

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru)**

SKRIPSI



Oleh

VALIANTSYAH GALERIS

NIM: 18510152

**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
(Studi pada PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru)**

SKRIPSI

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



Oleh
VALIANTSYAH GALERIS
NIM: 18510152

**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
(Studi pada PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru)**

SKRIPSI

Oleh
VALIANTSYAH GALERIS
NIM : 18510152

Telah Disetujui Pada Tanggal 20 Mei 2024

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru)
SKRIPSI**

Oleh
VALIANTSYAH GALERIS
NIM : 18510152

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
Ahmad Mu'is, M.Ag
NIP. 197111102023211008
- 2 Anggota Penguji
Rini Safitri, M.M
NIP. 199303282019032016
- 3 Sekretaris Penguji
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Valiantsyah Galeris
NIM : 18510152
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan 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** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**Duplikasi**" dari karya lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**Klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi., tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 31 Mei 2024

Hormat saya,



Valiantsyah Galeris

NIM : 18510152

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaannirrahiim, puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat, nikmat serta hidayah kepada setiap ciptaan-Nya. Shalawat serta salam selalu tercurahkan pada baginda Nabi Muhammad SAW. Rasa terima kasih kepada Allah SWT karena telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini serta kekuatan dalam menghadapi setiap ujian. Alhamdulillah dengan ini saya persembahkan naskah skripsi ini kepada:

Keluarga tercinta yang selalu mendoakan, mendukung, dan yang memberikan hal yang terbaik untukku. Semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan, rahmat, dan kebahagiaan untuk kita semua.

Ibu Setiani M.M sebagai dosen pembimbing saya ucapkan terimakasih telah memberikan motivasi, ilmu dan arahan untuk saya dalam penyelesaian skripsi ini.

Kepada Valiantsyah Galeris (Diriku sendiri) terimakasih karena selalu ada untuk memberikan support, mendoakan, dan selalu terus menguatkan.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran 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”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni agama Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M.Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan arahan dan semangat untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah, Ibu, dan seluruh keluarga yang senantiasa mendukung dan mendoakan serta memberikan semangat dalam perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Mohammad Anis selaku General Manager PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru.
8. Ibu Amalia Sisdiyanti selaku Kepala Bagian SDM PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru.
9. Ibu Arina selaku karyawan SDM PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru sekaligus pembimbing lapangan.

10. Seluruh karyawan PT PG Rajawali I Unit PG Krebbe Baru yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya 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 dari semua pihak yang bersifat membangun demi lebih sempurnanya penulisan ini. Semoga dengan terselesaikannya penulisan ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Malang, 31 Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | i |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | ii |
| SURAT PERNYATAAN..... | iii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| MOTTO..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| ABSTRAK..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 6 |
| 2.2 Kajian Teori..... | 19 |
| 2.2.1 Lingkungan Kerja..... | 19 |
| 2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja..... | 19 |
| 2.2.1.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja..... | 19 |
| 2.2.1.3 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam..... | 21 |
| 2.2.2 Stres Kerja..... | 23 |
| 2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja..... | 23 |
| 2.2.2.2 Indikator-Indikator Stres Kerja..... | 23 |
| 2.2.2.3 Stres Kerja dalam Perspektif Islam..... | 24 |

| | |
|--|----|
| 2.2.3 Kinerja Karyawan..... | 25 |
| 2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... | 25 |
| 2.2.3.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan..... | 28 |
| 2.2.3.3 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam..... | 29 |
| 2.2.4 Motivasi Kerja..... | 30 |
| 2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja..... | 30 |
| 2.2.4.2 Indikator-Indikator Motivasi Kerja..... | 31 |
| 2.2.4.3 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam..... | 32 |
| 2.3 Kerangka Konseptual..... | 33 |
| 2.4 Hubungan Antar Variabel..... | 34 |
| 2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 34 |
| 2.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 34 |
| 2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja..... | 35 |
| 2.4.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja..... | 35 |
| 2.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 36 |
| 2.4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Motivasi Kerja..... | 36 |
| 2.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Motivasi Kerja..... | 37 |
| 2.5 Hipotesis Penelitian..... | 38 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 39 |
| 3.2 Lokasi Penelitian..... | 39 |
| 3.3 Populasi dan Sampel..... | 39 |
| 3.3.1 Populasi..... | 39 |
| 3.3.2 Sampel..... | 40 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel..... | 40 |
| 3.5 Data dan Jenis Data..... | 41 |

| | |
|--|----|
| 3.6 Metode pengumpulan Data..... | 41 |
| 3.7 Definisi Operasional Variabel..... | 41 |
| 3.8 Skala Pengukuran..... | 43 |
| 3.9 Analisis Data..... | 44 |
| 3.9.1 Analisis Deskriptif..... | 44 |
| 3.9.2 Teknik Analisis..... | 44 |
| 3.9.3 Uji Hipotesis..... | 47 |
| 3.9.4 Uji Intervening..... | 47 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| 4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian..... | 48 |
| 4.1.1 Profil PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru..... | 48 |
| 4.1.2 Bidang Usaha..... | 49 |
| 4.1.3 Jumlah Karyawan..... | 50 |
| 4.1.4 Struktur Organisasi..... | 51 |
| 4.1.5 Status Karyawan atau Pekerja..... | 51 |
| 4.2 Pembahasan Subyek Penelitian..... | 53 |
| 4.2.1 Deskripsi Responden..... | 53 |
| 4.3 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)..... | 55 |
| 4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)..... | 56 |
| 4.3.1.1 <i>Convergent Validity</i> | 56 |
| 4.3.1.2 <i>Discriminant Validity</i> | 58 |
| 4.3.1.3 <i>Composite Reliability</i> | 61 |
| 4.3.2 Pengujian Model Struktural..... | 62 |
| 4.3.2.1 Uji Multikolinier..... | 62 |
| 4.3.2.2 Evaluasi kebaikan dan kecocokan model..... | 63 |
| 4.3.2.3 Pengujian <i>Goodness of Fit</i> | 63 |
| 4.3.2.4 Uji Mediasi..... | 64 |
| 4.3.3 Hasil Pengujian Hipotesis..... | 66 |

| | |
|--|-----------|
| 4.4 Pembahasan..... | 68 |
| 4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 68 |
| 4.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 70 |
| 4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja..... | 71 |
| 4.4.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja..... | 73 |
| 4.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 74 |
| 4.4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Motivasi Kerja..... | 76 |
| 4.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Motivasi Kerja..... | 77 |
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan..... | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 81 |
| LAMPIRAN..... | 87 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 10 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel | 42 |
| Tabel 4.1 Jumlah Karyawan..... | 50 |
| Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 53 |
| Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia..... | 54 |
| Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Bagian Kerja..... | 54 |
| Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Status Karyawan..... | 54 |
| Tabel 4.6 <i>Front Loading</i> | 57 |
| Tabel 4.7 <i>Fornell Larcker</i> | 58 |
| Tabel 4.8 <i>Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)</i> | 59 |
| Tabel 4.9 <i>Cross Loading</i> | 59 |
| Tabel 4.10 <i>Average Variant Extracted (AVE)</i> | 61 |
| Tabel 4.11 <i>Composite Reliability</i> | 61 |
| Tabel 4.12 <i>Cronbarch's Alpha</i> | 62 |
| Tabel 4.13 Uji Multikolinier..... | 62 |
| Tabel 4.14 <i>R-Square</i> | 63 |
| Tabel 4.15 Uji Pengaruh Langsung..... | 64 |
| Tabel 4.16 Uji Pegaruh Tidak Langsung..... | 65 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Tabel 4.1 Struktur Organisasi | 51 |
| Tabel 4.2 Hasil Pengukuran PLS (<i>Outer Model</i>) | 56 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------------|----|
| LAMPIRAN 1 | 87 |
| LAMPIRAN 2 | 92 |
| LAMPIRAN 3 | 93 |
| LAMPIRAN 4 | 94 |

ABSTRAK

Galeris, Valiantsyah. 2024. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru)”

Pembimbing : Setiani, MM

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

Agar sebuah organisasi dapat terus eksis dalam menghadapi persaingan dibutuhkan sumber daya manusia supaya visi dan misi dari sebuah organisasi dapat terwujud, dimana tuntutan dalam setiap zamannya semakin kompleks maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dalam menjawab berbagai persoalan tersebut. Sehingga peranan sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja dan stres kerja untuk karyawan diharapkan untuk memaksimalkan kemampuan dan meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian adalah 100 orang karyawan PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan merupakan metode observasi dan kuesioner. Dalam teknik analisis, penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan tetapi tidak signifikan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan, motivasi kerja berpengaruh positif dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

ABSTRACT

Galeris, Valiantsyah. 2024. *THESIS*. Title: “*The Influence of Work Environment and Work Stress on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable (case studi at PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru)*”

Advisor : Setiani, MM

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

In order for an organization to continue to exist in the face of competition, human resources are needed so that the vision and mission of an organization can be realized, where the demands in each era are increasingly complex, so human resources are needed who are capable of answering these various problems. So the role of quality human resources is an important asset in an organization or company. With the work environment and work stress for employees, it is hoped that they will maximize their abilities and increase work motivation and employee performance. This study aims to test and analyze whether there is an influence of the work environment on employee performance, work stress influences employee performance, the influence of the work environment on work motivation, work stress influences work motivation, the influence of work motivation on employee performance, work motivation mediates the influence of the work environment on employee performance and work motivation mediate the influence of work stress on employee performance.

This research uses a quantitative type of research. The sample in the research was 100 employees of PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru with a sampling technique using simple random sampling. The data collection techniques used were observation and questionnaire methods. In terms of analysis techniques, this research uses the SmartPLS 4 analysis tool. The results of the research show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive effect on employee work motivation variables, work stress has a positive effect on employee work motivation variables but is not significant, work motivation has an effect positive on employee performance variables, the work environment on employee performance through work motivation has a positive and significant relationship, work motivation has a positive effect in mediating work stress on employee performance but is not significant.

مستخلص البحث

جاليريس، فالينتسيا

وسيط كمتغير العمل دافعية مع الموظف أداء على العمل وضغوط العمل بيئة تأثير: العنوان. أطروحة
(دراسة الحالة في شركة مصنع راجوالي 1 وحدة مصنع كريبيت بارو للسكر)"
للعمل الدافعية العاملين، أداء العمل، ضغوط العمل، بيئة

تحقيق يمكن حتى البشرية الموارد إلى حاجة هناك المنافسة، مواجهة في الوجود في المنظمة تستمر لكي
موارد إلى حاجة هناك لذلك متزايد، بشكل عصر كل في المتطلبات تتزايد حيث ورسالتها، المنظمة رؤية
الأصول أحد يعد الجودة عالية البشرية الموارد دور فإن لذا. المختلفة المشاكل هذه على للإجابة قادرة بشرية
أن المأمول من الموظفون، منها يعاني التي العمل وضغوط العمل بيئة مع. الشركة أو المنظمة في المهمة
ما وتحليل اختبار إلى الدراسة هذه تهدف. الموظفين وأداء العمل تحفيز وزيادة قدراتهم تعظيم على يعملوا
العمل بيئة تأثير الموظف، أداء على تؤثر العمل ضغوط الموظف، أداء على العمل لبيئة تأثير هناك كان إذا
يتوسط الموظف أداء على العمل دافعية تأثير العمل، دافعية على تؤثر العمل ضغوط العمل، دافعية على
أداء على العمل ضغوط تأثير يتوسط العمل دافع أن كما الموظف، أداء على العمل بيئة تأثير العمل دافع
الموظف.

استخدم هذا البحث منهج البحث الكمي. كانت العينة في البحث 100 موظف في شركة مصنع راجوالي 1
وحدة مصنع كريبيت بارو للسكر بتقنية أخذ العينات باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية البسيطة. تم جمع
SmartPLS 4 البيانات من خلال الملاحظة والاستبانة. في تقنية التحليل، استخدم هذا البحث أداة تحليل

تأثير لها العمل ضغوط الموظف، أداء على وكبير إيجابي تأثير لها العمل بيئة أن البحث نتائج أظهرت
العمل ضغوط للعمل، الدافعية متغيرات على إيجابي تأثير لها العمل بيئة الموظف، أداء على وكبير إيجابي
تأثير لها العمل دافعية معنوية، ليس ولكن للموظفين العمل دافعية متغيرات على تأثير. إيجابي تأثير لها
إيجابية علاقة لها العمل دافعية خلال من الموظف أداء على العمل بيئة الموظف، أداء متغيرات على إيجابي
كبيراً ليس ولكن الأداء الموظف على العمل لضغوط التوسط في إيجابي تأثير لها العمل دافعية ومعنوية،

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi terdiri dari individu yang memiliki latar belakang yang beragam dan saling bekerja sama antara satu dengan yang lain. Agar sebuah organisasi dapat terus eksis dalam menghadapi persaingan dibutuhkan sumber daya manusia supaya visi dan misi dari sebuah organisasi dapat terwujud, dimana tuntutan dalam setiap zamannya semakin kompleks maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dalam menjawab berbagai persoalan tersebut. Sehingga peranan sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Untuk memenuhi hal tersebut, maka diperlukan kegiatan manajemen sumberdaya manusia. Kegiatan manajemen sumber daya manusia (SDM), didefinisikan sebagai semua kegiatan yang terkait dengan manajemen orang dalam organisasi, telah terbukti berdampak positif pada hasil karyawan dan kinerja organisasi (Boxall & Purcell dalam Van Beurden et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan bahwa semua karyawan menjalankan tugasnya masing-masing dalam mendukung tercapainya tujuan Perusahaan. Dengan memiliki SDM berkualitas, maka perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya dan menjaga keberlanjutan usaha di tengah peningkatan persaingan usaha.

Perusahaan besar yang terdiri dari beberapa unit memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sebagai contoh yaitu PT PG Rajawali I, perusahaan tersebut adalah salah satu perusahaan yang mempunyai beberapa unit yang tersebar di beberapa wilayah di Jawa Timur yaitu PG Krebbe Baru (Malang), PG Rejo Agung Baru (Madiun), dan Kantor Direksi yang berada di Surabaya. Dikarenakan mempunyai beberapa unit maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia agar dapat tercapai tujuan perusahaan secara optimal. Sehingga kecil kemungkinan terjadi masalah sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu penyebab yang memberikan pengaruh baik dan buruknya kinerja karyawan merupakan lingkungan kerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat

(Susilaningsih, 2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman saat bekerja di tempat kerja yang baik. Keamanan di tempat kerja pasti akan meningkatkan kinerja karyawan; sebaliknya, ketidaknyamanan di tempat kerja dapat berakibat fatal, yaitu menurunkan kinerja pegawai itu sendiri. Kondisi kerja yang nyaman ditentukan oleh banyak faktor, termasuk kebisingan, alat, bahan, ruang, tata letak fisik, hubungan antar rekan, dan kualitas. Semua faktor ini memengaruhi kualitas kerja yang sangat baik. (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Kesimpulannya adalah lingkungan kerja memengaruhi bagaimana seorang pekerja itu bekerja dan tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stress kerja dapat terjadi disebabkan oleh lingkungan kerja, terutama karena lingkungan kerja yang buruk. Menurut (Veithzal & Sagala, 2004), stress kerja adalah suatu keadaan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Dalam kasus di mana tekanan ini berasal dari lingkungan kerja seorang karyawan, istilah "stress kerja" digunakan. Adanya stress kerja dapat berdampak negative bagi perusahaan, terlebih bagi karyawan itu sendiri. Stress kerja yang berlebihan menyebabkan tekanan mental (misalnya, kecemasan, anhedonia), penyakit fisik (misalnya nyeri, gangguan tidur dan makan), penyakit psikosomatis, dan kelelahan (Lu et al., 2015; Marine et al., 2006). Maka untuk menghindari stress kerja yang berlebihan, diperlukan adanya motivasi kerja untuk karyawan.

Motivasi kerja sangat diperlukan untuk mencegah timbulnya stress kerja yang berlebih pada karyawan. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2001), motivasi berarti sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau mengarahkan atau memberikan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dari definisi tersebut, maka motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu, secara maksimal sehingga keinginan yang ada dapat tercapai dengan baik, membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh

membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Fenomena yang terjadi di PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru mengenai lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi sebagian pekerja, seperti suhu yang terlalu panas akibat terik matahari sehingga berpengaruh terhadap kondisi fisik karyawan yang mengakibatkan mudah lelahnya karyawan sehingga hal itu mempengaruhi emosi dan stress kerja karyawan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang dan adanya dismotivasi terhadap karyawan.

Penelitian (Handaru et al., 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditambahkan oleh Penelitian (Heriyanto et al., 2018) yang membuktikan bahwa Kompetensi memengaruhi motivasi pekerjaan, disiplin memengaruhi motivasi kerja, kompetensi memengaruhi motivasi variabel kinerja karyawan, disiplin memengaruhi variabel kinerja karyawan, motivasi kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan, dan kompetensi memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Disiplin memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Hal itu didukung oleh Penelitian (Sugiarto & Nanda, 2020) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan; motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja; dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja secara tidak langsung karena peran variabel intervensi motivasi kerja.

