

# MODERASI SUASANA KERJA ATAS BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEKERJA HOME INDUSTRI SEPATU DI KECAMATAN PURI KABUPATEN MOJOKERTO

**Diah Cahyani**

Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto  
e-mail: [cahyanidiah97@yahoo.co.id](mailto:cahyanidiah97@yahoo.co.id)

**Elia Sjachriatin**

Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto  
e-mail: [apinkeli@gmail.com](mailto:apinkeli@gmail.com)

**Eny Nuraeni**

Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto  
e-mail: [enynuraei648@gmail.com](mailto:enynuraei648@gmail.com)

**Elok Cahyaning Pratiwi**

Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto  
e-mail: [elokmaulana@gmail.com](mailto:elokmaulana@gmail.com)

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine and analyze: 1) the effect of workload on the work atmosphere. 2) the influence of the work environment on the work atmosphere. 3) the effect of work stress on the work atmosphere. 4) the effect of workload on performance. 5) the influence of the work environment on performance. 6) the effect of work stress on performance. 7) the effect of work atmosphere on performance. 8) indirect effect of workload on performance through the work atmosphere. 9) the indirect influence of the work environment on performance through the work atmosphere. 10) the indirect effect of work stress on performance through the work atmosphere. This research is an explanatory correlational observational type. Collecting research data obtained directly from primary sources. The population is employees of 10 home shoe industry entrepreneurs scattered in Puri District, Mojokerto Regency, 10 samples were taken so that there were 100 respondents. Data analysis used path analysis with multiple linear regression econometric modeling. The research findings are: 1) the workload has no effect on the work atmosphere; 2) the work environment has a significant effect on the work atmosphere; 3) work stress has a significant effect on work atmosphere; 4) workload has a significant effect on performance; 5) the work environment has a significant effect on performance; 6) work stress has no effect on performance; 7) work atmosphere has a significant effect on performance; 8) workload has an indirect effect on performance through the work atmosphere as a moderating variable; 9) the work environment has an indirect effect on performance through the work atmosphere as a moderating variable; 10) work stress has an indirect effect on performance through the work atmosphere as a moderating variable.*

**Keywords:** workload, work environment, work stress, work atmosphere, performance

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh beban kerja terhadap suasana kerja. 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap suasana kerja. 3) pengaruh stress kerja terhadap suasana kerja. 4) pengaruh beban kerja terhadap kinerja. 5) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. 6) pengaruh stress kerja terhadap kinerja. 7) pengaruh suasana kerja terhadap kinerja. 8) pengaruh secara tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui suasana kerja. 9) pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui suasana kerja. 10) pengaruh secara tidak langsung stress kerja terhadap kinerja melalui suasana kerja. Penelitian ini berjenis observasional korelasional berifat eksplanasi. Pengumpulan data penelitian diperoleh secara langsung dari sumber primer. Populasi adalah pegawai dari 10 pengusaha home industri sepatu yang tersebar di Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto, sampel diambil 10 sehingga menjadi 100 responden. Analisis data menggunakan analisis jalur (Path analysis) dengan permodelan ekonometrika regresi linier berganda. Temuan penelitian adalah: 1) beban kerja tidak berpengaruh terhadap suasana kerja; 2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap suasana kerja;

3) stress kerja berpengaruh signifikan terhadap suasana kerja; 4) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 5) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 6) stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja; 7) suasana kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; 8) beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui suasana kerja sebagai variabel moderasi; 9) lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui suasana kerja sebagai variabel moderasi; 10) stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui suasana kerja sebagai variabel moderasi.

