

Mungkinkah Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel “T” Di Kota Probolinggo

Hermanto¹, Mutinda Teguh Widayanto², Leliya Nanda Tiyas Sinta Devie³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga^{1,2,3}

**Email : hermanto@upm.ac.id^{1*}; mutindateguh@upm.ac.id²;
leliyanandatiyassintadevie@gmail.com³**

Abstract

The purpose of this study, which was done in the “T” Hotel in Probolinggo City, is to examine how job stress is a mediator between employees' workloads and the quality of their work. Workload, Work Environment, and Work Stress are exogenous (independent) factors in this descriptive quantitative study, whereas Employee Performance is an endogenous (bound) variable. The data in this study were collected using interviews, documentation, and questionnaires, with a population of 32 respondents using the census method. Information obtained from: 1. Source material; 2. Information Gathered From Other Sources. Path analysis testing approaches are used as part of a structural equation model (SEM) with the use of SmartPLS version 4 software. According to the findings, there is some positive but not statistically significant correlation between workload and performance, some positive but statistically significant correlation between workload and performance mediated by work stress, some positive but statistically significant correlation between workload and performance, and some positive but statistically significant correlation between workload and performance.

Keywords: *Workload, Work Environment, Work Stress, Employee Performance.*

1. Pendahuluan

Agar berhasil bersaing dengan perusahaan lain, sumber daya manusia sangat penting (Putri & Rahyuda, 2019). SDM bukan hanya berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai salah satu penopang utama untuk mencapai target perusahaan agar mencapai titik optimal dalam mencapai kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan serta mencapai target keuntungan yang diinginkan secara bersama-sama sesuai dengan perjanjian dari awal (Putri & Rahyuda, 2019).

Kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan akan menjadi faktor penentu utama dalam sebuah keberhasilan dari sebuah perusahaan baik dari segi target usaha dari profit maupun kualitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan ini membutuhkan keahlian yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan (Hermanto & Fatimah, 2022). Oleh karena itu SDM yang baik adalah SDM yang mampu menghasilkan kinerja yang maksimal serta dengan meminimalisir kerugian dengan memanfaatkan kelebihan dan keterampilan yang mereka miliki (Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, 2022).

Beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja merupakan karakteristik dasar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor tersebut akan mempengaruhi hasil kinerja yang nantinya mereka hasilkan, oleh karena itu perusahaan dapat melihat karyawan yang memiliki kualitas terbaik dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kerja sama selama mereka melkakukan pekerjaan di dalam perusahaan yang bersangkutan (I Komang, 2021).

Salah satu cara agar kinerja yang dihasilkan maksimal maka perusahaan perlu melakukan evaluasi untuk mengetahui tekanan yang dialami oleh setiap karyawan mereka, sehingga dengan begitu dapat mengurangi angka stres kerja di lingkungan perusahaan mereka dan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Namun tak jarang juga perusahaan masih sangat lalai akan memperhatikan tekanan setiap karyawan yang mereka miliki dengan terus memberikan tekanan dan beban kerja yang berlebih sehingga mengakibatkan stres kerja di lingkungan perusahaan mereka (Diputra & Surya, 2018).

Karena beban kerja individu adalah kontributor utama untuk pengembangan stres terkait pekerjaan, beban kerja yang berat dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang tidak sehat dengan membuat karyawan kurang peduli satu sama lain dan lebih cenderung berfokus hanya pada tanggung jawab individu dan tanggung jawab perusahaan. harapan bagi mereka (Prawitasari & Herfianti, 2020). Baik psikis ataupun fisik setiap karyawan harus benar benar ditekan agar target

yang perusahaan tercapai tanpa memperhatikan keadaan karyawan yang mereka miliki (Santoso & Rijanti, 2022).

Lingkungan kerja juga menjadi faktor pendukung agar suasana kerja menjadi kondusif ditengah tekanan yang ada, sehingga banyak perusahaan memberikan fasilitas yang bisa digunakan sebagai salah satu faktor untuk melepas penat sementara diareaperusahaan, namun terkadang masalah bukan datang berasal dari luar namun dari dalam diri yang merasa tertekan dan jenuh dengan rutinitas yang tertekan secara terus menerus sehingga mengakibatkan kinerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal(Farih et al., 2021).