Tiga penelitian diatas menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun belum ada penelitian yang membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi serta belum pernah diadakan penelitian di pabrik gula. Karenanya, berdasarkan latar belakang dan penelitian terlebih dahulu maka dari itu peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PG. Kreet Baru?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PG. Kreet Baru?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru?
6. Apakah peran motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru?
7. Apakah peran motivasi kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PG. Kreet Baru
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan PG. Kreet Baru
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru
6. Untuk menguji dan menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru
7. Untuk menguji dan menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PG. Kreet Baru

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu melatih kemampuan peneliti atau penulis dalam melakukan penelitian secara ilmiah dan merumuskannya dalam bentuk tertulis serta mengaplikasikan ilmu secara teoritis yang peneliti dapatkan selama perkuliahan dan menghubungkannya dengan data yang sudah peneliti peroleh dari lapangan. Sehingga hal ini dapat memperluas pengetahuan peneliti serta menjadi masukan mahasiswa Manajemen atau Ekonomi khususnya bidang sumber daya manusia untuk mempersiapkan diri terjun ke dalam dunia kerja dan masyarakat.

2. Manfaat bagi perusahaan PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan kepada pimpinan PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam memenuhi kebutuhan bagi karyawan.

3. Manfaat bagi karyawan

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran dan menambah informasi pengetahuan bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja dalam bekerja sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja melalui pengetahuan khususnya dalam hal lingkungan kerja dan stres kerja.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai lingkungan kerja, stress kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja. Yaitu sebagai berikut :

Penelitian (Handaru et al., 2017) yang berjudul “*The Influence of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT “S” Jakarta*”, dari hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S” Jakarta.

Penelitian (Putri et al., 2019) yang berjudul “*The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline*”, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika karyawan tetap disiplin dalam pekerjaan mereka, perusahaan pasti akan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih disiplin.

Penelitian (Idris et al., 2020) berjudul “*The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia*”, dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan dan kinerja tidak berkorelasi positif. Selain itu, pekerjaan kepuasan sebagai variabel mediasi dalam kompensasi dan kinerja karyawan tidak terbukti. Peran pekerjaan kepuasan sebagai mediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan terbukti tidak berpengaruh juga sebagian atau bersamaan. Sedangkan kepuasan kerja sebagai mediator di lingkungan kerja dan karyawan kinerja terbukti secara positif dan signifikan.

Penelitian (Timotius, 2023) yang berjudul “*Intrapreneurship of Middle-Level Managers: How to Trigger Their Achievement Motivation?*”, dari hasil pengujian menunjukkan bahwa Membangun hubungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan, mendorong mitra kerja, mengalokasikan beban kerja yang

dapat dikelola, dan mematuhi prosedur operasi standar semua cara untuk melakukan dukungan manajemen. Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini berhasil sepenuhnya menunjukkan pentingnya setiap hubungan antar variabel.

Penelitian (Ismail & Gali, 2016) yang berjudul “*Relationship among performance appraisal satisfaction, work-family conflict and job stress*”, dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan penilaian kinerja dapat menyebabkan stres kerja kapasitasnya juga dapat mengakibatkan konflik pekerjaan-keluarga.

Penelitian (Insan et al., 2023) yang berjudul “*Green Human Resources Management on Turnover Intentions Mediated by Work Environment Employees*”, dari hasil pengujian membuktikan bahwa Dalam penelitian ini, lingkungan kerja variabel mempunyai pengaruh tidak langsung pada hubungan antara turnover dan kepuasan karyawan, artinya bahwa semakin puas karyawan dengan lingkungan kerjanya, semakin rendah niat mereka untuk bekerja meninggalkan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hijau perekrutan dan pelatihan tentang rencana karyawan untuk pergi.

Penelitian (Heriyanto et al., 2018) yang berjudul “*The Effect of Competence and Discipline on Work Motivtion and Impact on Employee Performance of Pratama Tax Office in Malang Utara*”, hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi motivasi kerja secara langsung, disiplin mempengaruhi motivasi kerja secara langsung, disiplin mempengaruhi motivasi kerja secara langsung, disiplin mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara langsung, motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara langsung, dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Penelitian (Anisya et al., 2021) yang berjudul “*The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture*”, hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi pegawai memengaruhi kinerja mereka, budaya organisasi dipengaruhi oleh motivasi secara signifikan dan langsung, budaya organisasi memengaruhi pertunjukan karyawan secara langsung, dan budaya

organisasi dapat secara tidak langsung memediasi antara motivasi dan kinerja pegawai.

Penelitian (De Clercq et al., 2019) yang berjudul “*Gossiping about outsiders: How time related work stress among collectivistic employees hinders job performance*”, dari hasil pengujian menunjukkan bahwa Kecenderungan untuk terlibat dalam evaluasi negatif terhadap orang lain kekurangan merupakan jalur penting dimana ancaman tekanan waktu yang berlebihan menggagalkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Kekuatan mekanisme penjas ini juga meningkat sejauh karyawan kolektivistik dan merasa bersemangat dengan berbicara secara negatif tentang orang luar.

Penelitian (Goh et al., 2022) yang berjudul “*Do Chinese employees avoid seeking social support when coping with work stress?*”, dari hasil pengujian menunjukkan bahwa penelitian ini tidak menemukan dukungan untuk Stress-Buffer (SB) karena SSS meningkatkan pengaruh negatif dan tidak memediasi Penilaian Utama (PA) dan dampak Penilaian Sekunder (SA) pada pengaruh negatif. Perspektif Main Effect (ME). menawarkan penjelasan yang lebih logis dan informatif untuk penggunaan Social oleh karyawan China Dukungan meskipun gagal untuk mengurangi stres. SSS tetap layak sebagai strategi untuk bertemu kolektif aspirasi (misalnya, meningkatkan kohesi kelompok dan hubungan sebaya) melalui upaya kelompok dalam mengatasi stressor kerja.

Penelitian (Van Beurden et al., 2021) yang berjudul “*How employee perceptions of HR practices in schools relate to employee work engagement and job performance*”, dari hasil pengujian menunjukkan bahwa menawarkan SDM yang meningkatkan kemampuan praktik, menyediakan praktik SDM yang meningkatkan peluang dan pencegahan praktik SDM yang meningkatkan motivasi agar tidak dianggap tidak efektif bermanfaat untuk meningkatkan keterlibatan guru dan kinerja pekerjaan.

Penelitian (Jeong & Choi, 2015) yang berjudul “*The impact of high-performance work systems on firm performance: the moderating effects of the human resource function's influence*”, dari hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya kedua efek utama yang mendukung perspektif universalistik dan efek

moderasi yang mendukung perspektif kontingensi. Temuan mendukung gagasan bahwa universalistik dan kontingensi perspektif tidak selalu bertentangan tetapi, sebaliknya, mungkin sebenarnya saling melengkapi.

Penelitian (Alam et al., 2019) yang berjudul “*Role of entrepreneurial motivation on entrepreneurial intentions and behaviour: theory of planned behaviour extension on engineering students in Pakistan*”, dari hasil pengujian menunjukkan bahwa Kombinasi studi longitudinal dan metode kualitatif disarankan untuk mempelajari kesenjangan niat-tindakan dalam memeriksa TPB khususnya bagi mahasiswa teknik.

Penelitian (Chen et al., 2021) yang berjudul “*International evidence on state ownership and trade credit: Opportunities and motivations*”, dari hasil pengujian menunjukkan bahwa Karena keputusan kepemilikan negara melibatkan pertukaran antara manfaat dan biaya, kami mengembangkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang hubungan antara kepemilikan negara dan kredit perdagangan harus sangat berharga karena para pembuat kebijakan di masa depan merenungkan tingkat pemerintahan yang optimal keterlibatan dalam perekonomian nasional.

Penelitian (Tang et al., 2020) yang berjudul “*Intrinsic motivation and knowledge sharing in the mood-creativity relationship*”, dari hasil pengujian menunjukkan bahwa IM dalam memengaruhi kreativitas, supervisor harus memastikan bahwa teknik manajemen mereka meningkatkan IM karyawan mereka.

Penelitian (Sugiarto & Nanda, 2020) yang berjudul “*Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*”. hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan, berpengaruh positif terhadap kinerja mereka, dan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja mereka. Selain itu, sebagai variabel intervening, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja secara tidak langsung.

Penelitian (Sugiarti, 2022) yang berjudul “*The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta*”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan; lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; dan pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Judul, Penulis, Tahun | Variabel Penelitian dan Alat Analisis | Kesimpulan |
|----|--|---|---|
| 1 | <i>“The Influence of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT “S” Jakarta”</i> , Agung dkk, 2017 | Lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan SPSS | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT “S” Jakarta. 2. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT “S” Jakarta. 3. Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT “S” Jakarta |
| 2 | <i>“The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline”</i> , Elok dkk, 2019 | Lingkungan kerja, kinerja karyawan, disiplin kerja Path Analysis | <p>Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja c. Disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. <p>Dikarenakan disiplin kerja meningkatkan kinerja dan merupakan tolok ukur, sangat penting bagi kinerja karyawan dan lingkungan kerja mereka. Karyawan yang selalu disiplin dalam bekerja pasti akan meningkatkan kinerja perusahaan, dan lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | disiplin. |
| 3 | <i>“The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia”</i> , Idris dkk, 2020 | Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan. Partial Least Square (PLS) | <p>Studi ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan dan kinerja tidak berkorelasi positif. Selain itu, pekerjaan kepuasan sebagai variabel mediasi dalam kompensasi dan kinerja karyawan tidak terbukti. Ini berarti bahwa meskipun kompensasi ditingkatkan untuk karyawan, itu tidak meningkatkan kinerja mereka. Itu karena beberapa karyawan menganggap pemberian kompensasi oleh organisasi merupakan kewajiban dan kebutuhan untuk apa karyawan berikan kepada organisasi. Politeknik Negeri diharapkan lebih fokus pada lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja saat ini baik secara fisik maupun non fisik dianggap sama pentingnya oleh pegawai. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, hasil kerja lingkungan terbukti menjadi pemicu bagi karyawan untuk merasa puas dengan apa yang telah mereka kerjakan sehingga mereka akan bekerja lebih efektif dan efisien dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Peran pekerjaan kepuasan sebagai mediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan terbukti tidak berpengaruh juga sebagian atau bersamaan. Sedangkan kepuasan kerja sebagai mediator di lingkungan kerja dan karyawan kinerja terbukti secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.</p> |
| 4 | <i>“Intrapreneurship</i> | Lingkungan kerja, | Tidak dapat disangkal bahwa |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | <i>of Middle-Level Managers: How to Trigger Their Achievement Motivation?</i> ”, Elkana Timotius, 2023 | sistem reward, Management Support, kepuasan kerja, motivasi berprestasi. Path Analysis | dukungan manajemen adalah faktor utama dalam memicu motivasi berprestasi manajer tingkat menengah sebagai intrapreneur, setidaknya dalam bisnis ritel. Membangun hubungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan, mendorong mitra kerja, mengalokasikan beban kerja yang dapat dikelola, dan mematuhi prosedur operasi standar semua cara untuk melakukan dukungan manajemen. Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini berhasil sepenuhnya menunjukkan pentingnya setiap hubungan antar variabel. |
| 5 | <i>“Relationship among performance appraisal satisfaction, work-family conflict and job stress”</i> ”, Husein & Gala, 2016 | Kepuasan penilaian kinerja, stres kerja, konflik pekerjaan keluarga PROCESS Marco for mediating, SPSS | Menunjukkan bahwa kepuasan penilaian kinerja dapat menyebabkan stres kerja kapasitasnya juga dapat mengakibatkan konflik pekerjaan-keluarga. Faktanya, banyak penelitian telah menunjukkan dampak dari konflik kerja-keluarga pada fungsi organisasi yang tepat dalam hal komitmen karyawan, ketidakhadiran, ketidakpuasan dan kelelahan kerja (Allen et al., 2000; Frone, 2003; Fiksenbaum, 2014). Studi ini menyiratkan bahwa manajer harus memastikan pengalaman positif dari penilaian kinerja untuk menghindari masalah yang berkaitan dengan stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir dan manajer harus siap untuk menangani tantangan ini, terutama dengan peningkatan pasangan karir ganda (Byron, 2005; Gurbuz, Turunc, & Celik, 2013). |
| 6 | <i>“Green Human Resources</i> | Green recruitment selection, green | Ada hubungan positif yang substansial antara warna hijau |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | <i>Management on Turnover Intentions Mediated by Work Environment Employees</i> ”, Andi dkk, 2023 | training, work environment, turnover intention PLS | <p>perekrutan dan pelatihan melalui tempat kerja dan niat karyawan untuk keluar. Peneliti Oleh karena itu dapat menyimpulkan bahwa ada korelasi langsung antara rekrutmen hijau dan pelatihan dan niat karyawan untuk keluar. Jika aspek rekrutmen dan pelatihan hijau efektif, maka hasilnya akan berdampak pada turunnya turnover karyawan.</p> <p>Dalam penelitian ini, lingkungan kerja variabel memiliki pengaruh tidak langsung pada hubungan antara turnover dan kepuasan karyawan, artinya bahwa semakin puas karyawan dengan lingkungan kerjanya, semakin rendah niat mereka untuk bekerja meninggalkan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hijau perekrutan dan pelatihan tentang rencana karyawan untuk pergi. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat dapat dinyatakan bahwa rekrutmen dan pelatihan hijau dapat mempengaruhi niat karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung</p> |
| 7 | <i>“The Effect of Competence and Discipline on Work Motivtion and Impact on Employee Performance of Pratama Tax Office in Malang Utara”</i> , Tri, Jamal & Kohar, 2018 | Competence, discipline, work motivation, employee performance Descriptive analysis and inferential statistics Path analysis | <p>Penelitian ini merupakan media untuk mendeskripsikan pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai staf Kantor Pelayanan Pajak Pratama Utara Malang, Jawa Timur. Hasil analisis data telah diuraikan dalam hasil penelitian dan diskusi untuk menghasilkan kesimpulan sebagai berikut;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh langsung pada Pekerjaan Motivasi. 2. Disiplin berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja. |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | <ol style="list-style-type: none"> 3. Kompetensi mempengaruhi secara langsung pada variabel Kinerja Karyawan. 4. Disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai variabel. 5. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan. 6. Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. 7. Disiplin secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. |
| 8 | <p><i>“The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture”</i>, Vira dkk, 2021</p> | <p>Motivasi, budaya organisasi, kinerja karyawan Kuantitatif</p> | <p>Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai b. Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi c. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap karyawan pertunjukan d. Budaya organisasi secara tidak langsung dapat memediasi antara motivasi dan kinerja pegawai. |
| 9 | <p><i>“Gossiping about outsiders: How time related work stress among collectivistic employees hinders job performance”</i>, Dirk dkk, 2019</p> | <p><i>Collectivistic orientation, time reated work stress, negative gossip behaviour, job performance CIs Rather</i></p> | <p>Studi ini memperluas penelitian sebelumnya dengan menyelidiki efek berbahaya dari stres kerja terkait waktu karyawan pada kinerja pekerjaan, serta peran yang dimainkan oleh perilaku gosip dan orientasi ivistik mereka dalam proses ini. Kecenderungan untuk terlibat dalam evaluasi negatif terhadap orang lain kekurangan merupakan jalur penting dimana ancaman tekanan waktu yang berlebihan menggagalkan kemampuan untuk menyelesaikan</p> |