**Kata kunci:** beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, suasana kerja, kinerja

## PENDAHULUAN

Manusia sebagai sistem sosial internal suatu organisasi, terdiri individu dan kelompok besar atau kecil, formal atau informal, yang sebagian besar dinamis yaitu terbentuk, berubah dan larut (Sitorus et al., 2022:7) mengikuti perkembangan dan perubahan organisasi dalam suatu system sosial (Warbal, Renyut, & Renyut, 2022:2) dan kultural yang terbagi disegenap lingkup organisasi (Hanoum & Kusumaningrum, 2022:16) melalui struktur organisasi (Sitorus et al., 2022:7). Tenaga kerja memiliki kemampuan berbeda menanggung beban kerja, baik fisik, mental, atau sosial (Cahyani, 2016:3). Persamaan umum standar beban kerja adalah di mana setiap orang mampu memikul beban sampai berat tertentu (Mahawati *et al.*, 2021:4). Beban kerja optimal jika penempatan tepat, pekerjaan tepat Derajat ketepatan suatu penempatan kerja meliputi kecocokan pengalaman, keterampilan, motivasi dan lain-lain sebagainya (Mahawati et al., 2021:4). Beban kerja terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Affandi, Rozi, Sunarsi, & Wahyudi, 2021:183) seperti lingkungan kerja, stress kerja dan suasana kerja.

Kondisi lingkungan kerja (panas, bising, debu, zat kimia muisalnya) dapat menjadi beban tambahan terhadap pekerja. Beban-beban tambahan tersebut secara sendiri atau bersama sama dapat menimbulkan gangguan penyakit akibat kerja (Efendi & Makhfudli, 2009:233). Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja (Surajiyo, Nasruddin and Paleni, 2020:56).

Organisasi dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara maksimal (Giyanti, Setyowati, & Dharmanto, 2022:2451). Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2021:3). stres kerja secara signifikan menurunkan kinerja individu (Mukhtar, 2021:118), stres akibat beban kerja berlebihan dapat dianggap sebagai tanda-tanda kelemahan, kerapuhan, dan keamanan kerja yang lemah (Wisayari, 2004:8). stres sering muncul dari perubahan yang mengganggu keseimbangan tubuh karena adanya tekanan baik fisik maupun psikologis, faktor di luar organisasi seperti keluarga tidak harmonis, hubungan dengan masyarakat kurang baik, serta kondisi keuangannya yang kurang baik (Saranani *et al.*, 2022:31).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal (Sitinjak *et al.*, 2021:6).

Hasil observasi sementara pada 10 home industri sepatu yang tersebar di Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto didapati fakta bahwa beban kerja tidak menjadi masalah serius karena sistim yang digunakan berbasis kinerja, semakin produktif pegawai akan mendapat reward semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. lingkungan kerja juga tidak menjadi masalah serius, Sebagian besar pengusaha tidak menyediakan lingkungan (fisik) yang representative, akan tetapi lingkungan psikis sangat terbangun karena pekerja dan pengusaha merasa seperti keluarga. stress kerja yang ditemui penulis bukan karena pekerjaan yang menumpuk tetapi dikarenakan menurunnya produktifitas perusahaan yang dimungkinkan kalah dalam besaing atau faktor mahalnnya bahan baku dan bahkan dimungkinkan karena lesunya pasar. Semuan masalah tersebut tidak menjadikan suasana kerja yang kacau tetapi justru kelihatan kondusif.

Dari latar belakang diatas, di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap suasana kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap suasana kerja?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap suasana kerja?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja?
7. Apakah suasana kerja berpengaruh terhadap kinerja?
8. Apakah beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui suasana kerja?
9. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui suasana kerja?
10. Apakah stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui suasana kerja?

