6.2	2	0	0	17	17	36	4,30
16	X1.7.1	1	1	0	20	14	36	4,25
17	X1.7.2	2	0	1	18	15	36	4,22
18	X1.7.3	1	1	1	17	16	36	4,27
19	X1.8.1	2	0	0	26	8	36	4,05
20	X1.8.2	1	1	0	11	23	36	4,5

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dilihat dari jawaban responden berkaitan Lingkungan Kerja (X1) sebagai berikut:

1. Pernyataan X1.1.1 terkait “Penerangan yang terdapat di ruang kerja memadai dan sesuai dengan standart” menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 21 responden memutuskan setuju, dan 13 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,19. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Pernyataan X1.1.2 terkait “Pencahayaannya di tempat kerja tidak menyilaukan dan mengganggu pekerjaan” menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 16 responden memutuskan setuju, dan 18 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,33. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pernyataan X1.2.1 terkait “Suhu udara di tempat kerja cukup baik dalam menunjang aktivitas bekerja” memperlihatkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 20 responden memutuskan setuju, dan 14 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,22. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Pernyataan X1.2.2 terkait “Ruangan tidak sesak yang membuat suhu udara menjadi panas” memperlihatkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan

- sangat tidak setuju, 18 responden memutuskan setuju, dan 16 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,27. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Pernyataan X1.2.3 terkait “Temperatur AC di tempat kerja sudah sesuai standart” meperlihatkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 2 responden memutuskan netral, 20 responden memutuskan setuju, dan 12 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,11. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
  6. Pernyataan X1.3.1 terkait “Terdapat ventilasi di dalam ruang kerja yang memenuhi standart” meperlihatkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 3 responden memutuskan netral, 17 responden memutuskan setuju, dan 14 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,13. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
  7. Pernyataan X1.3.2 terkait “Sirkulasi udara di tempat bekerja selalu terjaga dengan baik” menunjukan distribusi jawaban 1 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 22 responden memutuskan setuju, dan 12 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,19. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
  8. Pernyataan X1.4.1 terkait ”Bangunan tempat bekerja nyaman untuk ditempati” menunjukan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 19 responden memutuskan setuju, dan 15 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,25. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
  9. Pernyataan X1.4.2 terkait “Konstruksi ruang kerja yang tertata dengan baik” menunjukan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 16 responden memutuskan setuju, dan 18 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,33. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.



10. Pernyataan X1.4.3 terkait “Penempatan sarana prasarana kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tidak mengganggu kegiatan bekerja” menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 19 responden memutuskan setuju, dan 15 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,25. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
11. Pernyataan X1.5.1 terkait “Kondisi Lingkungan kerja selalu terjaga kebersihannya dan tertata rapi” menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 22 responden memutuskan setuju, dan 12 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,16. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
12. Pernyataan X1.5.2 terkait “Tempat bekerja yang bersih dan tertata dengan baik” menunjukkan distribusi jawaban 1 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 17 responden memutuskan setuju, dan 17 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,33. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
13. Pernyataan X1.5.3 terkait “Ketersediaan air bersih di tempat kerja yang dapat digunakan” menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 16 responden memutuskan setuju, dan 18 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,33. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
14. Pernyataan X1.6.1 terkait “Suara bising dari mesin produksi tidak mengganggu efektivitas bekerja” memperlihatkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan netral, 18 responden memutuskan setuju, dan 15 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,22. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

15. Pernyataan X1.6.2 terkait “Suara bising dari kendaraan tidak mengganggu efektivitas bekerja” memperlihatkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 17 responden memutuskan setuju, dan 17 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,30. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
16. Pernyataan X1.7.1 terkait “Pemilihan warna dinding ruangan yang cocok dan membangkitkan semangat kerja” memperlihatkan distribusi jawaban 1 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 20 responden memutuskan setuju, dan 14 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,25. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
17. Pernyataan X1.7.2 terkait “Komposisi warna yang digunakan sudah sesuai” memperlihatkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan netral, 18 responden memutuskan setuju, dan 15 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,22. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
18. Pernyataan X1.7.3 terkait “Seasana dalam ruangan tempat kerja membuat nyaman” memperlihatkan distribusi jawaban 1 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 1 responden memutuskan netral, 17 responden memutuskan setuju, dan 16 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,27. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
19. Pernyataan X1.8.1 terkait “Perusahaan menyediakan peralatan pekerjaan yang memadai untuk menunjang kinerja karyawan” memperlihatkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 26 responden memutuskan setuju, dan 8 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,05. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

20. Pernyataan X1.8.2 terkait “Perusahaan menyediakan alat pengukur suhu udara” meperlihatkan distribusi jawaban 1 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 11 responden memutuskan setuju, dan 23 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,5. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyaataan tersebut.

#### 4.3.2 Variabel Stres Kerja

Stes kerja di penelitian ini ditaksir melalui 7 indikator item pernyataan. Berikut ini merupakan distribusi jawaban dari variabel stres kerja yang disajikan pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)**

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	X2.1.1	2	0	0	30	4	36	3,94
2	X2.1.2	2	0	0	27	7	36	4,02
3	X2.1.3	2	0	0	29	5	36	3,97
4	X2.2.1	1	1	21	7	6	36	3,44
5	X2.2.2	2	0	0	28	6	36	4
6	X2.3.1	2	0	1	30	3	36	3,88
7	X2.3.2	2	0	0	28	6	36	4

*Sumber: Data diolah peneliti (2024)*

1. Pernyataan X2.1.1 terkait “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan” menampakan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 30 responden memutuskan setuju, dan 4 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 3,94. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyaataan tersebut.
2. Pernyataan X2.1.2 terkait “Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang telah diberikan” menampakan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 27 responden memutuskan setuju, dan 7 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,02. Ini

memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Pernyataan X2.1.3 terkait “Saya mampu mengatasi pekerjaan yang sulit” menampakan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 29 responden memutuskan setuju, dan 5 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 3,97. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Pernyataan X2.2.1 terkait “Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan yang menimbulkan ambiguitas peran” menampakan distribusi jawaban 1 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan tidak setuju, 21 responden memutuskan netral, 7 responden memutuskan setuju, dan 6 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 3,44. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung netral dengan pernyataan tersebut.
5. Pernyataan X2.2.2 terkait “Saya mampu mengatasi tuntutan dan tekanan dari atasan” menampakan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 28 responden memutuskan setuju, dan 6 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Pernyataan X2.3.1 terkait “Saya mampu mengatasi ketegangan dan kesalahan di tempat kerja” menampakan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan netral, 30 responden memutuskan setuju, dan 3 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 3,88. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
7. Pernyataan X2.3.2 terkait “Menurunnya tingkat interpersonal karyawan” menampakan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 28 responden memutuskan setuju, dan 6 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

### 4.3.3 Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja di penelitian ini diukur dengan 12 indikator item pernyataan. Berikut ini merupakan distribusi jawaban dari variabel motivasi kerja yang dipertunjukkan pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Z)**

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Z.1.1	2	0	0	21	13	36	4,19
2	Z.1.2	2	0	0	30	4	36	3,94
3	Z.2.1	2	0	0	24	10	36	4,11
4	Z.2.2	2	0	0	26	8	36	4,05
5	Z.3.1	2	0	0	20	14	36	4,22
6	Z.3.2	2	0	0	25	9	36	4,08
7	Z.4.1	2	0	0	25	9	36	4,08
8	Z.4.2	2	0	1	25	8	36	4,02
9	Z.4.3	2	0	2	24	8	36	4
10	Z.4.4	2	0	0	23	11	36	4,13
11	Z.5.1	2	0	1	19	14	36	4,19
12	Z.5.2	2	0	0	27	7	36	4,02