Segala permasalahan diatas jika dibiarkan secara terus menerus akan menjadi salah satu faktor utama permasalahan yang akanmerugikan untuk perusahaan oleh karena itu perusahaan seharusnya melakukan evaluasi dan mencari permasalahan apa yang menjadikan karyawan mereka merasakan beban kerja, stres kerja hingga lingkungan kerja yang kurang kondusif agar meminimalisir permasalahan di kemudian hari(Valendra et al., 2019).

Hotel “T” merupakan hotel berbintang satu yang terletak di Kota Probolinggo. Dengan predikat tersebut dapat dikatakan setiap karyawan yang bekerja di hotel tersebut harus bergerak cepat, efektif dan efisien karena perusahaan ini bergerak pada sektor jasa yang mengharuskan mereka untuk terus standby setiap saat. Oleh karena itu ada pembagian shift agar karyawan selalu ada dan siap siaga jika ada konsumen datang untuk melakukan reservasi kamar dan penyewaan ruang aula ataupun datang hanya untuk bermain di kolam renang. Segala sesuatu yang ada didalam perusahaan ini terus bergerak sepanjang waktu sehingga tak jarang karyawan merasa tertekan dan stres karena pekerjaan yang terus berulang dengan tekanan yang sama.

Berdasarkan informasi yang diberikan, peneliti mempertimbangkan penelitian dengan judul **“Mungkinkah Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel “T” Di Kota Probolinggo”**.

2. Metode Penelitian

Menggunakan satu atau lebih variabel dependen untuk menggambarkan perilaku variabel independen adalah tujuan dari penelitian deskriptif-kuantitatif ini (Sugiyono 2017). Wawancara, catatan tertulis, kuesioner, dan tinjauan literatur yang relevan semuanya digunakan untuk mengumpulkan informasi yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan total 32 peserta, metode sensus atau sampel jenuh digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, memastikan bahwa setiap anggota populasi terwakili secara merata dalam sampel (Sugiyono, 2017). Analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan software SmartPLS versi 4 digunakan untuk memvalidasi penelitian ini. Uji normalitas, reliabilitas, konfirmasi, dan hipotesis dilakukan, dan penelitian diakhiri dengan diskusi tentang temuan.

Pengukuran endogen kinerja karyawan (Y) dikorelasikan dengan pengukuran eksogen beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres (Z) di Hotel “T” Kota Probolinggo dengan menggunakan pendekatan ini. Beban kerja, lingkungan kerja, stres, dan Kinerja di “T” Hotel Kota Probolinggo menjadi fokus area.

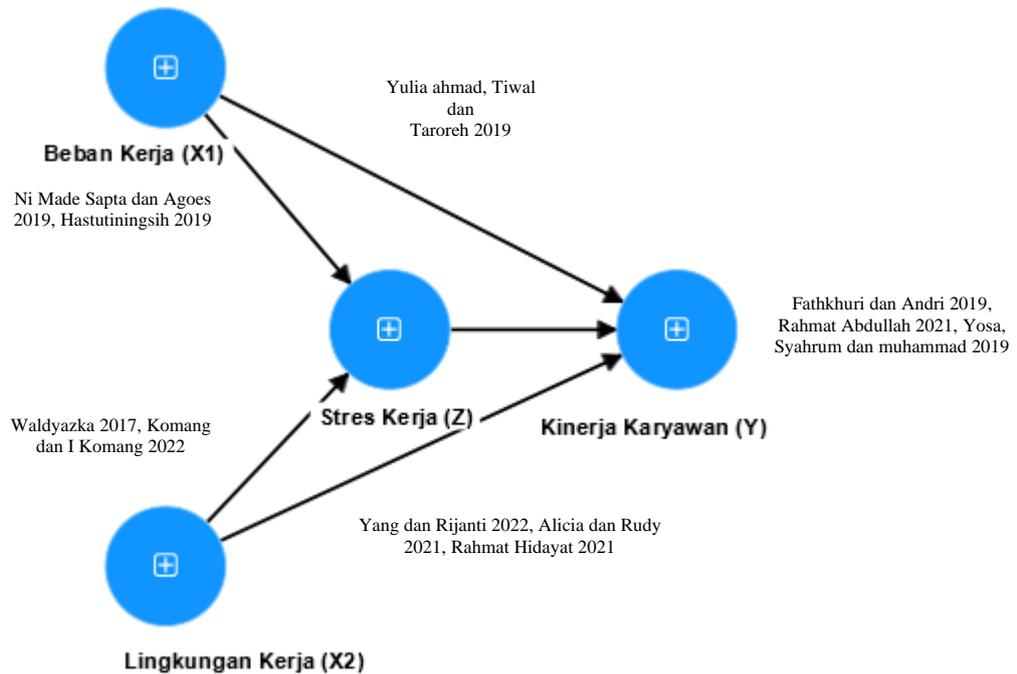
Tabel 1. Ringkasan Indikator Setiap Variabel