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. kajian literatur

#### 1. Beban Kerja

Beban kerja adalah seperangkat tuntutan tugas, sebagai usaha, dan aktivitas atau pencapaian (Gartner dan Murphy 1979 dalam Gawron, 2019:87). Tuntutan tugas (beban tugas) adalah tujuan yang ingin dicapai: waktu yang diizinkan untuk melakukan tugas, dan tingkat kinerja di mana tugas harus diselesaikan (Gawron, 2008:87). Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa dekade terakhir semakin meningkat. Pada pekerja kreatif, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap timbulnya stres kerja akibat permintaan lingkungan yang dialami individu. Bila ini berlebihan maka dapat menyebabkan pekerja melakukan kesalahan hingga berdampak pada kesehatan. Permasalahan yang harus diselesaikan pertama kali adalah apakah beban kerja merupakan karakteristik objektif dari lingkungan kerja atau subjektif persepsi pekerja itu sendiri (Johnson, 2006 dalam Hastutiningsih, (2018:49). Workload atau beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi "permintaan" dari pekerjaan tersebut. Adapun kapasitas adalah kemampuan/ kapasitas manusia (Irzal, 2016:25). Indikator beban kerja dalam penelitian ini menggunakan teori: Libberton, (2012:110) dengan jumlah 16 item pertanyaan.

#### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lokasi di mana alat, bahan, dan objek lain yang berkaitan dengan tugas tersedia dan diatur dengan domain cara khusus. Pekerjaan sebenarnya dilakukan di tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja sebagai konsep yang lebih besar mencakup lokasi tambahan yang dapat diakses di tempat kerja (Züllighoven & Beeger, 2005:69). Menurut Robbins (2010) dalam Rahmawati, Sa'adah, & Chabib, (2020:6) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Elemen-elemen dari lingkungan kerja ini dapat memengaruhi perasaan sejahtera, kolaborasi, efisiensi, dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu elemen terpenting dalam membuat kita merasa nyaman dan agar aktivitas kita berfungsi dan berkembang (Mahawati et al., 2021:120). Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan teori: Afandi, (2016:52-54). yang dirinci menjadi 18 item pertanyaan.

#### 3. Stress Kerja

Stres Kerja adalah sikap karyawan terhadap situasi yang menyimpang terhadap fisik maupun psikologi akibat adanya tuntutan yang berlebihan dalam proses pencapaian hasil kerja. Robbins (2006: 796-797) mengemukakan bahwa stres kerja dapat diukur melalui: (1) tuntutan tugas; (2) tuntutan

peran; (3) tuntutan antar pribadi; (4) struktur organisasi; (5) kepemimpinan organisasi. Indikator stress kerja diadopsi dari American National Safety Council dalam Wisyasari, (2004:10) yang terinci menjadi 10 item pertanyaan.

#### **4. Suasana Kerja**

Suasana kerja adalah keadaan yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa memberikan dampak terhadap pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Winata, 2022:86) dari penjelasan ini, penulis mengembangkan indikator suasana kerja menjadi 7 item pertanyaan.

#### **5. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang. Menurut Ekasari, (2020:22) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.” Kinerja pegawai tidak lepas dari motivasi dan faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sendiri. Mangkunegara (2010:67) dalam Ekasari, (2020:22) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Oleh karena itu pihak manajemen harus mendorong pegawainya untuk selalu bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan Institusi. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Shaleh et al., 2018:58). Indikator kinerja pegawai, diadaptasi dari teori Dwiyanto, (1995) dalam (Sawir, 2020:40) yang dikembangkan menjadi 6 item pertanyaan.