| | | | |
|----|---|---|--|
| | | | <p>tugas pekerjaan.</p> <p>Kekuatan mekanisme penjas ini juga meningkat sejauh karyawan kolektivistik dan merasa bersemangat dengan berbicara secara negatif tentang orang luar. Pada gilirannya, penelitian ini dapat berfungsi sebagai landasan untuk penelitian lebih lanjut tentang bagaimana organisasi dapat menghindari konsekuensi merugikan dari gosip negatif, serta penyebabnya, seperti bahwa karyawan dapat mendedikasikan energi yang cukup untuk aktivitas positif yang meningkatkan kinerja, bahkan di hadapan kondisi kerja yang tidak menguntungkan.</p> |
| 10 | <p><i>“Do Chinese employees avoid seeking social support when coping with work stress?”</i>, Yong dkk, 2022</p> | <p><i>Work stress Path analysis</i></p> | <p>Menggunakan perspektif SB dan ME untuk menguji perilaku SSS karyawan Tiongkok selama 4 minggu periode, kelangsungan hidup SSS sebagai strategi penanggulangan didukung. Ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya mengklaim bahwa kolektivis menghindari SSS. Penelitian ini tidak menemukan dukungan untuk Stress-Buffer (SB) karena SSS meningkatkan pengaruh negatif dan tidak memediasi Penilaian Utama (PA) dan dampak Penilaian Sekunder (SA) pada pengaruh negatif. Perspektif Main Effect (ME). menawarkan penjelasan yang lebih logis dan informatif untuk penggunaan Social oleh karyawan China Dukungan meskipun gagal untuk mengurangi stres. SSS tetap layak sebagai strategi untuk bertemu kolektif aspirasi (misalnya, meningkatkan kohesi kelompok dan hubungan sebaya) melalui upaya kelompok dalam mengatasi stressor kerja. Penelitian di masa depan harus</p> |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | | | menggabungkan perspektif ME daripada mengandalkan Pendekatan SB sendiri untuk memeriksa perilaku SSS karyawan Cina/kolektivistik agar dapat tiba pada representasi SSS yang lebih holistik dan akurat. |
| 11 | <i>“How employee perceptions of HR practices in schools relate to employee work engagement and job performance”</i> , Jeske dkk, 2021 | <i>Work engagement, job performance</i> | Studi ini menambah penelitian yang ada tentang persepsi guru tentang praktik SDM dan hubungannya dengan keterlibatan kerja guru dan kinerja kerja, dalam konteks pendidikan Belanda. Dengan menyelidiki bagaimana persepsi guru tentang praktik SDM yang tersedia, tidak efektif, dan efektif memengaruhi keterlibatan kerja guru dan kinerja guru, pentingnya membedakan jenis persepsi HRM ini, karena mereka memiliki hubungan yang berbeda dengan hasil guru. Temuan kami selanjutnya menunjukkan bahwa menawarkan SDM yang meningkatkan kemampuan praktik, menyediakan praktik SDM yang meningkatkan peluang dan pencegahan praktik SDM yang meningkatkan motivasi agar tidak dianggap tidak efektif bermanfaat untuk meningkatkan keterlibatan guru dan kinerja pekerjaan. |
| 12 | <i>“The impact of high-performance work systems on firm performance: the moderating effects of the human resource function’s influence”</i> , Dae & Myungwon, 2015 | <i>High-performance work systems, human resource function’s Workplace Panel Survey</i> | Studi ini menguji dampak HPWS terhadap kinerja perusahaan serta efek moderasi dari pengaruh fungsi SDM dalam hubungan HPWS-kinerja untuk berkontribusi pada perdebatan perspektif universalistik dan kontingensi dalam lingkungan manufaktur. Analisis kami menunjukkan adanya kedua efek utama yang mendukung perspektif universalistik dan efek moderasi yang mendukung perspektif kontingensi. Dalam hal ini, HPWS dapat dianggap sebagai praktik |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | | | universal atau terbaik sementara kehadiran fungsi SDM yang berpengaruh dapat mengintensifkan efek dari HPWS pada kinerja perusahaan. Temuan mendukung gagasan bahwa universalistik dan kontingensi perspektif tidak selalu bertentangan tetapi, sebaliknya, mungkin sebenarnya saling melengkapi. |
| 13 | “ <i>Role of entrepreneurial motivation on entrepreneurial intentions and behaviour: theory of planned behaviour extension on engineering students in Pakistan</i> ”, Muhammad dkk, 2019 | <i>Entrepreneurial motivaton, engineering PLS-SEM</i> | Pengembangan kewirausahaan di sektor teknik sangat penting untuk ekonomi perkembangan. Kajian motivasi kewirausahaan dalam model TPB untuk fokus pada kesenjangan niat-tindakan. Padahal temuan penelitian menjelaskan gap in niat-tindakan sampai batas tertentu, namun sulit untuk sepenuhnya menjelaskan fenomena tersebut menggunakan metode kuantitatif saja. |
| 14 | “International evidence on state ownership and trade credit: Opportunities and motivations”, Ruiyuan dkk, 2021 | Trade credit, state ownership, opportunities, motivation | Secara keseluruhan, temuan kami menyoroti manfaat dan biaya kredit perdagangan yang diberikan oleh BUMN. Karena keputusan kepemilikan negara melibatkan pertukaran antara manfaat dan biaya, kami mengembangkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang hubungan antara kepemilikan negara dan kredit perdagangan harus sangat berharga karena para pembuat kebijakan di masa depan merenungkan tingkat pemerintahan yang optimal keterlibatan dalam perekonomian nasional |
| 15 | “ <i>Intrinsic motivation and knowledge sharing in the mood-creativity relationship</i> ”, Chaoying dkk, 2020 | <i>Intrinsic motivation, knowledge sharing</i> | Studi ini memiliki implikasi untuk praktek. Mengingat peran kunci IM dalam memengaruhi kreativitas, supervisor harus memastikan bahwa teknik manajemen mereka meningkatkan IM karyawan mereka. Untuk Misalnya, mereka |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | | | dapat memasukkan otonomi dan tantangan dalam pekerjaan karyawan mereka, dan menawarkan peluang untuk terjadinya berbagi ide. Ketiga, sejauh manajer dapat menciptakan kondisi yang meningkatkan kemungkinan karyawan mengalami suasana hati yang positif (misalnya, mendorong sosial peluang, melakukan survei semangat, dan menekankan hal-hal positif tentang tempat kerja), mereka dapat meningkatkan potensi generasi ide kreatif yang efektif. |
| 16 | “Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan”, Ayuk & Agus (2020) | Stres kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja Path Analysis | Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan, berpengaruh positif terhadap kinerja mereka, dan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja mereka. Selain itu, karena motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening, stres kerja berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja mereka. |
| 17 | “ <i>The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta</i> ”, Endang Sugiarti (2022). | <i>Training, Work Environment, Career Development, Work Motivation, Employee Performance</i> Path Analysis | Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan, Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pelatihan, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 18 | “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inalum “, Audria N. & | Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, SPSS | Hasil penelitian Nabila & Susilawati (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan, |

| | | | |
|--|--------------------|--|---|
| | Susilawati (2023). | | dengan koefisien korelasi 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%, yang berarti bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44%, dan faktor lain mempengaruhi 22,56%. Dengan menggunakan uji signifikansi, hasilnya 10,643, dengan H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja karyawan. |
|--|--------------------|--|---|

Sumber: Data diolah 2023

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Isyandi, 2004) Lingkungan kerja mencakup hal-hal seperti suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai. Lingkungan ini dapat memengaruhi bagaimana seorang pekerja melakukan tugas yang diberikan. Sebuah lingkungan kerja dapat dianggap baik apabila sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Menurut (Lewa et al., 2005) bahwa desain lingkungan kerja memungkinkan pembentukan hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan mereka. Jika lingkungan kerja tidak memadai, hal itu dapat menyebabkan karyawan merasa betah dan mampu mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan karyawan merasa lebih produktif.

2.2.1.2 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh (Nitisemito, 1992) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka. Suasana kerja ini akan mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan, serta hubungan kerja antara karyawan. (Saydam, 1996:381)

2. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan kerja yang harmonis dengan sedikit intrik di antara rekan sekerja. Adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan di antara rekan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesetiaan karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja Dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap dan mutakhir. Ini berarti bahwa fasilitas kerja yang lengkap dan tidak baru tersedia.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan sangat penting untuk keselamatan dan kelancaran kerja pegawai, jadi perlu diperhatikan bahwa cahaya harus terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, yang menyebabkan pekerjaan menjadi lebih lambat, banyak kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melakukan pekerjaan, yang membuat tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Gas oksigen diperlukan oleh makhluk hidup untuk bertahan hidup, yaitu untuk melakukan proses metabolisme. Apabila kadar oksigen di udara menurun dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, udara di sekitar disebut kotor. Adanya tanaman di sekitar tempat kerja adalah faktor utama penyediaan udara segar. Orang membutuhkan oksigen dari tanaman.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan, atau bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, adalah salah satu polusi yang cukup membuat para pakar bekerja untuk mengatasinya. Bunyi ini tidak dikehendaki, terutama jika terdengar dalam jangka waktu yang lama, dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Jika ada bau-bauan di tempat kerja Anda, itu dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi Anda saat bekerja, dan bau yang terus menerus dapat mempengaruhi sensitivitas penciuman Anda. Salah satu cara untuk menghilangkan bau bau yang mengganggu di tempat kerja adalah dengan menggunakan "air condition" yang tepat.

5. Keamanan di tempat kerja

Perhatikan keamanan di tempat kerja untuk menjaga lingkungan kerja aman. Akibatnya, elemen keamanan harus ditunjukkan keberadaannya. Satuan Petugas Pengaman (SATPAM) dapat membantu menjaga keamanan tempat kerja.

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari (Nitisemito, 1992) dan (Sedarmayanti, 2017) Dalam hal lingkungan kerja, diharapkan karyawan merasa betah bekerja di tempat kerja mereka. Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, ketersediaan fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan adalah indikator yang dipilih oleh peneliti dari dua pendapat berbeda.

2.2.1.3 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Sangat penting bagi karyawan, manajemen, dan pimpinan perusahaan untuk mempertimbangkan etika lingkungan kerja islami di tempat kerja mereka. Penyusunan sistem produk yang baik tidak akan berhasil jika tidak didukung oleh budaya kerja yang memuaskan di dalam perusahaan. Apabila faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, semua mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan di pabrik tersebut akan sangat penting. Meskipun lingkungan kerja tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, efeknya terlihat dalam proses produksi perusahaan yang bersangkutan.

Dua pilar utama biosentrisme dan ekosentrisme membentuk prinsip lingkungan kerja islam. Pertama, komunitas moral bukan hanya komunitas sosial; itu mencakup komunitas ekologis secara keseluruhan. Kedua, hakikat manusia bukan hanya makhluk sosial tetapi juga makhluk ekologis dan religius. Prinsip-

prinsip lingkungan kerja islami diwarnai oleh kedua elemen ini, di antaranya adalah:

1. Muhasabah (evaluasi diri), Suatu prinsip dasar bagi manusia di lingkungan kerja adalah menilai lingkungan kerja mereka. Untuk tujuan penciptaannya, manusia harus menghargai hak setiap makhluk hidup untuk hidup, hidup, tumbuh, dan berkembang secara alamiah. Untuk menunjukkan bahwa ada pengelolaan lingkungan kerja, manusia harus menjaga, merawat, melindungi, dan melestarikan lingkungan seisinya. Ini adalah cara untuk menunjukkan rasa syukur kita kepada Allah SWT.
2. Murroqobah (kedekatan pada pencipta alam), Dalam hal prinsip muhasabah dalam lingkungan kerja islam, karyawan memiliki tanggung jawab moral.
3. Muaqobah, dengan prinsip-prinsip ini yang ditentukan: nilai, kualitas, cara hidup, dan cara bekerja dengan baik. Bukan kekayaan atau sarana standar material yang dicari, tetapi hidup yang mulia dan sederhana.
4. Muhaddah (kesatuan), Muncul kenyataan bahwa manusia adalah bagian penting dari alam semesta. Karena hubungannya dengan alam dan lingkungannya, manusia juga merasa apa yang terjadi dalam alam.

Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritual dapat menjaga supaya motivasi kerja karyawan masih dalam lingkup yang dibenarkan berdasarkan nilai-nilai keislaman. (Maguni dan Maupa, 2018) menjelaskan tentang pentingnya motivasi bekerja dalam sudut pandang agama Islam yaitu bekerja keras untuk mendapatkan rezeki yang halal dan di-ridhoi oleh Allah. Motivasi tersebut harus berupa perbaikan diri dan mencapai kualitas yang lebih baik sebagai hamba Allah dengan cara menghidupkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memahami dan mengamalkan apa yang agama ajarkan dengan keyakinan yang kuat maka keyakinan tersebut menjadi bagian dari kepribadian yang mengawasi segala perbuatan baik lahir maupun batin (Djamal, 2017).

2.2.2 Stres Kerja

2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Spielberger & Charles D. (dalam Wartono, 2017) mengatakan bahwa "stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya". Stress juga bias didefinisikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Dalam kasus di mana tekanan ini disebabkan oleh lingkungan pekerjaan seorang karyawan, stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi (Veithzal & Sagala, 2004). Sedangkan menurut (Robbins, 2017) adalah suatu keadaan dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan tujuan dan hasilnya dianggap tidak pasti.

2.2.2.2 Indikator-indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut (Robbins, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan komponen yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti lingkungan kerja dan tata kerja lokasi
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan oleh orang lain sebagai akibat dari pekerjaan mereka di suatu organisasi Tuntutan antar pribadi, atau tekanan yang diberikan oleh orang lain.
3. Struktur organisasi, gambaran intansi yang tidak jelas tentang struktur organisasi dan tidak jelas tentang jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
4. Kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan ketakutan, ketakutan, dan ketakutan bagi setiap orang yang terlibat. Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologis seseorang. Ini dapat menyebabkan cemas, marah, atau kehilangan semangat bekerja, yang dapat menghambat kreativitas.

2.2.2.3 Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Al-Qur'an telah diberikan kepada umat manusia sebagai pedoman agama Islam, dan ia juga berfungsi sebagai obat mujarab untuk mengatasi segala kesulitan hidup. Dengan segala isi, Al Quran menjelaskan bahwa hidup ini hanya untuk beribadah. Selain itu, Al Quran meminta orang untuk bekerja sesuai dengan aturan agama mereka. QS Al-Jumu'ah ayat 10 menjelaskan hal ini sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :

“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Perintah langsung yang diberikan kepada manusia oleh Allah adalah untuk bekerja untuk mendapatkan kehidupan duniawi sebagai bekal untuk kehidupan akhirat. Bekerja menurut Islam bukan hanya untuk mendapatkan uang untuk hidup. Namun, yang lebih penting adalah bagaimana seorang Muslim dapat beradaptasi dengan lingkungan yang berbeda untuk menjalin habluminannas dan berusaha mendekati diri kepada Allah. Jika manusia tidak bekerja, mereka hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak memiliki kemampuan untuk membantu diri mereka sendiri atau orang lain dalam masyarakat.

Manusia adalah makhluk hidup paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT dengan akal dan pikiran yang lebih dari makhluk lain. Sebagai makhluk Allah SWT, manusia memiliki kelebihan serta kekurangan karena hanya Allah SWT yang paling memiliki kesempurnaan. Setiap orang pasti mengalami kesulitan dalam menjalani hidup. Namun Allah SWT tidak berdiam diri melihat makhluknya dalam kesulitan seperti terdapat dalam surat Al-Baqarah ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya:

Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar,

Perspektif Ibnu Katsir menafsirkan Allah SWT memberitahukan bahwa Allah menguji dan menempa para hamba-Nya. Terkadang mengujinya dengan kebahagiaan dan suatu waktu dengan kesulitan seperti rasa takut dan kelaparan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

(Amstrong, 2009) Mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan cara meningkatkan kinerja individu dan tim melalui kesepakatan bersama. Definisi itu menekankan pada upaya yang sistematis dimana manajer menetapkan tujuan, target, standar, dan kompetensi yang dipersyaratkan melalui kesepakatan dengan para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (jangka pendek maupun jangka panjang). Dengan demikian, setiap karyawan memahami dan menerima apa yang harus dikerjakan agar kinerja organisasi dapat dicapai secara lebih memuaskan. Pencapaian peningkatan kinerja tersebut memungkinkan untuk direalisasikan karena terdapat kesepakatan berkenaan dengan beban pekerjaan setiap orang yang harus ditanggungnya.

Menurut (Mangkunegara, 2000) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan target yang diberikan kepadanya. Menurut (Prawirosentono, 2002) Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi. sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebuah penelitian menemukan bahwa membuat tempat kerja yang menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Berbagai asumsi dan harapan lain muncul dalam interaksi sehari-hari antara manajer dan karyawan mereka. Ketika atasan dan bawhaan membuat serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri, yang seringkali agak berbeda, perbedaan ini

akhirnya berdampak pada tingkat kinerja. Kinerja dapat merujuk pada hasil seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas tertentu. Contoh kinerja dapat termasuk standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya (Basri & Rivai, 2004).

Kinerja karyawan merupakan multidimensi dan kompleks konstruk yang mengacu pada “total nilai yang diharapkan untuk organisasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu pada bagian perilaku yang dilakukan seseorang selama periode waktu standar” (Motowidlo, 2003). Ada dua implikasi utama dari definisi ini. Pertama, ini definisi menyiratkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang diindeks atau "properti dari perilaku" (Motowidlo, 2003). Implikasi kedua adalah bahwa sifat perilaku untuk mana kinerja merujuk dan merupakan nilai yang diharapkan bagi organisasi (Robbins, 2017).

(Fuad et al., 2000) mengklasifikasikan kinerja karyawan berdasarkan ukuran kinerja sebagai berikut:

a. Kinerja tinggi (*high performance*)

Kinerja tinggi dicirikan dengan upaya karyawan untuk menghasilkan kinerja melebihi tolok ukur yang ditetapkan manajemen meskipun dalam kondisi sulit, seperti terbatasnya peralatan atau faktor pendukung kerja yang lain.

b. Kinerja sedang (*satisfactory*)

Kinerja yang dinilai memuaskan adalah ketika karyawan mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan manajemen.

c. Kinerja rendah (*low performance*)

Kinerja rendah dicirikan dengan ketidakmampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan organisasi.