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

1. Pernyataan Z.1.1 terkait “PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan fasilitas yang saya butuhkan untuk bekerja” memperlihatkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 21 responden memutuskan setuju, dan 13 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,19. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Pernyataan Z.1.2 terkait “PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan saya” memperlihatkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 30 responden memutuskan setuju, dan 4 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 3,94. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pernyataan Z.2.1 terkait “PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan rasa aman dan keselamatan kerja terpenuhi” memperlihatkan distribusi

jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 24 responden memutuskan setuju, dan 10 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,11. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Pernyataan Z.2.2 terkait “PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan jaminan kesehatan” memperlihatkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 26 responden memutuskan setuju, dan 8 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,05. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Pernyataan Z.3.1 terkait “Adanya hubungan yang baik yang terjalin antar pegawai di PT. Magnum Attack Kota Malang” memperlihatkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 20 responden memutuskan setuju, dan 14 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,22. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Pernyataan Z.3.2 terkait “Adanya hubungan yang baik yang terjalin dengan atasan di PT. Magnum Attack Kota Malang” menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 25 responden memutuskan setuju, dan 9 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,08. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
7. Pernyataan Z.4.1 terkait “PT. Magnum Attack Kota Malang mengapresiasi atas capaian kerja yang telah ditetapkan” memperlihatkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 25 responden memutuskan setuju, dan 9 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,08. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
8. Pernyataan Z.4.2 terkait “PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan penghargaan atau pujian kepada karyawan yang berprestasi” menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1

responden memutuskan netral, 25 responden memutuskan setuju, dan 8 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,02. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

9. Pernyataan Z.4.3 terkait ” PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang layak” menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 2 responden memutuskan netral, 24 responden memutuskan setuju, dan 8 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
10. Pernyataan Z.4.4 terkait “PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan kepedulian akan prestasi yang diraih” menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 23 responden memutuskan setuju, dan 11 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,13. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
11. Pernyataan Z.5.1 terkait “PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan ruang/kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki” menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan netral, 19 responden memutuskan setuju, dan 14 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,19. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
12. Pernyataan Z.5.2 terkait “PT. Magnum Attack Kota Malang memiliki kepekaan terhadap lingkungan” menunjukkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 27 responden memutuskan setuju, dan 7 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,02. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

#### 4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di penelitian ini diukur dengan 11 indikator item pernyataan. Berikut ini merupakan distribusi jawaban dari variabel kinerja karyawan yang disajikan pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Y.1.1	2	0	0	21	13	36	4,11
2	Y.1.2	2	0	0	26	8	36	4,05
3	Y.1.3	2	0	0	25	9	36	4,08
4	Y.2.1	2	0	1	24	9	36	4,05
5	Y.2.2	2	0	1	23	10	36	4,08
6	Y.3.1	2	0	0	27	7	36	4,02
7	Y.3.2	2	0	0	26	8	36	4,05
8	Y.4.1	2	0	0	21	13	36	4,19
9	Y.4.2	2	0	0	27	7	36	4,02
10	Y.5.1	2	0	0	25	9	36	4,08
11	Y.5.2	2	0	0	25	9	36	4,08

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

1. Pernyataan Y.1.1 terkait "Saya mampu menjaga kualitas pekerjaan saya melalui suatu proses tertentu" menampakkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 21 responden memutuskan setuju, dan 13 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,11. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Pernyataan Y.1.2 "Saya terampil dalam bekerja" menampakkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 26 responden memutuskan setuju, dan 8 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,05. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pernyataan Y.1.3 "Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar" menampakkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 25 responden memutuskan setuju, dan 9 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,08. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.



4. Pernyataan Y.2.1 “Saya mampu mengerjakan keberagaman tugas yang ada” menampakkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan netral, 24 responden memutuskan setuju, dan 9 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,05. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Pernyataan Y.2.2 “Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan” menampakkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 1 responden memutuskan netral, 23 responden memutuskan setuju, dan 10 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,08. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Pernyataan Y.3.1 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” menampakkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 27 responden memutuskan setuju, dan 7 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,02. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
7. Pernyataan Y.3.2 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan estimasi waktu yang meningkat dari periode sebelumnya” menampakkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 26 responden memutuskan setuju, dan 8 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,05. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
8. Pernyataan Y.4.1 “Saya dapat mengatur anggaran yang telah ditetapkan perusahaan” menampakkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 21 responden memutuskan setuju, dan 13 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,19. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
9. Pernyataan Y.4.2 “Saya bertanggung jawab terhadap keputusan” menampakkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak

setuju, 27 responden memutuskan setuju, dan 7 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,02. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

10. Pernyataan Y.5.1 “Saya mampu menjalin hubungan baik dengan karyawan lainnya” menampakkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 25 responden memutuskan setuju, dan 9 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,08. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

11. Pernyataan Y.5.2 “Saya dapat bekerja dengan baik dalam kelompok atau tim” menampakkan distribusi jawaban 2 responden memutuskan sangat tidak setuju, 25 responden memutuskan setuju, dan 9 responden memutuskan sangat setuju dan memberikan rata-rata 4,08. Ini memberikan penjelasan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

#### 4.4 Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS)

##### 4.4.1 Analisis Hasil Pengukuran

###### 1. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* adalah ukuran seberapa erat hubungan antara konstruk dengan variabel laten. Penilaian *Convergent Validity* dilakukan dengan memperhatikan faktor pemuatan pada setiap indikator konstruk. Jika nilai faktor pemuatan  $>0,7$ , ini dianggap sebagai nilai yang ideal dan menunjukkan bahwa indikator tersebut valid dalam mengukur suatu konstruk yang diwakili. Meskipun begitu, nilai faktor pemuatan  $>0,5$  masih dapat diterima (Ghozali, 2015).

**Tabel 4.7**  
***Outer Loading***

Variabel	Item	Nilai	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	X1.1.1	0,851	Valid
	X1.1.2	0,862	Valid
	X1.2.1	0,879	Valid
	X1.2.2	0,859	Valid
	X1.2.3	0,832	Valid
	X1.3.1	0,802	Valid
	X1.3.2	0,842	Valid
	X1.4.1	0,835	Valid

	X1.4.2	0,872	Valid
	X1.4.3	0,843	Valid
	X1.5.1	0,873	Valid
	X1.5.2	0,826	Valid
	X1.5.3	0,841	Valid
	X1.6.1	0,831	Valid
	X1.6.2	0,864	Valid
	X1.7.1	0,807	Valid
	X1.7.2	0,847	Valid
	X1.7.3	0,786	Valid
	X1.8.1	0,892	Valid
	X1.8.2	0,884	Valid
<b>Stres Kerja (X2)</b>	X2.1.1	0,937	Valid
	X2.1.2	0,902	Valid
	X2.1.3	0,955	Valid
	X2.2.1	0,720	Valid
	X2.2.2	0,959	Valid
	X2.3.1	0,920	Valid
	X2.3.2	0,961	Valid
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	Z.1.1	0,876	Valid
	Z.1.2	0,907	Valid
	Z.2.1	0,875	Valid
	Z.2.2	0,909	Valid
	Z.3.1	0,894	Valid
	Z.3.2	0,899	Valid
	Z.4.1	0,884	Valid
	Z.4.2	0,888	Valid
	Z.4.3	0,846	Valid
	Z.4.4	0,914	Valid
	Z.5.1	0,885	Valid
	Z.5.2	0,902	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y.1.1	0,905	Valid

	Y.1.2	0,904	Valid
	Y.1.3	0,913	Valid
	Y.2.1	0,888	Valid
	Y.2.2	0,894	Valid
	Y.3.1	0,930	Valid
	Y.3.2	0,909	Valid
	Y.4.1	0,912	Valid
	Y.4.2	0,922	Valid
	Y.5.1	0,914	Valid
	Y.5.2	0,900	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pengujian *Convergent Validity* dilakukan menggunakan Smart PLS 4.0 sebagai alat untuk menganalisis data yang tercantum dalam tabel 4.7. Dari hasil pengujian tersebut, semua variabel dapat dianggap sesuai atau valid karena nilai faktor pemuatan  $>0,7$ . Ini mengindikasikan bahwa indikator tersebut dapat dianggap valid dalam mengukur suatu konstruk yang diwakili.