#### **B. Penelitian terdahulu**

Penelitian Ballo, Laan and Amalo, (2020) menyimpulkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh negative, stres kerja tidak berpengaruh dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; (2) beban kerja dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja, tetapi lingkungan kerja berpengaruh signifikan. Penelitian Sulistyawan, (2021) menyimpulkan persepsi tentang beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan coaching tidak dapat memoderasi secara signifikan hubungan antara persepsi beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Hakman, Suhadi and Yuniar, (2021) adalah Ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari dengan nilai  $F_{Exp(B)} = 3.447$ . penelitian Samudra, (2022) menghasilkan temuan 1) variabel stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, 2) kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, 3) interaksi antar rekan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. , 4) beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. tidak signifikan negatif terhadap produktivitas karyawan. Dari beberapa penelitian terdahulu, tidak atau belum ditemui judul yang sama persis dengan penelitian ini, meskipun beberapa variabel banyak mengandung kesamaan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berjenis observasional korelasional (Breakwell, Hammond and Fife-Schaw, 1995:344) yaitu, meneliti variabel secara alami terkait di dunia nyata, tanpa mengendalikan (El-Hay, 2019), sehingga berifat eksplanasi (Fernandes, 2018:124). Variabel penelitian ini adalah: beban kerja (X1); lingkungan kerja (X2); stress kerja (X3); suasana kerja (M); kinerja (Z). Pengukuran variabel menggunakan skala Likert 5 poin (Dewi, 2021:37). Pengumpulan data penelitian diperoleh secara langsung dari sumber primer (Supriyono, 2018:48). Populasi adalah pegawai dari 10 pengusaha home industri sepatu yang tersebar di Kecamatan Puri Kabupaten Mojokerto, sampel diambil 10 orang dari masing-masing home industri sepatu sehingga menjadi 100 orang responden. Analisis data menggunakan

analisis jalur (Path analysis) dengan permodelan ekonometrika regresi linier berganda (Yuliani, 2021:7). Dengan model analisis persamaan persamaan sebagai berikut:

$$M = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$(Y = p_{y.1}X_1 + p_{y.2}X_2 + p_{y.3}X_3 + p_{y.1}\epsilon_1)$$

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4M$$

$$(Z = p_{z.1}X_1 + p_{z.2}X_2 + p_{z.3}X_3 + p_{z.4}M + p_{z.1}\epsilon_1)$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

Tabel 1

Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural Model 1 dan Model 2

Hipotesis	Standardized Coefficients	R	T	F	Sig.	Keterangan
	Beta	Square	hitung	hitung		
<b>Model 1</b>	-	<b>0,970</b>	<b>0,662</b>	<b>1050,318</b>	<b>0,000</b>	<b>Tidak Signifikan</b>
H1	-0,046	-	-1,808		0,634	H1 ditolak
H2	0,079		2,844		0,002	H2 diterima
H3	0,960	-	46,955		0,000	H3 diterima
<b>Model 2</b>	-	<b>0,493</b>	<b>1,983</b>	<b>25,021</b>	<b>0,000</b>	<b>Signifikan</b>
H4	-0,230		-2,158		0,008	H4 diterima
H5	0,551		4,655		0,021	H5 diterima
H6	-0,125		-0,307		0,175	H6 ditolak
H7	0,529		1,271		0,030	H7 diterima
H8	-0,276	-		-	0,011	H8 diterima
H9	0,630	-		-	0,044	H9 diterima
H10	0,835	-		-	-0,120	H10 diterima

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh beban kerja terhadap suasana kerja

Hasil pengujian pada tabel Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural Model, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja (X1) adalah 0,634. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,634 > 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap suasana kerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Nabawi, (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lukito and Alriani, (2019) yang menyatakan Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja seorang pengusaha atau manajemen, tanggung jawabnya merupakan beban mental... Faktor mental dan psikologis yaitu reaksi mental dan kejiwaan terhadap suasana kerja, hubungan antara pengusaha dan karyawan (Simarmata *et al.*, 2022:131). Beban kerja optimal jika penempatan tepat, pekerjaan tepat Derajat ketepatan suatu penempatan kerja meliputi kecocokan pengalaman, keterampilan, motivasi dan lain-lain sebagainya (Mahawati *et al.*, 2021:4). Beban kerja terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Affandi, Rozi, Sunarsi, & Wahyudi, 2021:183) seperti lingkungan kerja, stress kerja dan suasana kerja.