Menurut (Simanjuntak, 2005) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain:

1. Faktor kompetensi individu

Beberapa pakar manajemen memaknai “kompetensi” sebagai kombinasi dari pengetahuan praktis antara lain teoritis, keterampilan, perilaku, dan nilai-nilai

yang digunakan untuk meningkatkan kinerja. Misalnya, kompetensi manajemen mencakup pola berpikir secara sistem, kecerdasan emosional, dan keterampilan dalam mempengaruhi dan bernegosiasi. Kompetensi dipengaruhi oleh unsur:

a. Kemampuan dan Keterampilan

Kemampuan adalah kualitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sedangkan keterampilan adalah seperangkat teknik yang digunakan oleh seseorang untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi masalah yang timbul.

b. Motivasi

Motivasi adalah pemicu karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja terbaik. (Sastrohadiwiryono, 2001) mengutip pernyataan *Bavelson* dan *Steiner* yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan sikap, mental, dan kejiwaan manusia dalam menyalurkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang mendatangkan kepuasan atau energi yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang terhadap tindakan tertentu. Motivasi dapat ditimbulkan dari jenis pekerjaan, pengembangan karir, dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

2. Faktor dukungan organisasi

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh organisasi. Pengorganisasian adalah aktivitas merumuskan pekerjaan, mengelompokkan pekerjaan ke dalam departemen atau divisi, mengalokasikan sumber daya dan mendelegasikan wewenang. Singkatnya, pengorganisasian adalah aktivitas merumuskan pekerjaan, mengelompokkan pekerjaan ke dalam unit kerja (departemen divisi), mengalokasikan sumber daya dimana semua itu ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi dan persyaratan kerja mencakup keselamatan, kesehatan, keamanan, sistem pengupahan, dan jaminan sosial bagi karyawan. Kualitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan persyaratan kerja.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan manajerial, baik itu dalam membangun sistem kerja ataupun mengembangkan kompetensi pekerja dan

menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Hubungan industrial berkaitan dengan sistem dan prosedur yang digunakan oleh serikat pekerja dan pemilik perusahaan dalam menentukan besarnya imbalan, kondisi kerja, dan melindungi kepentingan karyawan maupun pemilik perusahaan, serta untuk mengatur bagaimana karyawan diperlakukan di tempat kerja. Sistem kerja, kompetensi, dan hubungan industrial harus diarahkan pada peningkatan kinerja karyawan.

2.2.3.2 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Mathis & Jackson, 2006) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan ditunjukkan dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan. kuantitas yang dihitung berdasarkan bagaimana karyawan melihat jumlah tugas yang diberikan dan hasilnya.
2. Kualitas, yaitu ketaatan terhadap prosedur, ketekunan, dan komitmen. Tingkat di mana hasil aktivitas yang diharapkan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan dengan cara yang ideal dari penampilan aktivitas serta memenuhi tujuan yang diharapkan dari aktivitas. Selain tingkat kesempurnaan tugas berdasarkan kemampuan dan keahlian pegawai, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, dengan kata lain, mereka dapat menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditetapkan sambil memaksimalkan waktu yang mereka miliki untuk melakukan aktivitas lain.
4. Kehadiran, yaitu keyakinan bahwa mereka akan pergi ke tempat kerja setiap hari dan melakukannya sesuai dengan jadwal mereka.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan cara yang memaksimalkan manfaat dan efisiensi.

2.2.3.3 Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Islam

Jika kita melakukan pekerjaan dengan hati yang ikhlas karena Allah dan meniatkan diri untuk melakukannya semata-mata untuk beribadah kepada Allah, maka pekerjaan kita akan ringan dan penuh dengan keberkahan.

Dalam Qur'an Surat An-Nahl 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, apabila kita melakukan sesuatu karena Allah, Allah akan memberikan pahala yang baik sebagai imbalan atas pekerjaan hambanya. Sesuai dengan pengarahan dan bimbingan dari Al-Qur'an seperti yang disebutkan di atas, banyak hadis Rasulullah saw mengarahkan orang-orang untuk beretos kerja yang tinggi dan profesionalisme.

Ketika seorang Muslim yang bekerja ini berarti bertujuan dengan, setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya. Sebagaimana dijelaskan dalam QS At-Taubah/09:105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا

كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja.

Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari keuntungan material apapun. Sumber motivasi tidak terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi tetapi itu melingkupi fakta bahwa pekerjaannya adalah perbuatan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantu dia untuk mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di akhirat.

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi karyawan adalah terkait dengan banyak variabel, seperti kepuasan kerja, perputaran karyawan, tingkat absensi, niat untuk pergi, kinerja dan komitmen (Herzberg, 2017). Jika nilai-nilai ini mencapai tingkat yang diinginkan, ini berarti bahwa administrasi berhasil. Oleh karena itu, bisnis harus mementingkan motivasi karyawan (Bendickson et al., 2018). Selanjutnya, jika motivasi karyawan diberikan kepentingan yang lebih besar, harus ada terlihat peningkatan kinerja bisnis (Garg, 2017).

(Nawawi, 1997) Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang berarti dorongan, sebab, atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan. (Suardiman, 1990) mengatakan bahwa memahami mengapa seseorang melakukan sesuatu dapat dicapai dengan memahami motif yang mendasarinya. Hubungan antara motivasi dan kebutuhan adalah kausal. Kebutuhan timbul sebagai akibat dari adanya motivasi.

Dalam mengembangkan motivasi, setidaknya ada tiga model pendekatan antara lain sebagai berikut:

1. Model Tradisional

Dalam model ini, manajer berusaha untuk memotivasi karyawan mereka untuk menyelesaikan tugas yang membosankan dan berulang-ulang dengan memberikan imbalan berupa upah atau gaji yang lebih besar. Semakin tinggi upah atau gaji yang diterima seorang karyawan, semakin termotivasi mereka untuk bekerja, dan hasilnya akan lebih rajin dan aktif dalam bekerja

2. Model Hubungan Manusia (*Human Relation Model*)

Model ini lebih menekankan pentingnya faktor "kontak sosial" yang dialami karyawan saat mereka bekerja. Dalam model ini, manajer dapat mendorong karyawan mereka untuk memenuhi kebutuhan sosial mereka dengan membuat mereka penting dan berguna. Dalam praktiknya, model ini dapat berupa memberi karyawan kebebasan dan kesempatan untuk membuat keputusan tentang cara mereka melakukan tugas mereka.

3. Model Sumber Daya Manusia (*Human Resources Model*)

Model ini muncul sebagai kritik terhadap model hubungan manusia, yang dianggap sebagai model yang sangat canggih untuk memanipulasi karyawan. Menurut model ini, motivasi karyawan tidak terbatas pada kompensasi atau kebahagiaan. Selain itu, model ini berpendapat bahwa motivasi dapat dicapai melalui pembentukan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi, dengan setiap anggota memberikan kontribusi sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka (Halim, Abdul et, 2005).

2.2.4.2 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut (Supriyanto & Maharani, 2013) indikator dari motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan sosial/afiliasi, yaitu adanya rasa kekeluargaan dan hubungan baik antar pegawai
2. Kebutuhan penghargaan, yakni adanya penghargaan atau pujian dan kenaikan jabatan

3. Kebutuhan aktualisasi diri, antara lain peningkatan kompetensi dan keterampilan karyawan serta kepekaan lingkungan

2.2.4.3 Motivasi Kerja Dalam Prespektif Islam

Sebelum mulai bekerja, seseorang harus memahami niat dan motivasi mereka untuk bekerja. Niat ini akan menentukan jalan mereka di pekerjaan. Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda, "Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya:" Jika tujuan bekerja adalah untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, dan menafkahi keluarga, maka hasilnya tentu akan sesuai dengan niat Anda.

“Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk maka istrimu.” (HR. Bukhari-Muslim).”

Seorang muslim didorong untuk bekerja secara profesional. Anjuran untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

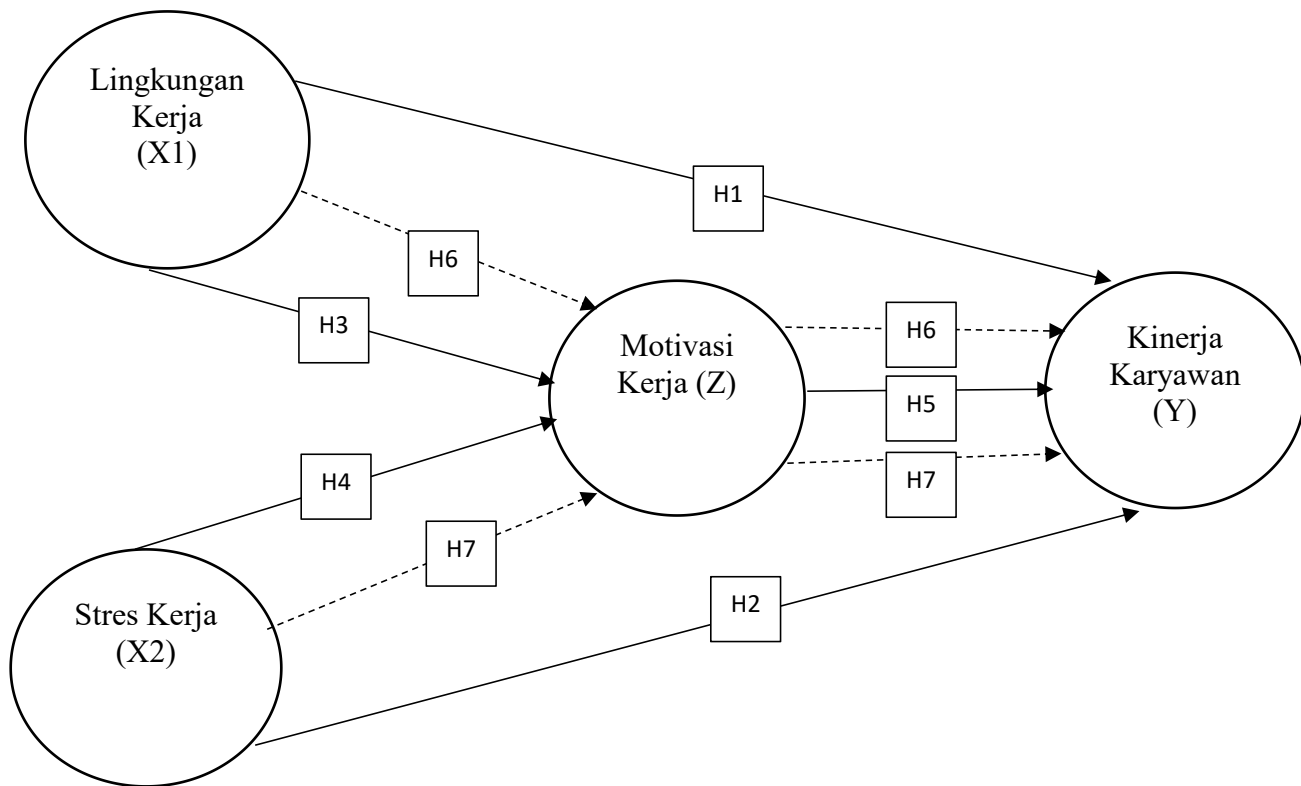
QS Al-Insyirah ayat 7-8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ
وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya:

“Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

2.3 Kerangka Konseptual



—————▶ : Berpengaruh secara langsung
 - - - - -▶ : Berpengaruh secara tidak langsung

H1 : (Mangkunegara, 2017) Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : (Audria & Susilawati, 2023) Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : (Sugiarti, 2022) Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

H4 : (Sugiarto & Nanda, 2020) Diduga stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

H5 : (Heriyanto et al., 2018) Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H6 : (Wijaya & Andreani, 2015) Diduga Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H7 : (Pertiwingsih & Durinda, 2014) Diduga Motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Hal ini senada dengan (Wursanto, 2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penanganan terhadap stres dapat dipilih yang paling sesuai dan tepat berdasarkan keadaan penderitanya. hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (inverted U). (Valizadeh et al., 2023) Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah.

Hasil penelitian (Audria & Susilawati, 2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah “sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan baik tidaknya peralatan kerja”. memadai, metode kerja, dan lain-lain sebagai pengaruh pekerjaannya baik sebagai individu maupun kelompok

Hasil penelitian (Sugiarti, 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Suryamas Elsendo Primatama di Jakarta Barat dengan nilai korelasi sebesar 0,641, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ingsiyah et al., 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwijaya Palembang yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 46,0%, pengujian hipotesis diperoleh $\text{Sig } 0,000 < 0,05$.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

2.4.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

(Handoko, 2011) menyampaikan bahwa stres kerja akan berdampak pada emosi karyawan, pola berpikir, dan semangat dalam bekerja. Sementara itu (Veithzal & Sagala, 2004) mengatakan bahwa stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam seseorang dalam menghadapi lingkungannya.

Berdasarkan penelitian (Sugiarto & Nanda, 2020) menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Pada penelitian ini stres kerja diukur dengan tiga indikator yaitu gejala psikologi, gejala fisik, dan gejala perilaku. Berdasarkan analisis deskriptif dari ketiga indikator tersebut stres kerja karyawan pada kategori sedang yaitu pada angka rata-rata sebesar 2,69.

Gejala perilaku mendapat jawaban paling tinggi dari responden dengan nilai rata-rata sebesar 2,78. Rasa lelah yang dialami oleh karyawan membuat karyawan lebih sering mengkonsumsi obat-obatan, lebih sering ijin bekerja dan hasil pekerjaan mulai menurun. Sehingga perilaku karyawan mulai menunjukkan adanya perubahan sikap dalam bekerja. Seperti hasil kerja yang mulai tidak konsisten sehingga hasil produktivitas kerja menjadi terganggu. Hasil kajian ini mendukung penelitian (Sinaga & Sinambela., 2013) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

H4: Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

2.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Indikator motivasi kerja dari (Nawawi, 2003) merupakan indikator yang paling tepat dalam hal ini belajar. Indikator terdiri dari lima item pengukuran yaitu pekerjaan menyenangkan dan memungkinkan mencapai suatu tujuan. Kedua indikator tersebut merupakan indikator motivasi intrinsik. Tiga lainnya indikatornya adalah peluang promosi, gaji/upah yang sesuai dan penghargaan dan penalti. Indikator ini merupakan indikator ekstrinsik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Heriyanto et al., 2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja Pajak Pratama Kantor di Malang Utara. Artinya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja Karyawan dapat meningkatkan kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Malang Utara. Temuan penelitian ini mendukung Suyanto (2018) dan Dai (2018) bahwa Motivasi Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kinerja pegawai.

H5 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Motivasi Kerja

(Wibowo, 2013) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan

pendekatan strategis sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi yang juga merupakan lingkungan kerja sebagai suatu pendorong atau motivasi bagi karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Andreani, 2015) Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi berupa gaji memediasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

H6 : Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4.7 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Motivasi Kerja

Perusahaan harus memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja adalah stress kerja. (Badeni, 2013) mengatakan bahwa stress adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Beberapa temuan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya oleh (Pertiwingsih & Durinda, 2014) yang menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Kemudian penelitian lain oleh (Novianti, 2016) yang mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian terbaru yang dilakukan (Cendhikia et al., 2016) mengungkapkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka motivasi kerja karyawan akan menurun, dan juga sebaliknya.

Hasil penelitian (Sugiarto & Nanda, 2020) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian ini

mendukung hasil penelitian yang mengatakan stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

H7: Motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut (Dantes, 2012) Hipotesis adalah asumsi atau praduga yang perlu diuji dengan data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis adalah tanggapan yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena tanggapan yang diberikan berdasarkan teori.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif; ini adalah jenis penelitian yang menekankan pada menguji teori dengan menghitung variabel penelitian dan menggunakan teknik statistik untuk menganalisis data. Alat ukur penelitian ini adalah kuesioner, dan data yang dikumpulkan berasal dari jawaban karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori. Menurut (Supriyanto & Maharani, 2013), tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab atau menjelaskan masalah yang dihadapi. Beberapa tujuan penelitian eksplanatori secara khusus adalah untuk menyusun masalah, menentukan pilihan tindakan yang mungkin, mengembangkan hipotesis, menentukan variabel penelitian, dan menentukan prioritas penelitian.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru, yang merupakan perusahaan BUMN yang menangani produksi gula. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Bululawang No 10, Desa Kreet, Kecamatan Bululawang, Kabupaten Malang. Penelitian ini mempelajari manajemen sumber daya manusia tentang bagaimana lingkungan kerja dan stres kerja berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi kerja digunakan sebagai variabel mediasi, dan lokasi ini dipilih untuk mendapatkan data yang akan digunakan dalam bahan penelitian. Peneliti memilih lokasi ini karena ada fenomena yang terjadi di sana.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam (Sugiyono, 2019; Supriyanto & Maharani, 2013) merupakan obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam

penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan sebanyak 1.115 karyawan di PG. Kreet Baru.

3.3.2 Sampel

Menurut (Supriyanto & Maharani, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 92 karyawan PG. Kreet Baru

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Dalam (Malasari et al., 2018), *simple random sampling* adalah metode penentuan lokasi dan sampel secara acak dan penentuan jumlah sampel. Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dari metode sampling adalah rumus slovin (Darmawan, 2016).

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

$$n = \frac{1115}{1 + 1115 \times 10\% ^2}$$

$$n = \frac{1115}{1 + 1115 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{1115}{1 + 11,15}$$

$$n = \frac{1115}{12,15}$$

$$n = 92$$

Keterangan:

n = Total Jumlah Sampel

N = Total Jumlah Populasi

a = toleransi keakuratan 10%

Hasil jumlah sampel sebanyak 92 karyawan berdasarkan hitungan rumus.