| Variabel | Indikator | Keterangan Pengukuran |
|------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Beban Kerja (X1) | 1. Kondisi Pekerjaan | Pengumpulan data kuesioner menggunakan |
| | 2. Penggunaan Waktu Kerja | skala <i>Likert</i> dengan kriteria sebagai berikut : |
| | 3. Target Yang Harus Dicapai | Sangat Setuju (SS) : 5 Setuju (S) : 4 Cukup Setuju (CS) : 3 Kurang Setuju (KS) : 2 Tidak Setuju (TS) : 1 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 1. Suasana Kerja | Pengumpulan data |

| | | |
|-----------------------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 2. Tersedianya Fasilitas | kuesioner menggunakan |
| | 3. Keamanan dan Keselamatan | skala <i>Likert</i> dengan kriteria sebagai berikut : |
| | 4. Hubungan Antar Rekan Kerja | Sangat Setuju (SS) : 5 Setuju (S) : 4 |
| | 5. Keadilan dalam Lingkungan Kerja | Cukup Setuju (CS) : 3 Kurang Setuju (KS) : 2 Tidak Setuju (TS) : 1 |
| Stres Kerja (Z) | 1. Tekanan Individu | Pengumpulan data |
| | 2. Tekanan Kelompok | kuesioner menggunakan |
| | 3. Tekanan Lingkungan Fisik | skala <i>Likert</i> dengan kriteria sebagai berikut : |
| | 4. Tekanan Pengorganisasian | Sangat Setuju (SS) : 5 Setuju (S) : 4 Cukup Setuju (CS) : 3 Kurang Setuju (KS) : 2 Tidak Setuju (TS) : 1 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kuantitas Kerja | Pengumpulan data |
| | 2. Kualitas Kerja | kuesioner menggunakan |
| | 3. Pengetahuan | skala <i>Likert</i> dengan |
| | 4. Kreativitas | kriteria sebagai berikut : |
| | 5. Kerjasama | Sangat Setuju (SS) : 5 |
| | 6. Kemandirian | Setuju (S) : 4 |
| | 7. Inisiatif | Cukup Setuju (CS) : 3 |
| | 8. Kehandalan | Kurang Setuju (KS) : 2 Tidak Setuju (TS) : 1 |

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berikut adalah kerangka konseptual penelitian, berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan di atas:



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2023

Dengan menggunakan struktur tersebut, peneliti akan menguji hipotesis sebagai berikut: (H1) pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y); (H2) pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y); (H3) pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Z); (H4) pengaruh variabel stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian

Hasil penelitian ini berdasarkan hasil jawaban kuesioner dari 32 responden.