#### 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap suasana kerja

Hasil pengujian pada tabel Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural Model, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,002. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap suasana kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hernawan, (2022), sejalan dengan penelitian Marbun and Jufrizen, (2022). Samson, Budianto, & Katini (2017) dalam

Hernawan, (2022:175) mendefinisikan Dimensi lingkungan kerja adalah: 1. Hubungan pegawai mempunyai indikator a. kemampuan kepemimpinan dan b. distribusi informasi yang baik. 2. Tingkat Kebisingan Lingkungan mempunyai indikator a. ketidak nyamanan dalam bekerja, b. suasana bising. 3. Peraturan kerja mempunyai indikator a. pengaruh baik, b. pengembangan karier. c. pegawai dapat bekerja lebih baik, d. membantu aktivitas pekerjaan. 4. Sirkulasi Udara mempunyai indikator a. ventilasi cukup, b. pemasangan kipas angin atau AC. C. pemasangan humidifier. 5. Keamanan mempunyai indikator a. Ketenangan dan b, Kenyamanan.

Suasana kerja dapat diukur secara kualitatif atau kuantitatif. Ukuran-ukuran kualitatif dari suasana organisasi seperti: melalui keseragaman standar dan penghargaan, sedangkan suasana kerja yang diukur secara kuantitatif dengan pernyataan yang diciptakan untuk mengukur suasana di dalam organisasi. Nitisemito, (2004:109) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, misalnya kebersihan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, tingkat kebisingan dan sebagainya.

### 3. Pengaruh stress kerja terhadap suasana kerja

Hasil pengujian pada tabel Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural Model, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel stress kerja (X3) adalah 0. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0 < 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap suasana kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hernawan, (2022).

Mangkunegara (2009) dalam Gofur, (2018:297) pegawai yang mengalami stres kerja karena kondisi beban kerja yang dirasakan terlalu berat dihadapkan dengan tuntutan waktu kerja yang terbatas, suasana kerja yang tidak sehat, kualitas pengawasan kerja yang rendah, konflik kerja, otoritas kerja yang tidak memadai terhadap tanggungjawab yang diembannya, dan perasaan frustrasi dalam kerja sebagai akibat dari perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin. Faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja, antara lain berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, dan faktor personal, berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri Dwiyantri (2001) dalam Gofur, (2018:297).

### 4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian pada tabel Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural Model, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja (X1) adalah 0,008. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,008 < 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hernawan, (2022), sejalan dengan penelitian Ahmad, Tewal and Taroreh, (2019), sejalan dengan penelitian (Utomo, 2019).

Beban Kerja Beban kerja berlebihan yang harus ditanggung oleh karyawan sering menjadi pemicu menurunnya kinerja (Mukhtar, 2021:46). Ketidakmampuan karyawan mengelola emosi diri saat beban kerja yang diperintahkan pimpinan semakin banyak, kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan (Astuti, 2021:6). Beban kerja yang ada sudah bikin melelahkan, apalagi bila beban kerja bertambah maka akan bertambah pula kelelahan individu. Tetapi hendaknya beban kerja yang bertambah tidak membuat tekanan (Duha, 2020:78).

### 5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian pada tabel Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural Model, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,021. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,021 < 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kondisi lingkungan kerja (panas, bising, debu, zat kimia muisalnya) dapat menjadi beban tambahan terhadap pekerja. Beban-beban tambahan tersebut secara sendiri atau bersama sama dapat menimbulkan gangguan penyakit akibat kerja (Efendi & Makhfudli, 2009:233). Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja (Surajiyo, Nasruddin and Paleni, 2020:56).