3.5 Data dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Malholtra (dalam Supriyanto & Maharani, 2013) bahwa data primer berasal dari jawaban sampel pada kuisisioner yang diberikan untuk menjawab rumusan masalah. Data ini dikumpulkan secara langsung selama penelitian untuk menyelesaikan masalah khusus.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner dengan pertanyaan tertutup yang diberikan secara online melalui *google form*. Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang terdiri dari sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang diberikan secara langsung kepada responden.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses yang dilakukan dengan melihat dimensi dan sifat yang dilambangakan oleh variabel yang digunakan. Untuk memudahkan pengukuran variabel, kemudian dijelaskan dalam unsur-unsur yang dapat diukur. Mendefinisikan variabel yang ingin diukur dan membuat beberapa pertanyaan merupakan langkah operasional variabel. Ada tiga kategori variabel: independen, dependen, dan mediasi. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (*independent variabel*) merupakan variabel yang menyebabkan terbentuknya variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2).
- b. Variabel terikat (*dependent variabel*) merupakan variabel yang dihasilkan oleh variabel bebas. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)
- c. Variabel mediasi (*intervening variabel*) adalah variabel yang menjadi jembatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Z). (Supriyanto & Maharani, 2013).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Pengertian | Indikator | Item | Sumber |
|-----------------------|---|--|---|--------------------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | Lingkungan kerja seseorang didefinisikan sebagai keseluruhan alat, bahan, dan lingkungan di mana seseorang bekerja, gaya kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. | Lingkungan Kerja Fisik | 1. Penerangan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan ditempat kerja 4. Bau tidak sedap 5. Kemananan | (Sedarmayanti, 2017) |
| | | Lingkungan Kerja Non Fisik | 1. Struktur Karyawan 2. Hubungan karyawan 3. Rekan kerja | |
| Stres Kerja (X2) | Suatu keadaan yang selalu berubah di mana seseorang dihadapkan pada peluang, kebutuhan, atau sumber daya yang berkaitan dengan hasratnya, dan hasilnya dianggap tidak pasti dan signifikan. | 1. Tuntunan tugas 2. Tuntutan peran 3. Struktur organisasi 4. Kepemimpinan organisasi | 1. Kondisi kerja 2. Tekanan pegawai 3. Kurang jelas mengenai jabatan 4. Gaya kepemimpinan | Robbins (2018) |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan sehubungan dengan tugas mereka. | Kuantitas | 1. Pekerjaan sesuai dengan ditargetkan 2. Merasa senang bisa mencapai target yang ditetapkan | (Mathis & Jackson, 2006) |
| | | Kualitas | 1. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti 2. Berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin | |
| | | Ketepatan Waktu | 1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Tidak menunda | |

| | | | | |
|--------------------|--|----------------------------|--|-------------------------------|
| | | | dalam menyelesaikan pekerjaan | |
| | | Kehadiran | 1. Masuk kerja sesuai jam yang ditentukan 2. Pulang kerja sesuai jam yang ditentukan | |
| | | Kemampuan kerja sama | 1. Mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja 2. Melakukan koordinasi dengan rekan kerja | |
| Motivasi Kerja (Z) | Dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan untuk mencapai tujuannya | Kebutuhan sosial/afiliasi | 1. Adanya rasa kekeluargaan 2. Hubungan baik antar pegawai | (Supriyanto & Maharani, 2013) |
| | | Kebutuhan penghargaan | 1. Adanya penghargaan atau pujian 2. Kenaikan jabatan | |
| | | Kebutuhan aktualisasi diri | 1. Peningkatan kompetensi dan keterampilan karyawan 2. Kepekaan lingkungan | |

Sumber: Data diolah 2023

3.8 Skala Pengukuran

Dengan menggunakan skala, kita dapat memilah orang yang terkait dengan variabel minat kita (Supriyanto & Maharani, 2013). Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap peristiwa sosial. Skala ini merupakan rentetan aturan yang diperlukan untuk menganalisis data kuantitatif dari pengukuran variabel tersebut. Indikator variabel dibuat terlebih dahulu dari variabel yang akan diukur, dan indikator variabel ini digunakan sebagai dasar untuk menyusun item-item

pertanyaan (Sarjono & Julianita dalam Supriyanto & Maharani, 2013). Oleh karena itu, untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, digunakan "Skala Likert", yang menilai tanggapan responden dengan skor mulai dari 1 hingga 5, sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju : skor 1
- b. Tidak Setuju : skor 2
- c. Netral : skor 3
- d. Setuju : skor 4
- e. Sangat Setuju : skor 5

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Dengan menggunakan informasi yang telah dikumpulkan, analisis deskriptif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang alasan responden memilih opsi pernyataan tertentu serta mendistribusikan frekuensi pernyataan responden. digunakan untuk memberikan penjelasan lebih lanjut tentang jawaban responden. Responden diberi skala likert dengan lima pilihan jawaban (Supriyanto & Maharani, 2013). Analisis ini digunakan untuk memberikan penjelasan rinci atau mendalam tentang variabel yang diteliti.

3.9.2 Teknik Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan PLS. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) tujuan PLS adalah untuk membantu peneliti guna tujuan prediksi. Dalam Tri dan Intan (dalam Abdillah & Jogiyanto, 2015). Metode PLS adalah pendekatan *variance based* atau *component based* yang berorientasi ke *component based predictive model*. Metode analisis yang dilakukan dengan PLS tidak didasarkan pada banyak asumsi. Sampel tidak harus besar, dan data tidak harus terdistribusi normal (indikator skala, ordinal, rasio, atau kategori dapat digunakan untuk model yang sama). Aplikasi smart PLS 3.3.3 digunakan dalam penelitian ini.

PLS adalah metode regresi yang dapat digunakan untuk faktor dari kombinasi variabel X menjadi penjelas dan variabel Y menjadi respon variabel; tujuan PLS adalah untuk memperkirakan seberapa besar dampak yang mungkin ada pada variabel X dan Y di masa mendatang dan mengungkapkan hubungan teoretis antara kedua variabel tersebut. Dibandingkan SEM lainnya, penggunaan PLS ini dapat digunakan untuk menghindari dua masalah serius yang bisa terjadi dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut (Wiyono, 2011):

1. *Inadmissible Solution* merupakan solusi yang tidak bisa diterima karena PLS ini bekerja pada model struktur yang rekursif karena varians yang tidak akan pernah terjadi pada masalah matriks singularitas. maka masalah *unidentified*, *under-identified*, atau *over-identified* juga tidak akan terjadi
2. *Factor Indeterminacy* adalah faktor yang dapat ditentukan, sehingga apabila terjadi lebih dari satu faktor yang didalamnya terdapat sekumpulan indikator sebuah variabel, lalu dalam indikator tersebut terdapat khusus yang bersifat formatif tidak memerlukan adanya *common factor*, sehingga selalu 40 yang didapatkan variabel tetap yang bersifat komposit. Oleh karena itu terdapat semacam variabel tersebut yang mengkombinasi linier dari indikator-indikatornya.

Selain itu, PLS adalah alat yang baik untuk menguji model prediksi karena dapat digunakan untuk memprediksi model dengan landasan teori yang kurang kuat, dapat digunakan pada data yang tidak berdistribusi normal, tidak membutuhkan sampel yang besar, dan dapat digunakan untuk konstruk formatif dan reflektif. PLS memiliki komponen analisis berikut:

1. Model pengukuran (*Outer Model*)

Konstruk dan realibilitas instrumen diuji dengan model pengukuran ini. Pengujian validitas menentukan kemampuan instrumen penelitian untuk mengukur (Cooper dalam Abdillah & Jogiyanto, 2015). Selanjutnya, uji realibilitas dilakukan untuk mengukur ide, dan uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner:

- a. Uji Validitas

Jika skala dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, maka skala tersebut dianggap valid. Validitas konstruk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran sesuai dengan teori yang digunakan untuk menjelaskan konstruk (Hartono dalam Abdillah & Jogiyanto, 2015).

b. Uji Reliabilitas

Instrumen dapat disebut reliabel apabila digunakan dalam mengukur suatu fenomena pada lain waktu menunjukkan hasil yang sepadan, atau secara konsisten menghasilkan ukuran yang sama. Kemudian instrumen dapat disebut reliabel jika nilai koefisien *cronbach alpha* > 0,6 (Supriyanto & Maharani, 2013). Uji reliabilitas menggunakan dua metode yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk, namun *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliable maka nilai nilai *Cronbach's alpha* > 0.6 dan nilai *Composite reliability* harus > 0.7 (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Untuk menguji signifikansi antar konstruk dalam model struktural pada PLS, model struktural dievaluasi melalui 2 untuk konstruk dependen nilai koefisien jalur atau nilai t masing-masing jalur. Tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap dependen dihitung dengan menggunakan nilai 2. Jumlah nilai 2 yang lebih besar menunjukkan bahwa model prediksi model penelitian yang diusulkan lebih baik. Sebagai contoh, nilai 2 sebesar 0,7 menunjukkan bahwa variabel independen dapat bertanggung jawab atas 70% dari variasi perubahan variabel dependen, dan variabel lain mungkin memengaruhi bagian yang tersisa. Karena dasar hubungan teoritikal adalah parameter utama yang menjelaskan hubungan sebab akibat tersebut, 2 bukan alat yang ideal untuk mengukur ketepatan model prediksi. Nilai koefisien jalan atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi pengujian hipotesis. Nilai t-statistik untuk pengujian hipotesis pada alpha 5% dan kekuatan 80% harus lebih dari 1,96 untuk

hipotesis dua ekor dan harus lebih dari 1,64 untuk hipotesis satu ekor (Hair dalam Abdillah & Jogiyanto, 2015).

3.9.3 Uji Hipotesis

Untuk menentukan adakah pengaruh antar variabel yang terlibat dalam penelitian ini, uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Software SmartPLS menghasilkan hasil bootstrapping, yang menghasilkan nilai t-hitung. Nilai koefisien jalan menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Untuk hipotesis dua ekor, skor koefisien jalan harus di atas 1,96, dan untuk hipotesis satu ekor, skor koefisien jalan harus di atas 1,64 (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

3.9.4 Uji Intervening

Menurut Tri dan Intan (dalam Andriyanis, 2022) pengujian variabel intervensi menggunakan uji bootstrapping untuk mengetahui apakah x variabel motivasi kerja dapat berfungsi sebagai x variabel intervensi untuk variabel latent lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai statistik T dan P, atau signifikansi untuk efek spesifik yang tidak langsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Profil PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru

PT PG Rajawali I merupakan kantor pusat dimana juga melakukan kegiatan penjualan gula kepada konsumen tidak melakukan produksi. Unit PG Kreet Baru mempunyai lokasi di Jl. Bululawang No. 10, Kreet, Kecamatan Bululawang, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Pemilihan lokasi dalam sejarahnya adalah meneruskan pabrik gula yang sudah berdiri sejak 1906 oleh Pemerintah Hindia Belanda, kemudian dimiliki oleh Oeitiong Ham Concern (OTHC). Pemerintah Indonesia mengambil alih PG Kreet pada tahun 1961 dan menyerahkan tanggung jawab pengelolaannya kepada Kementerian Keuangan. Pada tahun 1964, Kementerian Keuangan mendirikan PT PPN Rajawali Nusantara Indonesia. Luas lahan PG Kreet Baru cukup luas untuk menampung 2 pabrik. Selain itu, lokasi pabrik gula ini juga tidak jauh dari pusat kota Malang dan dekat dengan penyuplai bahan baku gula yaitu tebu, karena sebagian besar masyarakat menanam tebu di wilayah selatan Jawa Timur.

Tahun 2022 akan menjadi salah satu fase paling bersejarah dalam perkembangan perusahaan, dengan ditunjuknya PT RNI (Persero) sebagai induk perusahaan BUMN Pangan, yang selanjutnya akan mengadopsi nama merek korporat baru ID FOOD. Holding BUMN Pangan dibentuk dan ditetapkan oleh Pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 118 Tahun 2021 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Indonesia dalam Penyertaan Modal PT RNI (Persero), disertai Keputusan Menteri Keuangan (KMK) No. 555/No.KMK.06/2021 tentang Penetapan Nilai Penyertaan Modal Negara Indonesia pada Modal Saham PT RNI (Persero).

Pada tanggal 7 Januari 2022, PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) menandatangani perjanjian Inbreng kepemilikan saham pemerintah dengan lima Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pangan, yang secara resmi menandai berdirinya holding pangan tersebut dan selanjutnya meluncurkan ID FOOD.

Menteri Badan Usaha Milik Negara Erick Thohir menyampaikan pidato pangan. Perubahan nama merek korporat menjadi ID FOOD dimaksudkan untuk memberikan arah dan fokus yang lebih jelas kepada PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) dalam hal ini sebagai Induk *Holding* Pangan.

4.1.2 Bidang Usaha

PT PG Rajawali I merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian, perkebunan dan industri gula serta segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang tersebut dalam arti luas. Segmen usaha PT PG Rajawali I meliputi operasional pabrik, manajemen, pemasaran produk serta jasa industri dan pendukung. PT PG Rajawali I juga saat ini dalam tahap pengembangan, segmen usaha akan diperluas ke berbagai industri dan akan bekerjasama dengan beberapa industri terkait produksi gula dan produksi turunannya. Inovasi juga merupakan bagian penting dalam pengembangan produk yang beragam dan berkelanjutan. Beberapa hal yang telah kami lakukan antara lain penggantian benih dengan varietas unggul, program bongkar ratoon sebagai alternatif bahan bakar ketel dari residu ke bahan bakar ampas, produksi minuman kemasan sari tebu dan pembuatan limbah blotong dijadikan sumber bahan organik

PT PG Rajawali I Unit PG Krebbe Baru dapat menggerakkan model bisnisnya yakni dengan mengolah Tebu Rakyat (TR) di daerah Jawa Timur. Perusahaan berdaya saing tinggi meskipun tidak mempunyai lahan sendiri (HGU) dan hanya mempunyai sedikit Tebu Sendiri (TS). Kondisi tersebut tidak lain atas ridho Tuhan Yang Maha Esa serta upaya keterbukaan informasi, *win-win situation* dengan mitra petani serta implementasi tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) yang menghasilkan *trust* atau kepercayaan.

Setiap tahunnya PT PG Rajawali I selalu melakukan pembaharuan secara berkala terhadap mesin-mesin produksinya. Kebangkitan ini penting untuk meningkatkan kapasitas penggilingan, meminimalkan kehilangan gula selama produksi, dan mengurangi konsumsi bahan bakar. Selain meningkatkan kemampuan penggilingan, PT PG Rajawali I juga berupaya menghasilkan produk berkualitas dengan mengedepankan R&D yang didukung fasilitas terkini.

Komitmen perusahaan terhadap kualitas bahan baku dan produksi dituangkan dalam Standar Operasi Prosedur (SOP) setiap bagian. Dengan dukungan laboratorium yang baik maka terdapat jaminan mutu pada setiap tahapan proses produksi. PT PG Rajawali I yakin dengan pengendalian dan pengawasan proses yang baik maka kadar gula yang hilang akan berkurang dan kualitasnya akan meningkat. Produk dan Jasa PT PG Rajawali I memproduksi produk gula dan produk turunannya. Dua bisnis PT PG Rajawali I adalah PG Kreet Baru di Kabupaten Malang dan PG Rejo Agung Baru di Kota Madiun. Selama tiga tahun terakhir, jumlah tebu yang digiling di PG Kreet Baru dan PG Rejo Agung Baru terus meningkat. Hampir semua tebu ini berasal dari tebu rakyat.

Perusahaan bekerja sama dengan 34.325 petani yang terdaftar di PG Kreet Baru, yang menghasilkan 369.122 ton tebu, atau 16,26% dari tebu bebas. 1.784.694 ton tebu, atau 78,63% dari tebu rakyat kemitraan dengan fasilitas kredit, dan 37.376 ton, atau 1,65% dari tebu rakyat kemitraan tanpa fasilitas kredit, diproses oleh perusahaan, yang hanya mengolah 78.549 ton tebu, atau 3,46% dari tebu sendiri (TS). 3.353 petani terdaftar, dengan 333 kelompok. PG Kreet Baru menyumbang 93% dari laba perusahaan, dan PG Rejo Agung Baru menyumbang 7%. Menurut hasil analisis SWOT, PT PG Rajawali I memiliki posisi daya saing di kuadran pertama (pertumbuhan). Oleh karena itu, mereka harus menerapkan strategi ekspansi untuk meningkatkan bagian pasar produksi gula mereka dengan meningkatkan kapasitas giling PG Kreet Baru di Kabupaten Malang secara bertahap dalam beberapa tahun mendatang.