## 2. *Discriminant Validity*

Validitas Diskriminan tercermin dalam *cross loading*, yang kemudian dibandingkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dengan mengkuadratkan korelasi antar konstruk. Untuk menilai kevalidan konstruk, perhatikan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dan jika nilainya  $>0,5$ , maka model dianggap baik (Ghozali, 2015).

**Tabel 4.8**  
***Cross Loading***

Item	Lingkungan Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1.1	0,851	0,806	0,823	0,810
X1.1.2	0,862	0,833	0,835	0,814
X1.2.1	0,879	0,826	0,852	0,839

X1.2.2	0,859	0,809	0,821	0,801
X1.2.3	0,832	0,799	0,790	0,809
X1.3.1	0,802	0,650	0,817	0,812
X1.3.2	0,842	0,767	0,806	0,822
X1.4.1	0,835	0,815	0,809	0,812
X1.4.2	0,872	0,758	0,846	0,846
X1.4.3	0,843	0,800	0,832	0,837
X1.5.1	0,873	0,790	0,847	0,857
X1.5.2	0,826	0,814	0,763	0,751
X1.5.3	0,841	0,795	0,863	0,856
X1.6.1	0,831	0,814	0,764	0,761
X1.6.2	0,864	0,775	0,835	0,816
X1.7.1	0,807	0,762	0,779	0,741
X1.7.2	0,847	0,733	0,852	0,856
X1.7.3	0,786	0,735	0,758	0,726
X1.8.1	0,892	0,848	0,873	0,859
X1.8.2	0,884	0,811	0,843	0,841
X2.1.1	0,900	0,937	0,848	0,819
X2.1.2	0,855	0,902	0,811	0,756
X2.1.3	0,889	0,955	0,831	0,819
X2.2.1	0,512	0,720	0,403	0,333
X2.2.2	0,882	0,959	0,820	0,798
X2.3.1	0,902	0,920	0,851	0,857
X2.3.2	0,876	0,961	0,831	0,798
Z.1.1	0,857	0,765	0,876	0,872
Z.1.2	0,899	0,845	0,907	0,867
Z.2.1	0,851	0,784	0,875	0,832
Z.2.2	0,879	0,765	0,909	0,913
Z.3.1	0,861	0,736	0,894	0,877
Z.3.2	0,880	0,777	0,899	0,890

Z.4.1	0,856	0,797	0,884	0,882
Z.4.2	0,857	0,772	0,888	0,853
Z.4.3	0,826	0,768	0,846	0,836
Z.4.4	0,867	0,733	0,914	0,902
Z.5.1	0,832	0,724	0,885	0,864
Z.5.2	0,893	0,813	0,902	0,885
Y.1.1	0,861	0,746	0,888	0,905
Y.1.2	0,895	0,798	0,901	0,904
Y.1.3	0,876	0,753	0,904	0,913
Y.2.1	0,860	0,769	0,861	0,888
Y.2.2	0,853	0,711	0,880	0,894
Y.3.1	0,891	0,779	0,907	0,930
Y.3.2	0,881	0,765	0,894	0,909
Y.4.1	0,857	0,715	0,896	0,912
Y.4.2	0,880	0,779	0,896	0,922
Y.5.1	0,881	0,785	0,910	0,914
Y.5.2	0,871	0,785	0,863	0,900

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari tabel 4.8, terlihat bahwa korelasi antara indikator dan konstruknya lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara indikator dan konstruk lainnya. Ini menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan secara efektif dapat mewakili konstruknya, yang menunjukkan kevalidan.

**Tabel 4.9**  
*Avarage Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Avarage Variance Extracted (AVE)</i>
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	0,717
<b>Stres Kerja (X2)</b>	0,830
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	0,792
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,825

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dari masing-masing variabel  $> 0,5$ , yang mengindikasikan kevalidan konstruk tersebut.

### 3. Uji Reliabilitas

Pengukuran keandalan suatu konstruk dapat dilakukan menggunakan indikator reflektif dengan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*  $> 0,7$ , maka konstruk dianggap memiliki keandalan yang memadai dan dapat diterima (Ghozali, 2015).

**Tabel 4.10**  
*Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i> (rho_a)	<i>Composite Reliability</i> (rho_c)
Lingkungan Kerja (X1)	0,979	0,980	0,981
Stres Kerja (X2)	0,965	0,979	0,971
Motivasi Kerja (Z)	0,976	0,976	0,979
Kinerja Karyawan (Y)	0,979	0,979	0,981

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari tabel 4.10, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel melebihi 0,7. Nilai ini adalah 0,979 untuk variabel Lingkungan Kerja, 0,965 untuk variabel Stres Kerja, 0,976 untuk variabel Motivasi Kerja, dan 0,979 untuk variabel Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, semua konstruk dalam penelitian ini dapat dianggap memiliki tingkat keandalan yang memadai.

#### 4.4.2 Analisis Model Struktural

##### 1. R-Square

Dalam model struktural, aspek yang dievaluasi adalah nilai *R-Square* untuk setiap variabel dependen, yang digunakan sebagai indikator kecocokan model. Penggunaan *R-Square* dalam pengujian bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Nilai *R-Square* diinterpretasikan sebagai berikut: jika nilainya 0,25, pengaruhnya dianggap lemah,

jika nilainya 0,50, pengaruhnya dianggap sedang, dan jika nilainya 0,75, pengaruhnya dianggap substansial atau kuat (Joseph F. Hair, dkk, 2019).

**Tabel 4.11**  
**R-Square**

Variabel	R-Square Adjusted
Motivasi Kerja (Z)	0,945
Kinerja Karyawan (Y)	0,968

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari tabel 4.11 R-Square, didapati bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai R-Square sebesar 94,5%. Ini menunjukkan bahwa 94,5% dari variasi dalam Motivasi Kerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja, sedangkan 5,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja Karyawan memiliki nilai R-Square sebesar 96,8%, menunjukkan bahwa 96,8% dari variasi dalam Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja, sementara 3,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki pengaruh yang substansial atau kuat.

## 2. F-Square

Variabel laten dikelompokkan berdasarkan tingkat pengaruhnya dalam tingkat struktural, dengan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh besar, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan nilai 0,02 dianggap sebagai pengaruh lemah (Ghozali, 2015).

**Tabel 4.12**  
**F-Square**

Hubungan	F-Square
Lingkungan Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,255
Lingkungan Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z)	3,737
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,827
Stres Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,218
Stres Kerja (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0,147

Sumber: Data diolah peneliti (2024)



Berdasarkan tabel 4.12 *F-Square* diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,255 sehingga dapat dikatakan variabel tersebut memiliki pengaruh sedang. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai *F-Square* sebesar 3,737 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,827 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh. Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,218 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh sedang. Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,147 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh sedang.

### 3. *Estimate for Path Coefficient*

*Path coefficient* melalui *bootstrapping* dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat pengaruh secara parsial dan menunjukkan hubungan antar variabel mengarah positif dan negatif yang ditujukan untuk menguji hipotesis penelitian dengan tingkat signifikansi didasarkan pada nilai *p-value* <0,05.