#### 6. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian pada tabel Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural Model, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel stress kerja (X3) adalah 0,175. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0,175 > 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Julvia, (2016) yang menyatakan Stress kerja dan konflik kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan., akan tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad, Tewal and Taroreh, (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagian besar dari kita menyadari bahwa stres karyawan merupakan masalah yang semakin banyak dijumpai dalam organisasi (Robbins *et al.*, 2013). Stres kerja dapat memengaruhi kesehatan, kehidupan pribadi seseorang, dan kinerja yang dihasilkan pada sebuah instansi. Akan tetapi stres tidak diartikan selamanya buruk. Stres dengan tingkat ringan bisa membantu seseorang menemukan tantangan baru di pekerjaan, energik, dan tetap fokus agar tidak bosan. Stres yang tidak terlalu tinggi bermanfaat untuk membuat karyawan lebih berhati-hati, cermat, dan wapada dalam bekerja. Stres dihubungkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan merupakan tekanan, kewajiban, tanggung jawab, dan ketidakpastian yang dihadapi oleh para individu di tempat kerja. Sumber daya merupakan hal-hal di dalam kendali individu yang dapat dipergunakan untuk menyelesaikan tuntutan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berasal dari dalam dan dari luar diri karyawan (Robbie, 2022:2).

#### 7. Pengaruh suasana kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian pada tabel Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural Model, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel suasana kerja (M) adalah 0,03. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,03 < 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa suasana kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Suasana Kerja Suasana kerja pegawai yang baik sangat menguntungkan bagi organisasi dalam usaha mencapai efektifitas kerja organisasi. Suasana kerja yang baik tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara benar dan baik (Riyadi, 2018:72).

Keharmonisan suasana kerja perusahaan-perusahaan bergantung pula kepada tindakan-tindakan organisasi pekerja (labor unions) dan pressure groups lainnya yang ada dalam masyarakat (Sukirno, 2017:84). Kelakuan Pemimpin menentukan suasana di lingkungan kerja, bila kelakuannya baik suasana kerja menyenangkan dan lingkungan kerja jadi mudah untuk bekerja di dalamnya, tetapi kalau kelakuannya jelek, suasana kerja jadi runyam dan tidak menyenangkan (Busono, 2019:75).

#### 8. Pengaruh secara tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui suasana kerja sebagai variabel moderasi

Hasil pengujian pada tabel Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural Model, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja (X1) adalah 0,010. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,010 < 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui suasana kerja sebagai variabel moderasi.

#### 9. Pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui suasana kerja sebagai variabel moderasi

Hasil pengujian pada tabel Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural Model, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,043. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,043 < 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui suasana kerja sebagai variabel moderasi

#### 10. Pengaruh secara tidak langsung stress kerja terhadap kinerja melalui suasana kerja sebagai variabel moderasi

Hasil pengujian pada tabel Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural Model, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel stress kerja (X3) adalah -0,12. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $-0,12 < 0,05$ ) sehingga dapat dijelaskan bahwa stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui suasana kerja sebagai variabel moderasi