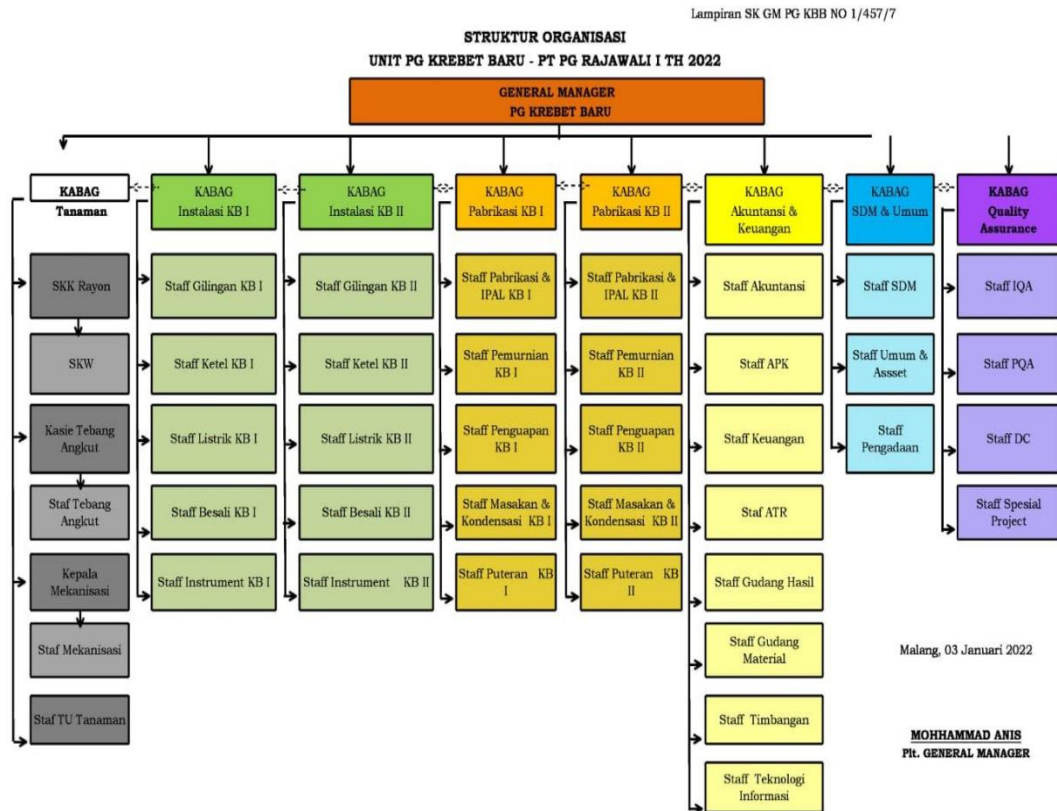
4.1.3 Jumlah Karyawan

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan

| Status Karyawan | Laki-Laki | Perempuan |
|------------------------|------------------|------------------|
| Pimpinan/Staf | 52 | 3 |
| Tetap | 260 | 9 |
| PKWT | 285 | 5 |
| PHL | 498 | 3 |
| | 1095 | 20 |
| Jumlah | 1115 | |

4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.1.5 Status Karyawan atau Pekerja

1. Tetap

Pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu dan pada saat dimulainya hubungan kerja didahului dengan masa percobaan maksimal 3 bulan. Karyawan tetap ini terdapat dua bagian antara lain:

a. Pimpinan/karyawan staf

Merupakan karyawan atau pekerja pimpinan yang menerima wewenang dari kantor direksi yaitu PT PG Rajawali I untuk bertindak atas nama dan untuk kepentingan perusahaan. Dalam hal penggajian, untuk

karyawan pimpinan ini juga dibawah wewenang kantor direksi tetapi untuk potongan-potongan lainnya dilakukan oleh unit masing-masing.

b. Pelaksana

Karyawan atau pekerja pelaksana merupakan karyawan tetap tetapi bukan dari golongan pimpinan, jadi karyawan ini menerima wewenang dari unit PG Kreet Baru itu sendiri. Dalam hal penggajian untuk karyawan pelaksana ini diatur oleh unit berdasarkan skala gaji masing-masing pekerja.

2. Tidak Tetap

Pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu dan pada saat dimulainya hubungan kerja tidak didahului dengan masa percobaan. Karyawan tidak tetap ini terdapat berbagai macam antara lain:

a. Pekerja Kampanye

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dari permulaan tebu diangkut melalui timbangan tebu, pekerjaan di penggilingan, pekerjaan di emplasemen yang ada hubungannya langsung dengan penggilingan tebu, pekerjaan di dalam pabrik sampai dengan mengangkut gula di atas alat pengangkutan. Dalam penggajian pekerja kampanye ini berdasarkan dengan skala gaji.

b. PKWT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dalam hal penggajian, Gaji PKWT ini sudah ditentukan dan mendapatkan lembur serta premi.

c. PHL

Perjanjian Kerja Harian Lepas (PHL) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.

d. Borongan/*Outsourcing*

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Golongan Karyawan

1. Karyawan Non Staf/Pelaksana : Golongan I s/d Golongan VIII
2. Karyawan Staf/Pimpinan : Golongan IX s/d Golongan XVI

Hari dan Jam Kerja

Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan peraturan perundang-undangan serta peraturan pelaksanaannya yang berlaku, jam kerja diatur sebagai berikut:

1. Dalam Masa Giling (DMG)
 - a. Hari kerja dalam 1 minggu adalah: 6 hari
 - b. Jam kerja dalam 1 hari:
 - 1) Senin-Kamis : 07.00 s/d 15.30
 - 2) Jum'at : 07.00 s/d 11.00
 - 3) Sabtu : 07.00 s/d 13.00
 - 4) Istirahat : 12.00 s.d 13.00
2. Luar Masa Giling (LMG)
 - a. Hari kerja dalam 1 minggu adalah: 5 hari
 - b. Jam kerja dalam 1 hari:
 - 1) Senin-Jum'at : 07.00 s/d 16.00

4.2 Pembahasan Subyek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Tabel 4.2

Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|-----------|----------------------|---------------|-------------------|
| 1 | Laki-Laki | 88 | 88% |
| 2 | Perempuan | 12 | 12% |
| Jumlah | | 100 | 100% |

Tabel 4.3
Jumlah Responden berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah | Presentase |
|--------|---------------|--------|------------|
| 1 | 21 - 30 Tahun | 6 | 6% |
| 2 | 31 - 40 Tahun | 25 | 25% |
| 3 | 41 - 50 Tahun | 37 | 37% |
| 4 | > 50 Tahun | 32 | 32% |
| Jumlah | | 100 | 100% |

Tabel 4.4
Jumlah Responden berdasarkan Bagian Kerja

| No | Bagian Kerja | Jumlah | Presentase |
|--------|----------------------|--------|------------|
| 1 | Pabrikasi KB I | 9 | 9% |
| 2 | Pabrikasi KB II | 11 | 11% |
| 3 | Tanaman | 25 | 25% |
| 4 | Quality Assurance | 9 | 9% |
| 5 | Instalasi KB I | 6 | 6% |
| 6 | Instalasi KB II | 15 | 15% |
| 7 | Akuntansi & Keuangan | 14 | 14% |
| 8 | SDM & Umum | 11 | 11% |
| Jumlah | | 100 | 100% |

Tabel 4.5
Jumlah Responden berdasarkan Status Karyawan

| No | Status Karyawan | Jumlah | Presentase |
|--------|-----------------|--------|------------|
| 1 | Staf | 32 | 32% |
| 2 | Non Staf | 68 | 68% |
| Jumlah | | 100 | 100% |

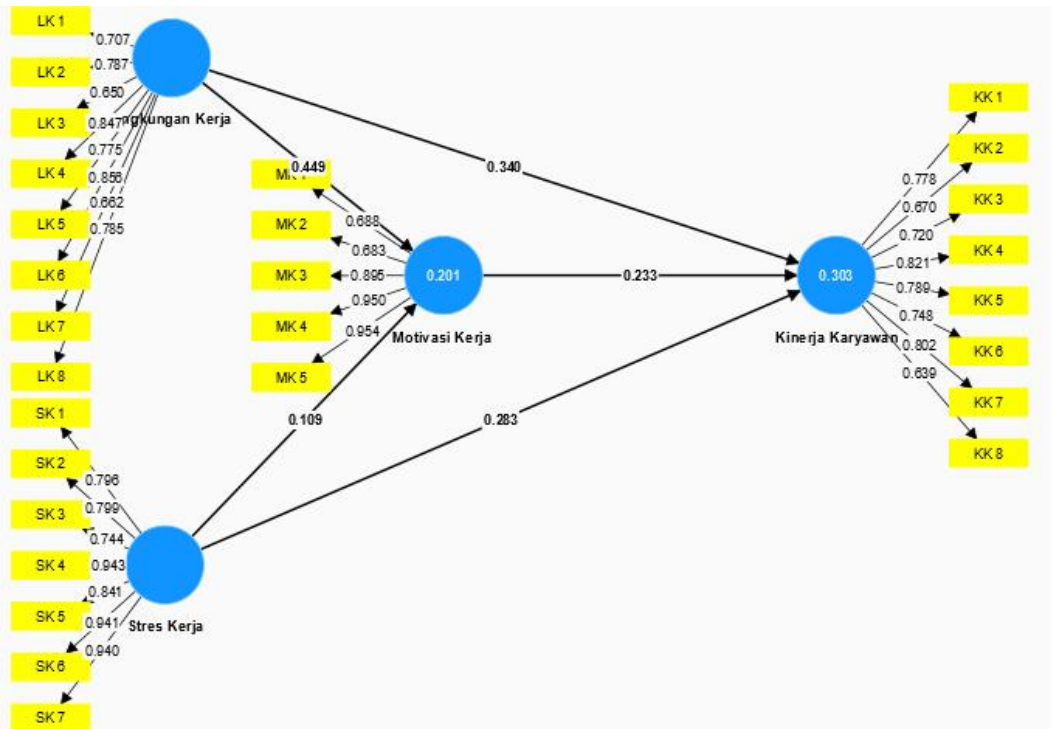
Menurut hasil penelitian, responden laki-laki sebesar 88 orang (88%) kemudian 12 orang (12%) merupakan responden berjenis kelamin perempuan. Sehingga kesimpulannya sebagian besar responden ialah laki-laki. Kemudian pada usia 21-30 tahun sejumlah 6 orang (6%), usia 31-40 tahun sejumlah 25 orang (25%), usia 41-50 tahun sejumlah 37 orang (37%), dan usia > 50 tahun sejumlah 32 orang (32%) sehingga kesimpulannya sebagian besar responden ialah berusia > 50 Tahun.

Selanjutnya, melalui hasil penelitian responden berdasarkan bagian kerja SDM & Umum berjumlah 11 orang (11%), bagian Pabrikasi KB I berjumlah 9 orang (9%), bagian Pabrikasi KB II berjumlah 11 orang (11%), bagian Tanaman berjumlah 25 orang (25%), bagian *Quality Assurance* berjumlah 9 orang (9%), bagian Instalasi KB I berjumlah 6 orang (6%), bagian Instalasi KB II berjumlah 15 orang (15%), bagian Akuntansi & Keuangan berjumlah 14 orang (14%). Jadi, kesimpulannya sebagian besar responden adalah dari bagian Tanaman. Kemudian, hasil penelitian dengan status karyawan staf/pimpinan sebanyak 32 orang (32%), status karyawan non staf sebanyak 68 orang (68%). Jadi kesimpulannya sebagian besar responden adalah karyawan yang berstatus non staf.

4.3 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* dengan bantuan Smart PLS 4 yang merupakan pembaharuan dari Smart PLS 3. Smart PLS itu sendiri merupakan aplikasi perangkat lunak untuk perancangan model persamaan struktural (SEM) pada antarmuka pengguna grafis (GUI). Model-model ini dapat diukur dengan metode analisis kuadrat terkecil parsial (PLS).

**Gambar 4.2 Hasil Pengukuran diagram jalur model pengukuran PLS
(Outer Model)**



4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Studi ini menggunakan model pengukuran reflektif untuk mengukur variabel lingkungan kerja, stres di tempat kerja, kinerja karyawan, dan motivasi mereka untuk bekerja. Untuk menggunakan teknik analisis Partial Least Square untuk menilai loading luar, tiga syarat harus dipenuhi: convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.

4.3.1.1 *Convergent Validity*

Pada PLS, penentuan validitas konvergen didasarkan pada nilai faktor pengisian. Jika nilai faktor pengisian lebih dari 0,7, indikator dianggap memenuhi syarat. Namun, untuk penelitian tahap awal, pengembangan skala pengukuran dengan nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin dalam Abdillah & Jogyanto, 2015) Sehingga pada penelitian ini menggunakan pengukuran > 0.6 .

Berikut adalah nilai dari *loading factor* pada masing-masing item pada variabel penelitian ini:

Tabel 4.6
Factor Loading

| | Kinerja Karyawan | Lingkungan Kerja | Motivasi Kerja | Stres Kerja | Keterangan |
|------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------|-------------------|
| X1.1 | | 0.707 | | | Valid |
| X1.2 | | 0.787 | | | Valid |
| X1.3 | | 0.650 | | | Valid |
| X1.4 | | 0.847 | | | Valid |
| X1.5 | | 0.775 | | | Valid |
| X1.6 | | 0.856 | | | Valid |
| X1.7 | | 0.662 | | | Valid |
| X1.8 | | 0.785 | | | Valid |
| X2.1 | | | | 0.796 | Valid |
| X2.2 | | | | 0.799 | Valid |
| X2.3 | | | | 0.744 | Valid |
| X2.4 | | | | 0.943 | Valid |
| X2.5 | | | | 0.841 | Valid |
| X2.6 | | | | 0.941 | Valid |
| X2.7 | | | | 0.940 | Valid |
| Y.1 | 0.778 | | | | Valid |
| Y.2 | 0.670 | | | | Valid |
| Y.3 | 0.720 | | | | Valid |
| Y.4 | 0.821 | | | | Valid |
| Y.5 | 0.789 | | | | Valid |
| Y.6 | 0.748 | | | | Valid |
| Y.7 | 0.802 | | | | Valid |
| Y.8 | 0.639 | | | | Valid |
| Z.1 | | | 0.688 | | Valid |
| Z.2 | | | 0.683 | | Valid |
| Z.3 | | | 0.895 | | Valid |
| Z.4 | | | 0.950 | | Valid |
| Z.5 | | | 0.954 | | Valid |

4.3.1.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity digunakan untuk memastikan bahwa setiap ide dalam masing-masing model laten berbeda dari variabel lainnya. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas diskriminan dari model penelitian dengan nilai cross loading. Nilai cross loading menunjukkan hasil uji validitas diskriminan. Jika nilai variabel yang berkorelasi dengannya lebih besar daripada nilai variabel yang berkorelasi dengan variabel lainnya, indikator tersebut dianggap memenuhi kriteria *discriminant validity*. Ini adalah nilai-nilai masing-masing indikator:

Tabel 4.7
Fornell Larcker

| | Kinerja Karyawan | Lingkungan Kerja | Motivasi Kerja | Stres Kerja |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------|
| Kinerja Karyawan | 0.748 | | | |
| Lingkungan Kerja | 0.407 | 0.762 | | |
| <i>Motivasi Kerja</i> | 0.397 | 0.435 | 0.843 | |
| <i>Stres Kerja</i> | 0.255 | -0.122 | 0.054 | 0.861 |

Evaluasi *discriminant validity* perlu dilakukan dengan melihat kriterian *fornell* dan *lacker*. *Discriminant validity* adalah bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa variabel secara teori berbeda dan terbukti secara empiris/pengujian statistik.

Kriteria *fornell* dan *larcker* adalah bahwa akar AVE variabel lebih besar dari korelasi antara variabel. Variabel kinerja karyawan mempunyai akar AVE (0.748) lebih besar korelasinya dengan lingkungan kerja (0.762) dan lebih besar korelasinya dengan Motivasi Kerja (0.843) begitupun seterusnya. Hasil ini menunjukkan bahwa *discriminant validity* variabel kinerja karyawan terpenuhi. Kemudian, dengan validitas lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja juga terpenuhi.

Tabel 4.8***Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)***

| | Kinerja Karyawan | Lingkungan Kerja | Motivasi Kerja | Stres Kerja |
|------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------------|
| Kinerja Karyawan | | | | |
| Lingkungan Kerja | 0.439 | | | |
| Motivasi Kerja | 0.425 | 0.438 | | |
| Stres Kerja | 0.218 | 0.282 | 0.161 | |

(Hair et al., 2019) merekomendasikan HTMT karena ukuran validitas diskriminan ini dinilai lebih sensitif atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai yang direkomendasikan adalah dibawah 0.90. hasil pengujian menunjukkan HTMT dibawah 0.90 untuk pasangan variabel maka validitas diskriminan terpenuhi. Variabel membagi variasi item pengukuran terhadap item yang mengukurnya lebih kuat dibandingkan membagi varians pada item variabel lainnya.