**Tabel 4.13**  
***Path Coefficient (Boostrapping)***

Variabel	<i>T Statistic</i> ( O/STDEV )	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	2,359	0,018
Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	5,166	0,000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	4,992	0,000
Stres Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	2,439	0,015
Stres Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	2,218	0,027

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 Hasil *Path Coefficient* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

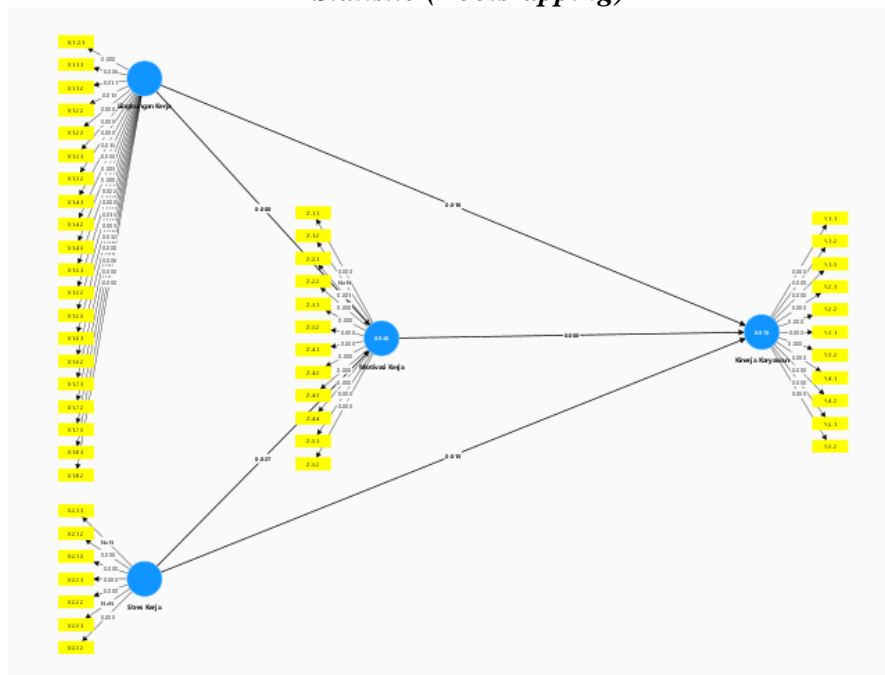
- a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *P values* sebesar 0,018.

- b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja dengan nilai *P values* sebesar 0,000.
- c. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *P values* sebesar 0,000.
- d. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *P values* sebesar 0,015.
- e. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja dengan nilai *P values* sebesar 0,027.

#### 4.5 Uji Hipotesis

Metode bootstrapping digunakan untuk menilai signifikansi dari T-statistik dan koefisien parameter guna mengevaluasi tingkat signifikansi dari pengaruh antar variabel. Suatu korelasi dianggap signifikan apabila nilai t-hitung yang diperoleh melebihi nilai t-tabel yang ditetapkan ( $t\text{-hitung} > 1,98$ ). Untuk menentukan signifikansi, dapat diperhatikan nilai probabilitas atau p-value. Jika nilai p-value yang diperoleh  $< 0,05$ , maka pengaruh tersebut dianggap signifikan (Sugiyono, 2017).

**Gambar 4.4**  
**T-Statistic (Boostrapping)**



Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 4.0

Solimun (2011) menjelaskan apabila X1 ke Z dan Z ke Y signifikan serta X1 ke Y tidak signifikan, maka variabel Z dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). Jika X1 ke Z dan Z ke Y signifikan serta X1 ke Y signifikan, maka Motivasi Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Jika X1 dan X2 ke Z dan Z ke Y signifikan dan X1 dan X2 ke Y signifikan, maka Motivasi Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi semu. Jika salah satu X1 ke Y atau Z ke Y keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi. Menurut penjelasan diatas maka variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini ditunjukkan sebagai variabel mediasi semu dikarenakan X1 ke Y signifikan dan X2 ke Y signifikan.

**Tabel 4.14**  
**Uji Hipotesis**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>T-Statistik (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
<i>Dirrect Effect</i>				
<b>Lingkungan Kerja (X1) -&gt; Kinerja Karyawan (Y)</b>	1,328	1,244	4,473	0,000
<b>Stres Kerja (X2) -&gt; Kinerja Karyawan (Y)</b>	-0,395	-0,412	3,355	0,001
<i>Indirect Effect</i>				
<b>Lingkungan Kerja (X1) -&gt; Motivasi Kerja (Z) -&gt; Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,817	0,746	3,649	0,000
<b>Stres Kerja (X2) -&gt; Motivasi Kerja (Z) -&gt; Kinerja Karyawan (Y)</b>	-0,162	-0,166	2,143	0,032

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti dapat digunakan untuk menjawab hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis data yakni Pengaruh Lingkungan

Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Magnum Attack Kota Malang, yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 1,328, *T-Statistic* sebesar 4,473 ( $>1,98$ ) dan nilai *P-Value* sebesar 0,000 ( $<0,050$ ). Hal ini menunjukkan H1 diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien sebesar -0,395, *T-Statistic* 3,355 ( $>1,98$ ) dan nilai *P-Value* sebesar 0,001 ( $<0,050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,817, nilai *T-Statistic* 3,649 ( $>1,98$ ) dan nilai *P-Value* sebesar 0,000 ( $<0,050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi

Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai koefisien sebesar -0,162, nilai *T-Statistic* 2,143 ( $>1,98$ ) dan nilai *P-Value* sebesar 0,032 ( $<0,050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi.

## **4.6 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Magnum Attack Kota Malang.

### **4.6.1 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Magnum Attack Kota Malang dengan nilai hasil *P-Value* sebesar 0,000 ( $<0,050$ ). Lingkungan Kerja pada PT. Magnum Attack Kota Malang meliputi berbagai aspek, termasuk penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, tata letak ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, dan juga peralatan kerja. Lingkungan Kerja di PT. Magnum Attack Kota Malang ini telah dikelola dengan baik dan telah sesuai dengan SOP dari sebuah perusahaan garmen. Hal ini dilakukan oleh pihak perusahaan untuk memastikan bahwa semua karyawan yang bekerja di perusahaan ini telah didukung dari segi sarana dan prasarana tempat bekerja, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, Lingkungan Kerja dari perusahaan ini yang mendukung dan *output* yang dihasilkan yakni kemampuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan di PT. Magnum Attack Kota Malang agar sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrudin., dkk(2023), Irwan dan Irfan (2021), dan Sugiarti, Endang (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, bekerja di lingkungan yang nyaman dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien.

Dalam ajaran Islam, ditekankan tentang lingkungan kerja yang meliputi segala aktivitas manusia dalam konteks waktu. Lingkungan fisik mencakup bumi,

air, hewan, tumbuhan, serta segala yang ada di atas dan di dalam bumi, yang semuanya diciptakan oleh Allah untuk kepentingan manusia guna menjaga kelangsungan hidupnya. Sebagai manusia, kita diberi tanggung jawab untuk mengelola alam semesta ini demi kesejahteraan umat manusia. Khalifah menurut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam, khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptanya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah menyebutkan manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam surat Al-Qashas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ  
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

#### 4.6.2 Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Magnum Attack Kota Malang dengan nilai hasil *P-Value* sebesar 0,001 (<0,050). Faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja itu dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan karyawan yang tak jarang karyawan mengalami ketidakstabilan daya tahan tubuh, dalam hal ini dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan yang pada akhirnya akan merugikan bagi perusahaan. Pada PT. Magnum Attack Kota Malang cenderung pada beban kerja yang dapat dikatakan berat untuk para karyawannya yang hanya dimana terdapat 36 karyawan tetap yang apabila perusahaan tersebut mendapatkan sebuah pesanan dalam jumlah yang banyak, para karyawannya dituntut untuk dapat mengerjakannya dengan cepat agar target perusahaan tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananta dan Taufan (2024) dan Simanjuntak, dkk (2021) yang menyatakan bahwa Stres Kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan baik atau buruknya kinerja karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stres, secara spontan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja, sehingga harus dilakukan peningkatan mutu organisasional serta melakukan motivasi bagi karyawan oleh perusahaan agar para karyawan dapat mengatasi atau mengelola masalah stres kerja mereka. Stres kerja yang berlebihan juga dapat memicu ketidak stabilan pada tingkat emosi karyawan yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja yang sedang dilakukan.