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis diatas, beban kerja tidak berpengaruh terhadap suasana kerja. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap suasana kerja termasuk stress kerja berpengaruh signifikan terhadap suasana kerja. Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, suasana kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui suasana kerja sebagai variabel moderasi, lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui suasana kerja sebagai variabel moderasi, dan yang terakhir adalah terbukti bahwa sebuah stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui suasana kerja sebagai variabel moderasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. *et al.* (2021) *Manajemen SDM Strategik*. Banten: Bintang Visitama.
- Ahmad, Y., Tewal, B. and Taroreh, R. N. (2019) 'Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Astuti, I. Y. (2021) *Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Penerbit NEM.
- Ballo, F., Laan, R. and Amalo, F. (2020) 'Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja: Menguji Peran Moderasi Motivasi Kerja', *Jurnal Manajemen*, 4(2), pp. 190–199.
- Breakwell, G. M., Hammond, S. and Fife-Schaw, C. (1995) *Research Methods in Psychology*. SAGE Publications.
- Busono, H. (2019) *Bekerja Dengan Iman Kesabaran Itu Mendatangkan Keberuntungan Dan Kemenangan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Cahyani, W. D. (2016) 'Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja buruh angkut', *Pena Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*, 19(2).
- Dewi, R. (2021) *Teknik relaksasi lima jari terhadap kualitas tidur, fatigue dan nyeri pada pasien kanker payudara*. Yogyakarta: Deepublish.
- Duha, T. (2020) *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Efendi, F. and Makhfudli, M. (2009) 'Keperawatan Kesehatan Komunitas: teori dan praktik dalam keperawatan'. Salemba Medika.
- Ekasari, R. (2020) *Model Efektivitas Dana Desa untuk Menilai Kinerja Desa Melalui Pemberdayaan Ekonomi*. Kepanjen: AE Publishing.
- El-Hay, M. A. A. (2019) *Understanding Psychology for Medicine and Nursing: Insights and Applications*. Taylor & Francis.
- Gawron, V. J. (2019) *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook, - 2-Volume Set*. CRC Press.
- Giyanti, D., Setyowati, N. W. and Dharmanto, A. (2022) 'PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA (STUDI KASUS PADA PEGAWAI DI KELURAHAN PEKAYON JAYA, KEC. BEKASI SELATAN, KOTA BEKASI)', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), pp. 2451–2464.
- Gofur, A. (2018) 'Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai', *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, pp. 295–304.
- Hakman, H., Suhadi, S. and Yuniar, N. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19', *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), pp. 47–54.
- Hanoum, F. C. and Kusumaningrum, R. (2022) 'Pendekatan Strategis Manufacturing Terpadu Dalam Industri dan TQM', *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), pp. 9–20.

- Hastutiningsih, A. T. (2018) 'Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja (studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)'. Universitas Islam Indonesia.
- Hernawan, E. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta', *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), pp. 173–180.
- Irzal, M. K. (2016) *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Edisi 1*. Kencana.
- Julvia, C. (2016) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Lukito, L. H. and Alriani, I. M. (2019) 'Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang', *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Mahawati, E. et al. (2021) *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Marbun, H. S. and Jufrizen, J. (2022) 'Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara', *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 262–278.
- Mukhtar, A. (2021) *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Penerbit NEM.
- Nabawi, R. (2020) 'Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), pp. 170–183.
- Nitisemito, A. (2004) 'Manajemen Personalia, Edisi 8'. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L. and Chabib, M. N. (2020) *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombag: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Riyadi, S. (2018) *Faktor Peningkatan Kinerja melaluo Job Stress*. Surabaya: Zifatama Jawara.
- Robbie, R. I. (2022) *Mengelola Stres untuk Meningkatkan Kinerja*. Malang: Pustaka Peradaban.
- Robbins, S. et al. (2013) *Organisational Behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Samudra, J. P. D. (2022) 'Pengaruh Stres Kerja, Kondisi Lingkungan Kerja, Interaksi Antar Rekan, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Globalindo Intimates'. STIE YKPN.
- Saranani, F. et al. (2022) *Stres Kerja*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, S. and Syuhada, A. H. (2021) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sawir, M. (2020) *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Deepublish.
- Shaleh, M., Batjo, N. and Firman, S. P. M. P. (2018) *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Simarmata, J. et al. (2022) *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sitinjak, W. et al. (2021) *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia.
- Sitorus, S. A. et al. (2022) *Pengantar Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sukirno, S. (2017) *Pengantar bisnis*. Jakarta: Prenada Media.
- Sulistiyawan, Y. (2021) 'Persepsi Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerjayang Dimoderasi Oleh Coaching'. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Supriyono, R. A. (2018) *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: UGM PRESS.
- Surajiyo, Nasruddin and Paleni, H. (2020) *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Utomo, S. (2019) 'Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa', *PARAMETER*, 4(2).
- Warbal, M., Renyut, B. C. and Renyut, S. F. G. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Maluku', *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), pp.

1–21.

Winata, E. (2022) *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.

Wisyasari, P. (2004) *Manajemen Stres*. Jakarta: Egc.

Yuliani, I. (2019) *Pengaruh Belanja dan Investasi Terhadap Kemandirian dan Pertumbuhan Ekonomi Daerah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.