Tabel 4.9***Cross Loading***

| | Kinerja Karyawan | Lingkungan Kerja | Motivasi Kerja | Stres Kerja |
|------|---------------------|---------------------|-------------------|----------------|
| X1.1 | 0.778 | 0.238 | 0.245 | 0.164 |
| X1.2 | 0.67 | 0.327 | 0.318 | 0.194 |
| X1.3 | 0.72 | 0.361 | 0.416 | 0.192 |
| X1.4 | 0.821 | 0.418 | 0.309 | 0.187 |
| X1.5 | 0.789 | 0.252 | 0.258 | 0.183 |
| X1.6 | 0.748 | 0.24 | 0.271 | 0.156 |
| X1.7 | 0.802 | 0.303 | 0.24 | 0.208 |
| X1.8 | 0.639 | 0.219 | 0.259 | 0.232 |
| X2.1 | 0.299 | 0.707 | 0.173 | -0.246 |
| X2.2 | 0.275 | 0.787 | 0.432 | -0.115 |

| | | | | |
|------|-------|--------|--------|--------|
| X2.3 | 0.285 | 0.65 | 0.219 | -0.216 |
| X2.4 | 0.401 | 0.847 | 0.337 | 0.012 |
| X2.5 | 0.295 | 0.775 | 0.404 | -0.174 |
| X2.6 | 0.416 | 0.856 | 0.344 | 0 |
| X2.7 | 0.231 | 0.662 | 0.335 | -0.093 |
| Y.1 | 0.254 | 0.785 | 0.347 | -0.001 |
| Y.2 | 0.246 | 0.17 | 0.688 | -0.13 |
| Y.3 | 0.289 | 0.196 | 0.683 | -0.136 |
| Y.4 | 0.337 | 0.404 | 0.895 | 0.106 |
| Y.5 | 0.383 | 0.465 | 0.95 | 0.105 |
| Y.6 | 0.391 | 0.458 | 0.954 | 0.107 |
| Y.7 | 0.166 | -0.354 | -0.026 | 0.796 |
| Y.8 | 0.137 | -0.364 | -0.125 | 0.799 |
| Z.1 | 0.07 | -0.171 | -0.031 | 0.744 |
| Z.2 | 0.251 | -0.133 | 0.067 | 0.943 |
| Z.3 | 0.066 | -0.246 | -0.093 | 0.841 |
| Z.4 | 0.337 | 0.079 | 0.142 | 0.941 |
| Z.5 | 0.186 | -0.032 | 0.067 | 0.94 |

Seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, setiap indikator yang terlibat dalam variabel penelitian memiliki nilai cross-loading terbesar pada variabel tersebut dibandingkan dengan nilai cross-loading pada variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini memiliki validitas discriminant yang baik dalam menyusun variabelnya.

Tabel 4.10
Average Variant Extracted (AVE)

| Variabel | <i>Average Variant Extracted (AVE)</i> |
|-----------------------|--|
| Kinerja Karyawan (X1) | 0.560 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.581 |
| Motivasi Kerja (Y) | 0.711 |
| Stres Kerja (Z) | 0.741 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja memiliki AVE > 0,5, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki validitas discriminant yang baik.

4.3.1.3 Composite Reliability

Nilai reliabilitas komposit masing-masing indikator pada variabel disebut reliabilitas komposit. Variabel dianggap memenuhi reliabilitas komposit jika nilai indikatornya lebih besar dari 0,6. Nilai reliabilitas komposit masing-masing indikator ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4.11
Composite Reliability

| Variabel | <i>Composite Reliability</i> |
|-----------------------|------------------------------|
| Kinerja Karyawan(X1) | 0.892 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.896 |
| Motivasi Kerja (Y) | 0.962 |
| Stres Kerja (Z) | 1.086 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai composite reliability lebih dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel harus lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.12
Cronbach's Alpha

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|-----------------------|--------------------------------|
| Kinerja Karyawan (X1) | 0.887 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.896 |
| Motivasi Kerja (Y) | 0.901 |
| Stres Kerja (Z) | 0.948 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.3.2 Pengujian Model Struktural

4.3.2.1 Uji Multikolinier

Tabel 4.13
Uji Multikolinier

| | VIF |
|--------------------------------------|-------|
| Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan | 1.267 |
| Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja | 1.015 |
| Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan | 1.252 |
| Stres Kerja -> Kinerja Karyawan | 1.030 |
| Stres Kerja -> Motivasi Kerja | 1.015 |

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis model struktural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variabel yaitu dengan ukuran statistik inner VIF. Hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat *robust* (tidak bias).

4.3.2.2 Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model

PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Oleh karena itu maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti *R Square*, *Q Square*, SRMR, *PLS Predict*, (Hair et al., 2019) dan *Goodness of Fit Index (GoF Index)*.

Tabel 4.14

R- Square

| | <i>R-square</i> | <i>R-square adjusted</i> |
|------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Karyawan | 0.303 | 0.281 |
| Motivasi Kerja | 0.201 | 0.185 |

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* pada variabel motivasi kerja adalah 0.201. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sebesar 20.1% kemudian sisanya 79.9% dijelaskan oleh variabel lain. Lalu variabel kinerja karyawan dengan *R-Square* 0.303. Hal tersebut artinya bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja sebesar 30.3% sedangkan sisanya sebesar 69.7% dijelaskan oleh variabel lain yang pada penelitian ini tidak diteliti.

4.3.2.3 Pengujian *Goodness of Fit*

Dalam pengujian kesesuaian model struktur, nilai *Q-Square predictive relevance* (Q2) digunakan, dengan nilai R untuk setiap variabel, di mana variabel Z adalah 0,201 dan variabel Y adalah 0,303. Adapun nilai *Q-Square predictive relevance* yakni dengan rumus:

Rumus *Q-Square*:

$$Q2 = 1 - (1 - R2) (1 - R2)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0.201) (1 - 0.303)$$

$$Q2 = 1 - (0.799) (0.697)$$

$$Q2 = 1 - 0.5569$$

$$Q2 = 0.4431$$

$$Q2 = 44,31 \%$$

Adapun hasilnya pada nilai *predictive relevance* yakni sebesar 0.4431 atau 44.31%. dapat dilihat pada hasil perhitungan bahwa hasil menunjukkan nilai prediktif relevan memiliki nilai sebesar 44.31% yang menunjukkan bahwa adanya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisa dari nilai tersebut yakni sebesar 55.69% dijelaskan oleh variabel yang lainnya.

4.3.2.4 Uji Mediasi

Selanjutnya, gunakan metode perbedaan nilai koefisiensi dan signifikansi untuk mengevaluasi mediasi. Didasarkan pada hasil uji inner model, dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan variabel mediasi kepuasan kerja. Untuk mengetahui apakah variabel berhubungan satu sama lain sebagai full mediasi atau partial mediasi, nilai koefisiensi jalur dibandingkan dengan metode bootstrapping. Faktor jalan berada di antara -1 dan 1. Angka yang berada di antara 0 dan 1 menunjukkan hubungan variabel yang positif, sedangkan angka yang berada di antara 0 dan -1 menunjukkan hubungan variabel yang negatif. Menurut statistik T, angka yang melebihi 1,96 dianggap signifikan dan angka yang kurang dari 1,96 dianggap tidak signifikan. Hipotesis diterima jika nilai p-value kurang dari 0,05.

Tabel 4.15

Uji Pengaruh Langsung

| | <i>Original sample</i> (O) | <i>Sample mean</i> (M) | <i>Standard deviation</i> (STDEV) | <i>T statistics</i> (O/STDEV) | <i>P values</i> |
|--------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.445 | 0.455 | 0.090 | 4.946 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja | 0.449 | 0.461 | 0.080 | 5.603 | 0.000 |

| | | | | | |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.233 | 0.227 | 0.099 | 2.362 | 0.018 |
| Stres Kerja ->Kinerja Karyawan | 0.309 | 0.311 | 0.100 | 3.091 | 0.002 |
| Stres Kerja -> Motivasi Kerja | 0.109 | 0.105 | 0.114 | 0.959 | 0.337 |

Dalam tabel diatas menerangkan bahwa pada pengaruh langsung, lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai yang positif signifikan, begitu pula lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Z) memiliki nilai positif signifikan. Kemudian stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai positif signifikan. Selanjutnya diketahui stres kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z) memiliki nilai positif tidak signifikan. Kemudian motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai positif signifikan.

Tabel 4.16
Uji Pengaruh Tidak Langsung

| | <i>Original sample (O)</i> | <i>Sample mean (M)</i> | <i>Standard deviation (STDEV)</i> | <i>T statistics (O/STDEV)</i> | <i>P values</i> |
|--|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Stres Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.025 | 0.024 | 0.030 | 0.847 | 0.397 |
| Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.105 | 0.103 | 0.047 | 2.240 | 0.025 |

Berdasarkan tabel diatas menerangkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) memiliki nilai yang positif dan tidak signifikan. Begitu pula dengan variabel stres kerja (X2)

terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) memiliki nilai yang positif dan signifikan.

4.3.3 Hasil pengujian Hipotesis

H1 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,445 ; *t-statistics* 4,946 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,000. H1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang diterapkan di PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru, maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.

H2 : Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,309 ; *t-statistics* 3,091 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,002. H2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang diterapkan di PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur

sebesar 0,449 ; *t-statistics* 5,603 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,000. H3 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan dan sangat penting dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang diterapkan di PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru, maka semakin baik pula tingkat motivasi kerja karyawan.

H4 : Stres Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,109 ; *t-statistics* 0,959 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,337. H4 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan, tetapi tidak signifikan atau kurang mempunyai arti dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan di PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru.

H5 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,233 ; *t-statistics* 2,362 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,018. H5 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diterapkan di PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru, maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.

H6 : Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,105 ; *t-statistics* 2.240 dan nilai *p-value* 0,025. H6 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dalam memediasi terhadap kinerja karyawan, signifikan atau mempunyai arti dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

H7 : Motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,025 ; *t-statistics* 0,847 dan nilai *p-value* 0,397. H7 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki hubungan positif dan tidak signifikan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan atau kurang mempunyai arti dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,445 ; *t-statistics* 4,946 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,000. H1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000 < 0,05$). Variasi perubahan nilai variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang diterapkan di PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru, maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan. Hal ini tergambar pada lingkungan kerja PG Krebet Baru yang mana lingkungan kerja fisik yang memadai serta pendistribusian cahaya ditempat kerja ini sudah merata. Hal tersebut dapat berpengaruh baik terhadap karyawan serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agung dkk, 2017) dimana hal ini menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja memiliki thitung sebesar 3,597. Dengan demikian thitung ($3,597 > t_{tabel} (2,003)$) serta nilai signifikansi $0,01 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan dari hipotesis 1 bahwa H_0 dan H_a diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT “S”.

Karena alam semesta memang diciptakan oleh Tuhan untuk manusia, manusia ditugaskan sebagai khalifah untuk mengelola alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dan alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, dan bimbingan untuk memastikan bahwa setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Menjaga kelestarian lingkungan adalah tanggung jawab manusia sebagai khalifah Allah.

Seperti firman Allah dalam QS Al-Qashasah 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.”

4.4.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,309 ; *t-statistics* 3,091 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,002. H2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang diterapkan di PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi pada karyawan yang memiliki tuntutan tugas dan tekanan dari pimpinan, sehingga mereka dapat menyelesaikan tuntutan tugas tersebut sesuai dengan jatuh tempo yang ditentukan.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian dari (Nabila & Susilawati, 2023) dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%, yang menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44%, dan faktor lain mempengaruhi 22,56%. Dengan menggunakan uji signifikansi, hasilnya 10,643, dengan Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam menghadapi berbagai bentuk masalah dan ujian yang diberikan Allah SWT kepada kita pasti akan ada solusi dari segala permasalahan.

Dalam QS Al-Baqarah ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya:

“Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad) kabar gembira kepada orang-orang sabar, ”

Dari ayat tersebut makna “sedikit ketakutan” jika diimplementasikan dalam stres kerja dapat dijelaskan bahwa apabila Allah memberikan cobaan kepada seorang pemimpin berupa sedikit rasa ketakutan yaitu ketakutan terhadap tanggung jawab yang tengah dipikulnya, pasti Allah akan memberikan solusi jalan keluar dan kabar gembira bagi pemimpin yang sabar dalam tugasnya. Berhubungan dengan dunia kerja, hal-hal yang dapat menyebabkan stres bagi pekerja termasuk munculnya berbagai macam ketakutan dan tekanan, seperti dari rekan kerja, atasan, atau bahkan pelanggan. Karena efek stres yang signifikan, kemampuan untuk mengelola stres sangat penting. Stres tidak dapat dihindari selamanya karena manusia tidak dapat mengatur cobaan dan ujian yang diberikan Allah SWT.

4.4.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,449 ; *t-statistics* 5,603 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,000. H3 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan dan sangat penting dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang diterapkan di PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru, maka semakin baik pula tingkat motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini dapat digambarkan pada karyawan PG Krebet Baru dimana adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang memadai seperti pimpinan memberikan dukungan dan bimbingan serta berlaku adil kepada karyawan ini akan menumbuhkan dorongan dan semangat yang tinggi terhadap karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Ahiruddin dkk, 2020) Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X) pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dalam Kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel motivasi kerja (Y) Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung sebesar 52,7% sedangkan sisanya 47,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai.

Menurut Islam, lingkungan kerja mencakup semua usaha manusia di ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan, tumbuh-tumbuhan, dan semua yang ada di atas dan di dalam bumi. Semua ini diciptakan oleh Allah untuk membantu umat manusia hidup.

Dalam QS Al-A'raf ayat 56:

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

مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya:

Janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah diatur dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat dengan orang-orang yang berbuat baik.

Pengrusakan alam dilarang dalam ayat ini. Salah satu jenis pelanggaran atau pelanggaran batas adalah kerusakan. karenanya. Ini melanjutkan tutunan ayat sebelumnya dengan mengatakan, "Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi sesudah perbaikan yang dilakukan oleh Allah SWT dan atau siapapun, dan berdoalah dan beribadah kepada-Nya dalam keadaan takut, sehingga kamu lebih menaati-Nya dengan penuh harapan dan dia akan memberimu anugerah, termasuk pengabulan doa kamu." Sesungguhnya orang-orang yang berbuat baik, atau al-muhsinin, sangat dekat dengan rahmat Allah.

4.4.4 Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,109 ; *t-statistics* 0,959 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,337. H4 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan, tetapi tidak signifikan atau kurang mempunyai arti dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan di PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru. Setiap individu mempunyai tingkat stres kerja yang berbeda, adanya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang berbeda pada setiap karyawan dapat berpengaruh pada penurunan motivasi, namun tidak hanya itu saja, hal tersebut juga terjadi karena faktor eksternal lingkup pekerjaan yang dimana hal tersebut dapat mempengaruhi dismotivasi bagi karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Ayuk & Agus, 2020) menunjukkan bahwa uji T dapat digunakan untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel stres kerja terhadap motivasi kerja secara statistik. Nilai T hitungnya adalah -2,223, yang menunjukkan hasil negatif dengan nilai T tabel 2,01669, dan nilai signifikansinya adalah 0,032, yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel stres kerja memiliki koefisien regresi -0,227, yang menunjukkan nilai negatif pada koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap variabel stres kerja.

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.

Perintah langsung dari Allah kepada manusia adalah untuk bekerja untuk mendapatkan kehidupan duniawi sebagai bekal untuk akhirat. Bekerja menurut Islam tidak hanya untuk mendapatkan uang untuk hidup. Namun, yang lebih penting adalah bagaimana seorang Muslim dapat beradaptasi dengan berbagai lingkungan untuk menjalin *habluminannas* dan berusaha mendekatkan diri kepada Allah. Manusia hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak memiliki kemampuan untuk membantu dirinya sendiri, apalagi orang lain dalam masyarakat, jika mereka tidak bekerja.

Sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggung jawab yang terlalu besar di dunia kerja saat ini. Kita sering mengalami perasaan bahwa dunia ini sangat kejam, yang membuat kita merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global saat ini. Pada akhirnya, manusia berputus asa dari rahmat Allah karena stres yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang terlalu berat. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam QS Yusuf ayat 87:

يَبِيَّ اَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَاَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ
اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

Artinya:

Wahai anak-anakku, pergi dan carilah berita tentang Yusuf beserta saudaranya. Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir.”

4.4.5 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,233 ; *t-statistics* 2,362 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,018. H5 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan sangat penting dalam upaya peningkatan

kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diterapkan di PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru, maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan. Dapat dicontohkan ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi seperti perusahaan memberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk dapat bekerjasama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kemudian, ketika perusahaan memberikan intensif bagi karyawan maka akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Vira dkk, 2021) Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai beta terstandar 0,467 dan nilai $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya, motivasi secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

QS At-Taubah 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat di atas menunjukkan bahwa Allah telah memerintahkan manusia untuk bekerja dalam berbagai jenis pekerjaan yang menguntungkan. Allah akan melihat pekerjaan mereka dan memberikan penghargaan kepada mereka, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin. Setelah kamu meninggal, semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata pada hari kebangkitan. Yang paling menonjol dari ayat ini adalah penegasan Allah bahwa niat atau motivasi untuk bekerja harus benar. Sebab Allah akan membalas dengan azab jika motivasi tidak berfungsi dengan benar. Menurut perspektif ekonomi Islam, kinerja adalah hasil dari setiap tindakan yang tidak hanya bersifat

material tetapi juga merupakan cara untuk lebih mendekatkan diri kepada sang pencipta.