Dalam ajaran Islam, stres dianggap sebagai ujian dari Allah yang tak terhindarkan. Stres dapat menghampiri siapa saja, termasuk karyawan yang bekerja di bawah tekanan perusahaan. Untuk mengatasi stres tersebut, pendekatan yang dianjurkan adalah dengan mendekati diri kepada Allah SWT melalui ibadah seperti shalat, berdoa, dzikir, dan membaca Al-Qur'an, sehingga hati dapat merasa lebih damai dan tenteram. Menurut Syahid Athar (2011: 300), terdapat beberapa metode yang diajarkan Islam untuk mengatasi stres.

1. Memperbanyak Dzikir (mengingat Allah) Q.S Ar-Ra'd ayat 28

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya : “(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah-lah hati menjadi tenteram.”

2. Memperbanyak Sholat dan Do'a Q.S Al-Baqarah ayat 153

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۗ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya : “wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar.”

Dari ayat tersebut, dapat dipahami bahwa dalam Islam, kita diajarkan untuk menghadapi stres dalam pekerjaan dengan cara yang bijaksana. Kita disarankan untuk selalu mengingat Allah SWT melalui banyaknya dzikir, menjaga kualitas

sholat, dan berdoa secara konsisten. Hal ini bertujuan untuk menenangkan hati dan jiwa, serta meredakan stres yang sedang dirasakan.

#### **4.6.3 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi dengan nilai hasil *P-Value* sebesar 0,000 ( $<0,050$ ). Lingkungan Kerja PT. Magnum Attack Kota Malang pada penelitian ini mencakup tentang banyak faktor yang diantaranya ada penerangan, sirkulasi udara, tata letak ruang kerja, kebersihan dan lain sebagainya yang dapat menunjang kinerja karyawan pada perusahaan ini. Melalui Motivasi Kerja serta arahan yang diberikan kepada karyawan, lingkungan kerja yang telah disediakan baik sarana dan prasarana perusahaan yang dapat digunakan oleh para karyawan agar menghasilkan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang diberikan merupakan sebuah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Karyawan yang merasa diberi dorongan untuk mencapai tujuan pribadi dan instansi, mendapatkan sarana dan prasarana yang memadai cenderung akan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Muhammad (2023), Sudarmoto, dkk (2022), dan Masyitah, Larasati (2021) menunjukkan bahwa Motivasi Karyawan dapat bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Ketika Lingkungan Kerja dibangun dengan baik, ini dapat meningkatkan tingkat motivasi karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang lebih baik. Lingkungan Kerja yang positif di PT. Magnum Attack Kota Malang dapat menciptakan rasa kepuasan dan keterikatan emosional antara karyawan dan perusahaan, yang dapat mendorong semangat kerja yang tinggi dan kinerja optimal. Selain itu, peluang pengembangan karir dan sistem reward yang adil juga dapat meningkatkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, hubungan antara Lingkungan



Kerja yang positif dan Motivasi Karyawan saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain.

Lingkungan Kerja yang islami menuntut karyawan untuk mengkondisikan diri dan selalu ingat Allah dan lebih menyadari bahwa kerja itu bernilai ibadah. Peran lingkungan kerja islami adalah untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga semangat bekerja meningkat. Dalam pandangan islam, Nabi Muhammad SAW juga menekankan keharusan bekerja bagi setiap orang dewasa yang memiliki kemampuan, sebagaimana Allah berfirman dalam surat Al-Jum'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *“Apabila salat (jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.”*

Dalam surat diatas mengandung makna bahwasannya setelah sholat, perintah untuk mencari fadhullah (karunia Allah), melanjutkan pekerjaan yang ditinggalkan tadi, menyelesaikan urusan duniawi lainnya, atau berusaha mencari rizki yang baik dan halal serta banyak berdzikir mengingat Allah agar memperoleh keberuntungan.

#### **4.6.4 Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi dengan nilai hasil *P-Value* sebesar 0,032 (<0,050). Stres kerja karyawan PT. Magnum Attack Kota Malang pada penelitian ini mencakup beban kerja yang diberikan, konflik peran yang terjadi, dan ambiguitas peran. Kinerja karyawan diukur melalui berbagai parameter seperti kualitas dan kuantitas kerja, jangka waktu yang digunakan, penekanan biaya, dan hubungan yang terjadi antar karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tingkat stres kerja dapat menentukan baik atau buruknya performa seorang karyawan dalam menjalankan kewajibannya dalam perusahaan, ketika seorang karyawan merasa stres dengan pekerjaannya performa yang diberikan juga ikut menurun. Oleh karena itu, motivasi serta saran yang diberikan oleh atasan sangat

berpengaruh untuk karyawan dalam mengelola stres kerja, baik itu dalam bentuk ucapan ketika telah menyelesaikan sebuah pekerjaan ataupun pencapaian baru yang dicapai. Hal ini yang dapat menumbuhkan kembali rasa semangat karyawan untuk terus melangkah dan kembali dalam performa yang optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Jonita, dkk (2023) dan Dewi, dkk (2023) yang mengatakan bahwa stres kerja akan menurun melalui motivasi, kinerja karyawan semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh stress kerja yang dimana motivasi kerja memediasi pengaruh keduanya. Penanganan stres kerja dan kompetensi karyawan yang tepat, dapat diharapkan sekali agat meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi pada diri karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan manfaat positif bagi perusahaan. Beban kerja yang diberikan pada karyawan PT. Magnum Attack Kota Malang sering kali memicu timbulnya stres kerja yang dimana mereka dituntut agar menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan cepat dengan kuantitas yang banyak. Pentingnya peran manajer dalam pengorganisasian karyawan dan pemberian reward sebagai imbalan agar mendorong gairah kerja para karyawan dan upaya untuk mengontrol stres kerja mereka.

Stres dalam Islam tidak dianggap sebagai sesuatu yang perlu ditakuti atau dihindari. Sebaliknya, dalam ajaran Islam, manusia diajarkan bahwa tuntutan atau ujian dalam kehidupan harus dihadapi sebagai bagian alami dari proses kehidupan itu sendiri. Seperti yang dinyatakan dalam surat Al-Ankabut ayat 2-3, Allah mengingatkan kita tentang pentingnya menghadapi ujian dalam kehidupan:

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ

Artinya : *“Apakah manusia mengira bahwa mereka akan dibiarkan (hanya dengan) berkata, “kami telah beriman”, sedangkan mereka tidak diuji? (2) Sungguh, kami benar-benar telah menguji orang-orang sebelum mereka. Allah pasti mengetahui orang-orang yang benar dan pasti mengetahui para pendusta(3).”*

Ayat ini menggambarkan bahwa berbagai ujian harus dihadapi oleh umat Muslim, seperti perintah untuk berhijrah, berjuang di jalan Allah, melaksanakan

tugas-tugas dalam rangka memperkuat ketaatan kepada Allah, dan menghadapi berbagai macam musibah. Bagi seorang Muslim yang beriman, stres di tempat kerja tidak boleh dianggap sebagai masalah besar atau menjadi sumber kesulitan yang berlarut-larut dalam kehidupan. Sebaliknya, stres yang dialami di lingkungan kerja seharusnya dimaknai sebagai kesempatan untuk mendekatkan diri kepada Allah, agar terbebas dari beban pikiran yang berat, dan untuk mengalami pertumbuhan spiritual yang dapat membantu kita dalam menghadapi tantangan kehidupan dunia dan akhirat.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berlandaskan pada hasil penelitian dengan memanfaatkan pendekatan kuantitatif dan berlandaskan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian yang digunakan untuk memahami Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Magnum Attack Kota Malang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Magnum Attack Kota Malang. Lingkungan Kerja di PT. Magnum Attack Kota Malang telah dikelola dengan baik dan sudah memenuhi SOP untuk perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen. Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan yang bekerja telah didukung dari segi sarana dan prasarana tempat bekerja agar mampu menunjang serta meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Magnum Attack Kota Malang. Kadar tingkat stres kerja berbeda antar satu karyawan dengan karyawan lain yang disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan. Pada PT. Magnum Attack Kota Malang cenderung pada beban kerja yang dapat dikatakan berat untuk para karyawannya yang hanya dimana terdapat 36 karyawan tetap yang apabila perusahaan tersebut mendapatkan sebuah pesanan dalam jumlah yang banyak, para karyawannya dituntut untuk dapat mengerjakannya dengan cepat agar target perusahaan tercapai.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. Melalui Motivasi Kerja serta arahan yang diberikan kepada karyawan, lingkungan kerja yang telah disediakan baik sarana dan prasarana perusahaan yang dapat digunakan oleh para karyawan agar menghasilkan dampak yang lebih signifikan terhadap

kinerja karyawan. Motivasi kerja yang diberikan merupakan sebuah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Karyawan yang merasa diberi dorongan untuk mencapai tujuan pribadi dan instansi, mendapatkan sarana dan prasarana yang memadai cenderung akan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

4. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. Tingkat stres kerja dapat menentukan baik atau buruknya performa seorang karyawan, ketika seorang karyawan merasa stres performa yang diberikan juga akan menurun. Motivasi serta saran yang diberikan oleh atasan sangat berpengaruh untuk karyawan dalam mengelola stres kerja, baik itu dalam bentuk ucapan ketika telah menyelesaikan sebuah pekerjaan ataupun pencapaian baru yang digapai. Hal ini yang dapat menumbuhkan kembali rasa semangat karyawan untuk terus melangkah dan kembali dalam performa yang optimal sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

## **5.2 Saran**

Melihat pada uraian hasil dan pembahasan yang sudah dijelaskan dan disimpulkan, maka penelitian ini memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pertimbangan dan evaluasi dalam pengambilan keputusan. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti pemberian motivasi, pengendalian tingkat stres kerja karyawan, serta penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung kinerja karyawan. Dengan demikian, PT. Magnum Attack Kota Malang dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya lebih dari sebelumnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk tertarik dalam melakukan penelitian dengan topik yang serupa, namun dengan mengambil sampel dari instansi lainnya dengan jumlah yang lebih besar, sehingga dapat secara lebih

baik mewakili populasi yang ada. Selain itu, juga disarankan untuk mempertimbangkan penggantian atau penambahan variabel baru yang memiliki potensi untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya

Ahmad, dkk. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.3.

Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bashir, U., & Ramay, M.I. (2010). Impact of stress on employees job performance a study on banking sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122-126.

Cahaya, dkk. (2021). "Pengaruh lingkungan Kerja, Stres kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta)". *JBE: Jurnal Bingkai Ekonomi*, Vol.6, No.2.

Ekhsan, Muhamad. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.13, No.1, 1-13.

Fadhallah. (2021). *Wawancara*. Jakarta Timur: UNJ PRESS.

Farisi, dkk. (2020). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Humaniora*, Vol.4, No.1.

Ghozali, Imam., (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS), Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam., (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program BM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani dan Daulay. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional teknologi Edukasi dan Humaniora*, No.1.

Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Heruwanto, dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 1.
- Haryono, Siswoyo. (2016). “*Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*”. Jawa Barat: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Ilham dan Prasetio. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol.7, No.2.
- Kasmir . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Lis, dkk. (2022). The Effect Of Career Development and Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In A Aceh. *IJEBAS: International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, Vol. 2, No. 2.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. Anwar, Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, A. Anwar, Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 1–21.
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. In *Harper & Row. Inc.* Harper & Row. Inc. <https://doi.org/10.1037/12225-003>.
- Mathis, Robert L. Jackson. (2006). “*Human Resources Management*”. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhfizar, dkk. (2021). “*Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*”. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Nanda dan Sugiarto. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol.9, No.2.



- Nida dan Emqi. (2022). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT Magnum Attack Kota Malang)*”. *Journal of Indonesian Economic Research*, Vol. 1, No.1.
- Parasian dan Adiputra. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol.3, No.4.
- Prabowo, dkk. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, Vol.8, No.1.
- Prayogi dan Yani. (2021). The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of The Work Environment On Employee Performance. *IJEBAS: International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, Vol. 1, No. 2.
- Robbins, Stephen P. (2008). “*Perilaku Organisasi Edisi Indonesia Jilid 1*”. Jakarta: Indeks.
- Sabilalo, dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, Vol.3, No.2.
- Sadewo, Et. al. (2021). The Influence Of Working Environment To Employee Performance Mediated By Work Motivation: A Study of Malang, Indonesia Retails Stores. *IJRBS: Research in Business & Social Science*, Vol. 10, No. 3.
- Sakban, dkk. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, Vol.2, No.1, 93-104.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *AL Falah*, Vol.17, No.31, 113-124.
- Sari. Y, dkk. (2019). How Do Work Stress and Workload Influence Work Motivation and Performance of Employees of the State-Owned Banks in Indonesia?. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 2, Iss. 6.

- Sedarmaynti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sedarmaynti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Sembiring, dkk. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.4, No.1.
- Shihab, M. Quraish. (2000). *Tafsir al-Misbah*. Vol. 1, Cet. 10. Ciputat: Lentera Hati.
- Siagian dan Khair. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.1, No.1.
- Simanjuntak, dkk. (2021). “*Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera*”. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, Vol.2, No.3.
- Sinambela dan Lestari. (2022). Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.1.
- Sinaga dan Sinambela. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuransi*, Vol.15, No.1.
- Sutrisno, Edy. (2014). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkuman dkk., (2015). Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Sulutenggo. *Jurnal Emba*, 3(2), 884-895.

- Trianingrat dan Supartha. (2020). Pengaruh Stres Jerha Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No.5.
- Wijayanti, R.,Y., & Fauzi, H.B. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Petugas Polisi: Tinjauan Sistematis. PSYHCO IDEA, 18 (2).
- Wirawan, dkk. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol.5, No.1, 60-67.

# DAFTAR LAMPIRAN

## Lampiran 1 Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110225  
Nama : Abbiyu Ocean Timur  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Dr. Romi Fasliah, S.Pd.I., M.Si  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT MAGNUM ATTACK KOTA MALANG

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	8 November 2023	Konsultasi Bab 1	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	15 November 2023	Konsultasi Bab 2	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	20 Desember 2023	Revisi Bab 1-2 dan Konsultasi Bab 3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	21 Desember 2023	Revisi Proposal	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	8 Januari 2024	Revisi Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	17 Januari 2024	Konsultasi dan ACC proposal penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	24 Januari 2024	Revisi Seminar Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	6 Mei 2024	Konsultasi Bab 4 dan 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	14 Mei 2024	Revisi Bab 4 dan 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 14 Mei 2024

Dosen Pembimbing



Dr. Romi Fasliah, S.Pd.I., M.Si

## **Lampiran 2 Biodata Peneliti**

### **BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Abbiyu Ocean Timur  
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 14 Mei 2002  
Alamat : Perum Bumi Banjararum Asri Blok Ai-12, RT  
06/RW 11, Singosari, Malang  
Telepon : 0877-8408-8870  
Email : [oceantimur00@gmail.com](mailto:oceantimur00@gmail.com)

#### **Pendidikan Formal**

2008 – 2014 : SD Negeri Blimbing 1  
2014 – 2017 : SMP Negeri 16 Malang  
2017 – 2020 : SMA Negeri 1 Singosari  
2020 – 2024 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **Pendidikan Non Formal**

2020 – 2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
2021 – 2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

### Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Abbiyu Ocean Timur  
NIM : 2005011110225  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT MAGNUM ATTACK KOTA MALANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	23%	7%	3%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Mei 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 4 Kuesioner penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat, dalam rangka penyusunan tugas ahir (skripsi) Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saya Abbiyu Ocean mengharapkan bantuan dan partisipasi kepada Bapak/Ibu karyawan PT. Magnum Attack Kota Malang untuk mengisi koesioner penelitian ini. Penyebaran kuesioner penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Magnum Attack Kota Malang. Atas waktu, ketersediaan, dan kerjasama Bapak/Ibu dalam mengisi angket kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

#### Identitas Responden :

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :

#### Petunjuk Pengisian :

Pilihlah salah satu pernyataan di bawah ini yang menurut Bapak/Ibu paling tepat. Kemudian berilah tanda *check list* (√) pada kolom huruf yang telah disediakan sesuai dengan kebenaran yang ada.