4.4.6 Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,105 ; *t-statistics* 2,240 dan nilai *p-value* 0,025. H₆ diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dalam memediasi terhadap kinerja karyawan, signifikan atau mempunyai arti dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dapat dicontohkan di PG Kreet Baru ini perusahaan memberikan wadah kepada karyawan untuk mengembangkan potensinya. Seperti halnya di PG Kreet Baru ini, adanya program pengembangan karyawan yang dilaksanakan minimal satu bulan sekali yang diberi nama “Teras Milenial” hal ini sebagai wadah bagi karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan peningkatan kompetensi karyawan yang berdasarkan Core Value (AKHLAK).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Erina dkk, 2021) penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kemampuan untuk memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat dianggap sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Al-Qur'an mengatakan bahwa segala sesuatu yang indah di dunia ini diciptakan oleh Allah SWT dapat menjadi dorongan untuk kita. Misalnya, memiliki orang yang kita cintai di dunia ini membuat kita termotivasi untuk berjuang untuk meningkatkan kinerja kita. Sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah ayat 111, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ هُمْ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ
 وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا
 بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۗ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya:

Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan surga yang Allah peruntukkan bagi mereka. Mereka berperang di jalan Allah sehingga mereka membunuh atau terbunuh. (Demikian ini adalah) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur'an. Siapakah yang lebih menepati janjinya daripada Allah? Maka, bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu. Demikian itulah kemenangan yang agung.

Seperti yang dijelaskan di atas, semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin, semakin banyak balasan yang positif yang kita terima atas upaya kita.

4.4.7 Motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa hubungan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,025 ; *t-statistics* 0,847 dan nilai *p-value* 0,397. H7 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan atau kurang mempunyai arti dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dapat dicontohkan ketika karyawan mendapatkan tuntutan tugas dan peran yang tinggi maka akan berdampak pada semangat karyawan itu sendiri dimana dalam hal ini karyawan merasa tidak memiliki motivasi dan tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam pandangan Islam, bekerja adalah ibadah karena seseorang yang bekerja dengan niat karena Allah akan menerima balasan yang setimpal dari Allah. Sebagaimana Firman Allah dalam surat Al-Ahqaf Ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ بِمَا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.

Ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah Swt. mencukupi semua. Seorang pemimpin akan melihat kinerja karyawannya baik dan buruk jika mereka terlibat dalam dunia kerja. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, mendapatkan bonus, atau menerima tambahan upah dari atasan mereka. Sebaliknya, jika kinerja buruk, mereka dapat dialih tugaskan atau bahkan dikeluarkan dari pekerjaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan diskusi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi studi pada PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru, oleh karena itu dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti menyatakan bahwa semakin baik tingkat lingkungan kerja yang dijalankan oleh PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dijalankan oleh PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan dan sangat penting dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang diterapkan di PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru, maka semakin baik pula tingkat motivasi kerja karyawan.
4. Stres kerja berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan, tetapi tidak signifikan atau kurang mempunyai arti dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan di PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diterapkan di PT PG Rajawali I Unit PG Krebet Baru, maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.
6. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila

motivasi kerja ditingkatkan, maka akan memberi dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT PG Rajawali I Unit PG Kreet Baru.

7. Motivasi kerja berpengaruh positif dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan atau kurang mempunyai arti dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Alam, M. Z., Kousar, S., & Rehman, C. A. (2019). Role of entrepreneurial motivation on entrepreneurial intentions and behaviour: theory of planned behaviour extension on engineering students in Pakistan. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1–20.
- Amstrong, M. (2009). *Amstrong's Handbook of Performance Management Evidencebased Guide to Delivering High Performance*. London: Kogan.
- Andriyanis, M. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Cakra Guna Cipta Di Kendalpayak, Kabupaten Malang)*. Malang: UIN Malang.
- Anisya, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(07), 1028–1033.
- Audria, N., & Susilawati. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Inalum. *Journal of Engineering Research*, 3(2), 280–286.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Basri, & Rivai. (2004). *Penilaian Kinerja*. [Http://Jurnal-Sdm.Blogspot.Com](http://Jurnal-Sdm.Blogspot.Com).
- Bendickson, J. S., Liguori, E. W., & McDowell, W. C. (2018). Revisiting entrepreneurial intentions: a social cognitive career theory approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14 No.1, 67–78.
- Cendhikia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 136–145.
- Chen, R., El Ghouli, S., Guedhami, O., Kwok, C. C. Y., & Nash, R. (2021).

- International evidence on state ownership and trade credit: Opportunities and motivations. *Journal of International Business Studies*, 52(6), 1121–1158.
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Darmawan, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Gossiping about outsiders: How time-related work stress among collectivistic employees hinders job performance. *Journal of Management & Organization*, 29(2), 191–206.
- Fuad, Sugiarto, & Nurlela, H. (2000). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Goh, Y. W., Kim, S., Wang, R., & Goh, P. S. (2022). Do Chinese employees avoid seeking social support when coping with work stress? *Journal of Management & Organization*, 2022, 1–19.
- Halim, Abdul et, A. (2005). *Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi Revisi*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Handaru, A. W., Syafiah, N. H., & Parimita, W. (2017). the Influence of Work Environment and Work Stress on Employee Performance At Pt "Es" Jakarta. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(2), 298–317.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Heriyanto, T., Naser, J. A., & Setia, K. A. (2018). The effect of competence and discipline on work motivation and impact on employee performance of Pratama tax office in Malang Utara. *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 2(3), 269–278.
- Herzberg, F. (2017). *The Motivation to Work*. New York: Routledge.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Entrepreneurship And*

Sustainability Issues, 8(2), 735–751.

- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83.
- Insan, A. N., Asnawar, A., Nur, M., & Masmarulan, M. (2023). Green Human Resources Management on Turnover Intentions Mediated by Work Environment Employees. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 208.
- Ismail, H. N., & Gali, N. (2016). Relationships among performance appraisal satisfaction, work-family conflict and job stress. *Journal of Management and Organization*, 23(3), 356–372.
- Isyandi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: unri press.
- Jeong, D. Y., & Choi, M. (2015). The impact of high-performance work systems on firm performance: The moderating effects of the human resource function's influence. *Journal of Management and Organization*, 22(3), 328–
- Lewa, K., Iip, I., Eka, & Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*.
- Lu, D., Sun, N., Hong, S., Fan, Y., Kong, F., & Li, Q. (2015). Occupational stress and coping strategies among emergency department nurses of China. *Arch Psychiatr Nurs*, 29(4).
- Malasari, H., Sulardiono, B., & Suprpto, D. (2018). Analisis Tingkat Kematangan Gonad Teripang Keling Di Perairan Menjangan Kecil, Karimunjawa. *Journal Of Maquares : Management Of Aquatic Resources*, 2721–6233.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marine, A., Ruotsalainen, J. H., Verbeek, J. H., Mariné, A., & Serra, C. (2006).

- Preventing occupational stress in healthcare workers. *Database of Systematic Reviews Cochrane*, 4, 1–15.
- Mathis, R. ., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Motowidlo, S. . (2003). Job performance. In Broman, W. C., Ilgen, D. R., Klimoski, Richard J.. (Ed.) *Handbook of Psychology. In Industrial And Organizational Psychology. New York: Sage Publications* (Vol. 12).
- Nawawi, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Novianti, R. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Funding Officer Dan Accounting Officer Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Bangkalan, Madura. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 04(4), 1–23.
- Pertiwingsih, H. R., & Durinda, P. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Telkom Surabaya Metro. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 2(2).
- Prawirosentono, S. (2002). *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725.
- Robbins, C. (2017). *Manajemen Jilid 2 Edisi 13*. Erlangga.
- Sastrohadwiryo, S. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk*

- Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinaga, T., & Sinambela., M. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi, XVII. No.*, 75–83.
- Suardiman, P. S. (1990). *Psikologi Perkembangan*. Yogyakarta: IKIP.
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*,
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta .
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Susilaningsih, N. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT. Vol. 1 No.2*.
- Tang, C., Lu, X., & Naumann, S. E. (2020). Intrinsic motivation and knowledge sharing in the mood-creativity relationship. *Journal of Management and Organization, May*.
- Timotius, E. (2023). Intrapreneurship of Middle-Level Managers: How To Trigger Their Achievement Motivation? *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 25(1), 1–12.
- Valizadeh, Zamanzadeh, Areshtanab, N., Avazeh, & Babaei. (2023). Stress management protocol for nurses working in the COVID-19 wards. *Heliyon*,

9(5).

- Van Beurden, J., Van Veldhoven, M., & Van De Voorde, K. (2021). How employee perceptions of HR practices in schools relate to employee work engagement and job performance. *Journal of Management and Organization*.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah moother and baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. 3(2), 1–10.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 dan Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Ketentuan Responden

| | | |
|---|-----------------|--|
| 1 | Nama | : |
| 2 | Jenis Kelamin | Laki-Laki / Perempuan |
| 3 | Usia | 21 - 30 Tahun 31 - 40 Tahun 41 - 50 Tahun > 50 Tahun |
| 4 | Bagian Kerja | Pabrikasi KB I Pabrikasi KB II Tanaman Quality Assurance Instalasi KB I Instalasi KB II Akuntansi & Keuangan SDM & Umum |
| 5 | Jabatan | : |
| 6 | Status Karyawan | Staf Non Staf |

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Kuesioner Penelitian

Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----------------------------------|---|---------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| Lingkungan Kerja Fisik | | | | | | |
| 1 | Sirkulasi udara di tempat kurang memadai sehingga mengganggu kelancaran saya dalam bekerja | | | | | |
| 2 | Pendistribusian cahaya di tempat kerja sudah merata sehingga tidak menyilaukan mata, dan hal ini membuat saya merasa nyaman dalam bekerja | | | | | |
| 3 | Kondisi lingkungan kerja saya di perusahaan selalu bersih dan rapi | | | | | |
| 4 | Pembuangan sampah rutin dilakukan oleh petugas kebersihan | | | | | |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | | | | | | |
| 1 | Atasan memberikan dukungan dan bimbingan kepada saya dalam penyelesaian pekerjaan serta atasan berlaku adil pada karyawan | | | | | |
| 2 | Saya selalu menawarkan solusi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan bila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan | | | | | |
| 3 | Dalam melaksanakan pekerjaan saya merasa sangat terbantu dengan adanya tim kerja | | | | | |
| 4 | Saya merasa hubungan yang akrab antar rekan kerja tidak terjalin | | | | | |

Stres Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|--------------------------------|--|---------|----|---|---|----|
| Tuntunan Tugas | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Saya merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak | | | | | |
| 2 | Tuntutan keahlian yang terlalu tinggi membuat saya tertekan | | | | | |
| Tuntunan Peran | | | | | | |
| 1 | Saya merasakan ketidakpastian peran pada pekerjaan | | | | | |
| 2 | Saya merasa perintah pekerjaan dari atasan seringkali membingungkan | | | | | |
| Struktur Organisasi | | | | | | |
| 1 | Saya tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan dalam diskusi | | | | | |
| 2 | Saya merasa struktur organisasi perusahaan tidak beraturan dan kurang jelasnya mengenai peran atau jabatan saya dalam perusahaan | | | | | |
| Kepemimpinan Organisasi | | | | | | |
| 1 | Saya merasa atasan saya tidak percaya terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |

Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----------------------------|--|---------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| Kuantitas | | | | | | |
| 1 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) dan sesuai yang ditargetkan dan merasa senang apabila mencapai target yang ditetapkan | | | | | |
| Kualitas | | | | | | |
| 1 | Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan tugas yang saya jalankan | | | | | |
| 2 | Saya melakukan tugas dengan teliti dan cermat | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 1 | Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya | | | | | |
| 2 | Saya tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| Kehadiran | | | | | | |
| 1 | Saya datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai | | | | | |
| 2 | Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan | | | | | |
| Kemampuan kerja sama | | | | | | |
| 1 | Dalam menyelesaikan pekerjaan saya merasa mampu melakukan kerja sama dengan rekan kerja | | | | | |

Motivasi Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|------------------------------|--|---------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | N | S | SS |
| Kebutuhan sosial | | | | | | |
| 1 | Perusahaan memberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk dapat bersosialisasi serta bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada | | | | | |
| Kebutuhan Penghargaan | | | | | | |
| 1 | Perusahaan selalu memberikan (pujian, penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja | | | | | |
| 2 | Perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi | | | | | |
| Aktualisasi Diri | | | | | | |
| 1 | Perusahaan memberikan wadah kepada setiap karyawan untuk mengembangkan potensinya | | | | | |
| 2 | Perusahaan memberikan kepercayaan penuh kepada setiap karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan | | | | | |

LAMPIRAN 2

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-1763/F.Ek.1/PP.00.9/11/2023 28 November 2023
Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Yth. **Pimpinan PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru**
Jl. Raya Krebet Bululawang No.10, Malang, 65171
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : VALIANTSYAH GALERIS
NIM : 18510152
Program Studi : Manajemen
Semester : XI (Sebelas)
Contact Person : 081358552720
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi
Dosen Pembimbing : Setiani, M.M

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



LAMPIRAN 3

SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN

PG Rajawali I
member of **ID FOOD**



No : 87/SDM/PKN/XII/2023

Perihal : Ijin Penelitian Skripsi

Kepada Yth
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Jl. Gajayana 50
Malang-65144

Dengan hormat,
Menjawab surat Saudara Nomor B-1763/F.Ek.1/PP.00.9/11/2023 perihal diatas, dengan ini kami beritahukan bahwa kami dapat menerima Siswa sebagai berikut :

| No | Nama | NIS | Jurusan |
|----|---------------------|----------|--|
| 1. | Valiantsyah Galeris | 18510152 | Manajemen (Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi) |

Untuk melaksanakan Penelitian Skripsi di PG Kreet Baru Bagian SDM & UMUM dimulai tanggal 02 Januari s/d 31 Januari 2024 dengan ketentuan sebagai berikut :

1. PG Kreet Baru tidak menyediakan tempat penginapan, sehingga yang bersangkutan harus menyediakan sendiri.
2. PG Kreet Baru tidak memberikan bantuan/tunjangan, baik itu akomodasi, konsumsi dan sebagainya dalam bentuk apapun kepada yang bersangkutan.
3. Peserta wajib memiliki asuransi Jaminan Kecelakaan (JKK) dan asuransi Jaminan Kematian (JKM) untuk melakukan Praktek Kerja Lapang (PKL) / Praktek Kerja Industri (Prakerin) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Peserta yang akan melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapang (PKL)/Praktek Kerja Industri (Prakerin) dan penelitian wajib melampirkan fotocopy sertifikat vaksin covid-19 yang ke1 & 2.
5. Selama kerja praktek/penelitian/survey/observasi yang bersangkutan wajib mentaati semua Peraturan Perusahaan dan petunjuk-petunjuk yang diberikan para pembimbing / pejabat yang berwenang.
6. Selama kerja praktek/penelitian/survey/observasi yang bersangkutan wajib mentaati semua Peraturan Perusahaan dan petunjuk-petunjuk yang diberikan para pembimbing / pejabat yang berwenang. Termasuk yang terkait dengan peraturan kedisiplinan perusahaan, semua siswa/mahasiswa peserta prakerin diwajibkan untuk mengajukan identitasnya ke Bagian SDM & Umum, untuk selanjutnya siswa/mahasiswa peserta prakerin harus melakukan absensi harian pada pintu revolving (sebelah utara, di belakang BPU). Sehingga untuk akses keluar masuk area pabrik selama pelaksanaan kegiatan prakerin siswa/mahasiswa tidak diperkenankan lagi melewati area utama kantor / loby tamu.
7. Setelah selesai kerja praktek/penelitian/survey/observasi yang bersangkutan wajib menyerahkan 1(satu) buku laporan hasil praktek/penelitian.

Apabila yang bersangkutan dapat menyetujui syarat-syarat diatas, diminta untuk menghadap ke Bagian SDM & Umum PG Kreet Baru dengan membawa :


1. Surat Ijin Kerja Praktek / Penelitian ini.
2. Fotocopy Kartu Tanda Pengenal, misal : KTP, Kartu Pelajar/Mahasiswa dsb.
3. Fotocopy sertifikat vaksin covid-19 yang ke 1 & 2

Demikian harap maklum, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Cc :
- Bagian SDM & UMUM
- Sie K3

Malang, 29 Desember 2023

PG. Rajawali I
member of **ID FOOD**
Unit PG Kreet Baru


Mohammad Anis
General Manager

PT. PG. Rajawali I
Unit PG. Kreet Baru
Jalan Raya Kreet No. 10
Bululawang-Malang (65171)
Telp. : 0341-833176, 833185
Fax. : 0341-833179, 833026
Email : pgkreet@yahoo.com

@pgkreetbaru_id

LAMPIRAN 4

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Valiantsyah Galeris
Tempat, Tanggal lahir : Mojokerto, 22 Juli 2000
Alamat Asal : Dsn Dlimo, Ds. Banjartanggul, Kec. Pungging
Kab. Mojokerto
Telepon/Hp : 081358552720
E-mail : vgaleries@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2006 : TK Kemala Bayangkari 84
2006-2012 : SDN Banjartanggul 1
2012-2015 : SMPN 1 Ngoro
2015-2018 : SMAN 1 Mojosari

Pendidikan Non Formal

2018-2019 : Program Khusus Pelatihan Bahasa Arab (PKPBA)
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibarhim
Malang
2019-2020 : Program Khusus Pelatihan Bahasa Inggris (PKPBI)
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibarhim
Malang