Keterangan :

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**N** : Netral

**S** : Setuju

**SS** : Sangat Setuju

Lingkungan Kerja		Jawaban				
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Penerangan yang terdapat di ruang kerja memadai dan sesuai dengan standar (lampu dan sinar matahari)					

2	Pencahayaan di tempat kerja tidak menyilaukan dan mengganggu pekerjaan					
3	Suhu udara di tempat kerja cukup baik dalam menunjang aktivitas bekerja					
4	Ruangan tidak sesak yang membuat suhu udara menjadi panas					
5	Temperatur AC di tempat kerja sudah sesuai dengan standar					
6	Terdapat ventilasi di dalam ruang kerja yang memenuhi standar					
7	Sirkulasi udara di tempat bekerja selalu terjaga dengan baik					
8	Bangunan tempat bekerja nyaman untuk ditempati					
9	Konstruksi ruang kerja yang tertata dengan baik					
10	Penempatan sarana prasarana kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tidak mengganggu kegiatan bekerja					
11	Kondisi lingkungan kerja selalu terjaga kebersihannya dan tertata rapi					
12	Tempat bekerja yang bersih dan tertata dengan baik					
13	Ketersediaan air bersih di tempat kerja yang dapat digunakan					
14	Suara bising dari mesin produksi tidak mengganggu efektivitas bekerja					
15	Suara bising dari kendaraan tidak mengganggu efektivitas bekerja					
16	Pemilihan warna dinding ruangan yang cocok dan membangkitkan semangat kerja					
17	Komposisi warna yang digunakan sudah sesuai					



18	Suasana dalam ruangan tempat kerja membuat nyaman					
19	Perusahaan menyediakan peralatan pekerjaan yang memadai untuk menunjang kinerja karyawan					
20	Perusahaan menyediakan alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dll)					

Stres Kerja		Jawaban				
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan					
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang telah diberikan					
3	Saya mampu mengatasi pekerjaan yang sulit					
4	Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan yang menimbulkan ambiguitas peran					
5	Saya mampu mengatasi tuntutan dan tekanan dari atasan					
6	Saya mampu mengatasi ketegangan dan kesalahan di tempat kerja					
7	Menurunnya tingkat interpersonal karyawan					

Motivasi Kerja		Jawaban				
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan fasilitas yang saya butuhkan untuk bekerja					
2	PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan saya					

3	PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan rasa aman dan keselamatan kerja terpenuhi					
4	PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan jaminan kesehatan					
5	Adanya hubungan yang baik yang terjalin antar pegawai di PT. Magnum Attack Kota Malang					
6	Adanya hubungan yang baik yang terjalin dengan atasan di PT. Magnum Attack Kota Malang					
7	PT. Magnum Attack Kota Malang mengapresiasi atas capaian kerja yang telah ditetapkan					
8	PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan penghargaan atau pujian kepada karyawan yang berprestasi					
9	PT. Magnum Attack Kota Malang memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang layak					
10	PT. Magnum Attack Kota Malang memiliki kepedulian akan prestasi yang diraih					
11	PT. Magnum Attcak Kota Malang memberikan ruang/kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki					
12	PT. Magnum Attack Kota Malang memiliki kepekaan terhadap lingkungan					

Kinerja Karyawan		Jawaban				
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menjaga kualitas pekerjaan saya melalui suatu proses tertentu					
2	Saya terampil dalam bekerja					

3	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar					
4	Saya mampu mengerjakan keberagaman tugas yang ada					
5	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan estimasi waktu yang meningkat dari periode sebelumnya					
8	Saya dapat mengatur anggaran yang telah ditetapkan perusahaan					
9	Saya bertanggung jawab terhadap keputusan					
10	Saya mampu menjalin hubungan baik dengan karyawan lainnya					
11	Saya dapat bekerja dengan baik dalam kelompok atau tim					

## Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

### DISTRIBUSI FREKUENSI

#### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

##### a. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Usia

Umur	Total	Persentase
16-20	5	14%
21-25	11	31%
26-30	18	50%
31-35	2	5%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

##### b. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Total	Persentase
Laki-Laki	18	50%
Perempuan	18	50%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

#### 2. Deskripsi Jawaban Responden

##### a. Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	X1.1.1	2	0	0	21	13	36	4,19
2	X1.1.2	2	0	0	16	18	36	4,33
3	X1.2.1	2	0	0	20	14	36	4,22
4	X1.2.2	2	0	0	18	16	36	4,27
5	X1.2.3	2	0	2	20	12	36	4,11
6	X1.3.1	2	0	3	17	14	36	4,13
7	X1.3.2	1	1	0	22	12	36	4,19
8	X1.4.1	2	0	0	19	15	36	4,25
9	X1.4.2	2	0	0	16	18	36	4,33
10	X1.4.3	2	0	0	19	15	36	4,25
11	X1.5.1	2	0	0	22	12	36	4,16
12	X1.5.2	1	1	0	17	17	36	4,33

13	X1.5.3	2	0	0	16	18	36	4,33
14	X1.6.1	2	0	1	18	15	36	4,22
15	X1.6.2	2	0	0	17	17	36	4,30
16	X1.7.1	1	1	0	20	14	36	4,25
17	X1.7.2	2	0	1	18	15	36	4,22
18	X1.7.3	1	1	1	17	16	36	4,27
19	X1.8.1	2	0	0	26	8	36	4,05
20	X1.8.2	1	1	0	11	23	36	4,5

**b. Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)**

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	X2.1.1	2	0	0	30	4	36	3,94
2	X2.1.2	2	0	0	27	7	36	4,02
3	X2.1.3	2	0	0	29	5	36	3,97
4	X2.2.1	1	1	21	7	6	36	3,44
5	X2.2.2	2	0	0	28	6	36	4
6	X2.3.1	2	0	1	30	3	36	3,88
7	X2.3.2	2	0	0	28	6	36	4

**c. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Z)**

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Z.1.1	2	0	0	21	13	36	4,19
2	Z.1.2	2	0	0	30	4	36	3,94
3	Z.2.1	2	0	0	24	10	36	4,11
4	Z.2.2	2	0	0	26	8	36	4,05
5	Z.3.1	2	0	0	20	14	36	4,22
6	Z.3.2	2	0	0	25	9	36	4,08
7	Z.4.1	2	0	0	25	9	36	4,08
8	Z.4.2	2	0	1	25	8	36	4,02
9	Z.4.3	2	0	2	24	8	36	4
10	Z.4.4	2	0	0	23	11	36	4,13
11	Z.5.1	2	0	1	19	14	36	4,19
12	Z.5.2	2	0	0	27	7	36	4,02

**d. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Indikator	Skala Kuesioner					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Y.1.1	2	0	0	21	13	36	4,11
2	Y.1.2	2	0	0	26	8	36	4,05

3	Y.1.3	2	0	0	25	9	36	4,08
4	Y.2.1	2	0	1	24	9	36	4,05
5	Y.2.2	2	0	1	23	10	36	4,08
6	Y.3.1	2	0	0	27	7	36	4,02
7	Y.3.2	2	0	0	26	8	36	4,05
8	Y.4.1	2	0	0	21	13	36	4,19
9	Y.4.2	2	0	0	27	7	36	4,02
10	Y.5.1	2	0	0	25	9	36	4,08
11	Y.5.2	2	0	0	25	9	36	4,08

## Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

### HASIL UJI PENELITIAN

#### 1. Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

##### a. Hasil Uji Validitas Konvergen

Outer loadings - Matrix				
	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Stres Kerja
X1.1.1		0.879		
X1.1.1		0.851		
X1.1.2		0.862		
X1.2.2		0.859		
X1.2.3		0.832		
X1.3.1		0.802		
X1.3.2		0.842		
X1.4.1		0.835		
X1.4.2		0.872		
X1.4.3		0.843		
X1.5.1		0.875		
X1.5.2		0.826		
X1.5.3		0.841		
X1.6.1		0.831		
X1.6.2		0.854		
X1.7.1		0.807		
X1.7.2		0.847		
X1.7.3		0.786		
X1.8.1		0.892		
X1.8.2		0.884		
X2.1.1				0.937
X2.1.2				0.902
X2.1.3				0.955
X2.2.1				0.720
X2.2.2				0.959
X2.3.1				0.920
X2.3.2				0.961
Y.1.1	0.905			
Y.1.2	0.904			
Y.1.3	0.913			
Y.2.1	0.888			
Y.2.2	0.894			
Y.3.1	0.930			
Y.3.2	0.909			
Y.4.1	0.912			
Y.4.2	0.922			
Y.5.1	0.914			
Y.5.2	0.900			
Z.1.1			0.876	
Z.1.2			0.907	
Z.2.1			0.875	
Z.2.2			0.909	
Z.3.1			0.894	
Z.3.2			0.899	
Z.4.1			0.884	
Z.4.2			0.888	
Z.4.3			0.846	
Z.4.4			0.914	
Z.5.1			0.885	
Z.5.2			0.902	

## b. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Discriminant validity - Cross loadings				
	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Stres Kerja
X1.1.2.1	0.839	0.879	0.852	0.806
X1.1.1	0.810	0.851	0.823	0.833
X1.1.2	0.814	0.862	0.835	0.826
X1.2.2	0.801	0.859	0.821	0.809
X1.2.3	0.809	0.852	0.790	0.799
X1.3.1	0.812	0.802	0.817	0.690
X1.3.2	0.822	0.842	0.806	0.767
X1.4.1	0.812	0.835	0.809	0.815
X1.4.2	0.846	0.872	0.846	0.758
X1.4.3	0.837	0.843	0.832	0.800
X1.5.1	0.857	0.873	0.847	0.790
X1.5.2	0.751	0.826	0.763	0.814
X1.5.3	0.856	0.841	0.863	0.795
X1.6.1	0.761	0.831	0.764	0.814
X1.6.2	0.816	0.854	0.835	0.775
X1.7.1	0.741	0.807	0.779	0.762
X1.7.2	0.856	0.847	0.852	0.733
X1.7.3	0.726	0.786	0.758	0.725
X1.8.1	0.859	0.892	0.873	0.848
X1.8.2	0.841	0.894	0.843	0.811
X2.1.1	0.819	0.900	0.848	0.937
X2.1.2	0.756	0.855	0.811	0.902
X2.1.3	0.819	0.889	0.831	0.925
X2.2.1	0.333	0.512	0.403	0.720
X2.2.2	0.798	0.882	0.820	0.959
X2.3.1	0.857	0.902	0.851	0.920
X2.3.2	0.798	0.876	0.831	0.961
Y.1.1	0.905	0.861	0.888	0.746
Y.1.2	0.904	0.895	0.901	0.798
Y.1.3	0.913	0.876	0.904	0.753
Y.2.1	0.898	0.880	0.861	0.769
Y.2.2	0.894	0.853	0.880	0.711
Y.3.1	0.930	0.891	0.907	0.779
Y.3.2	0.909	0.881	0.894	0.765
Y.4.1	0.912	0.857	0.896	0.715
Y.4.2	0.922	0.880	0.896	0.779
Y.5.1	0.914	0.881	0.910	0.785
Y.5.2	0.900	0.871	0.863	0.785
Z.1.1	0.872	0.857	0.876	0.765
Z.1.2	0.867	0.899	0.907	0.845
Z.2.1	0.852	0.851	0.875	0.784
Z.2.2	0.913	0.879	0.909	0.765
Z.3.1	0.877	0.861	0.894	0.736
Z.3.2	0.890	0.880	0.899	0.777
Z.4.1	0.882	0.856	0.884	0.797
Z.4.2	0.853	0.857	0.888	0.772
Z.4.3	0.836	0.826	0.846	0.768
Z.4.4	0.902	0.867	0.914	0.733
Z.5.1	0.854	0.852	0.885	0.724
Z.5.2	0.885	0.893	0.902	0.813

## c. Nilai Average Variance Extracted

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.979	0.979	0.981	0.825
Lingkungan Kerja	0.979	0.980	0.981	0.717
Motivasi Kerja	0.976	0.976	0.979	0.792
Stres Kerja	0.965	0.979	0.971	0.830

## d. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.979	0.979	0.981	0.825
Lingkungan Kerja	0.979	0.980	0.981	0.717
Motivasi Kerja	0.976	0.976	0.979	0.792
Stres Kerja	0.965	0.979	0.971	0.830



## 2. Analisis Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

### a. Hasil R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.970	0.968
Motivasi Kerja	0.948	0.945

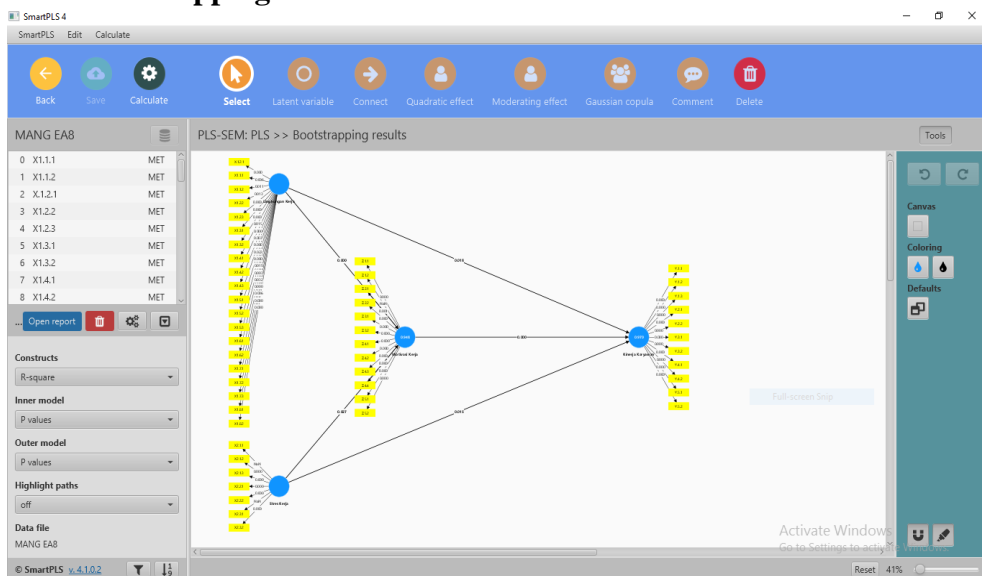
### b. Hasil F-Square

	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Stres Kerja
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja	0.295		3.757	
Motivasi Kerja	0.627			
Stres Kerja	0.218		0.147	

### c. Hasil Koefisien Jalur

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (SDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.511	0.498	0.217	2.359	0.018
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	1.189	1.121	0.230	5.166	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.687	0.659	0.138	4.992	0.000
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.252	-0.246	0.095	-2.439	0.015
Stres Kerja -> Motivasi Kerja	-0.236	-0.252	0.107	-2.218	0.027

### d. Hasil Bootstrapping



e. Hasil Uji Hipotesis

Total effects - Mean, STDEV, T values, p values						
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	1.523	1.244	0.297	4.473	0.000	
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	1.189	1.121	0.230	5.166	0.000	
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.687	0.659	0.138	4.992	0.000	
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.595	-0.412	0.118	3.355	0.001	
Stres Kerja -> Motivasi Kerja	-0.236	-0.252	0.107	2.218	0.027	

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
Stres Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.162	-0.166	0.076	2.143	0.032	
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.817	0.746	0.224	3.649	0.000	

**Lampiran 7 Rumah Produksi PT. Magnum Attack Kota Malang**