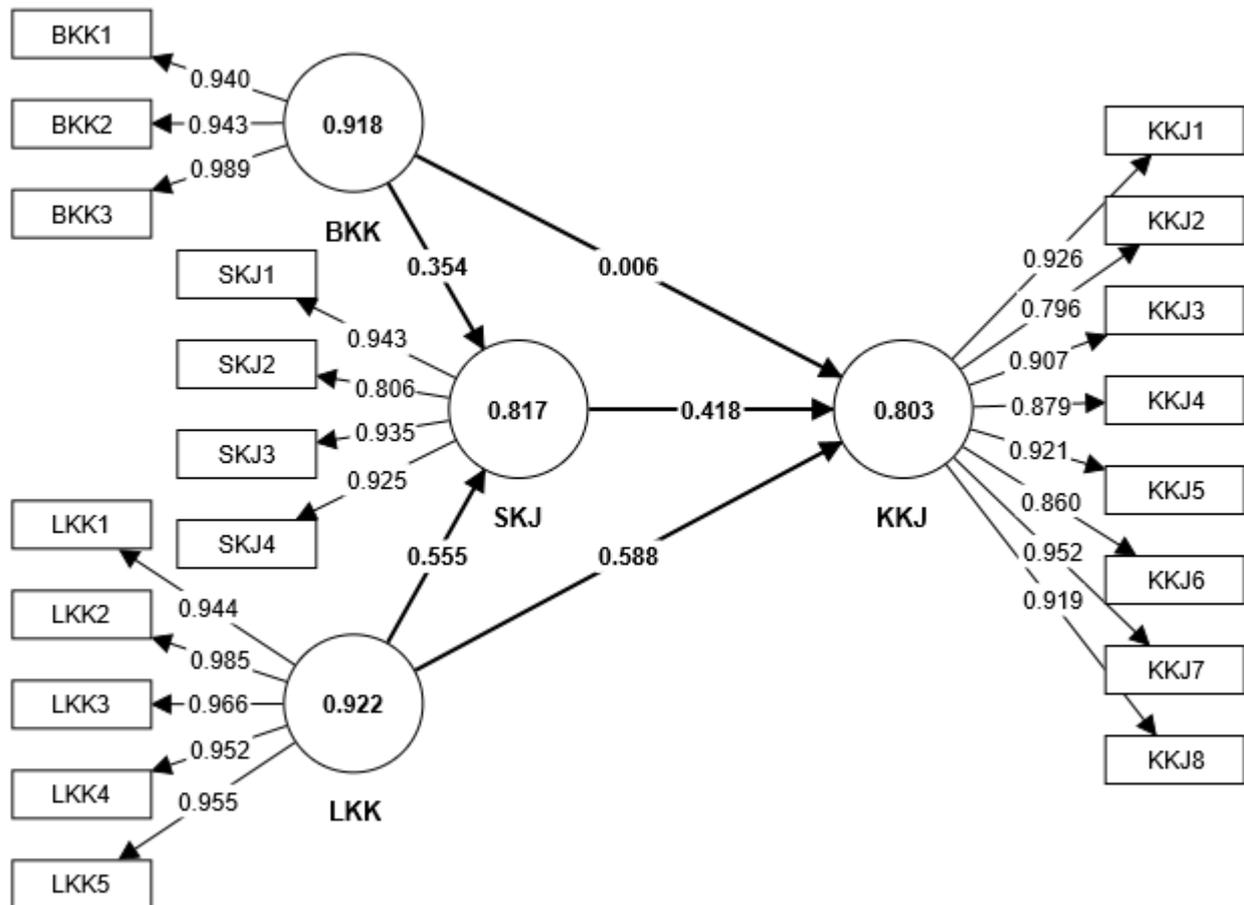
Tabel 2. Profil Sosial Demografi Responden

| Variabel | Karakteristik | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|--------------------|-----------------|------------------|----------------|
| Jenis Kelamin | Pria | 24 | 75% |
| | Wanita | 8 | 25% |
| Usia | 20 – 25 | 13 | 41% |
| | 26 – 30 | 5 | 16% |
| | 31 -35 | 2 | 6% |
| | 36 – 40 | 3 | 9% |
| | 41 – 45 | 5 | 16% |
| | 46 – 50 | 0 | 0% |
| | 51 – 55 | 2 | 6% |
| | 56 -60 | 2 | 6% |
| Posisi Pekerjaan | Front Office | 6 | 19% |
| | Accounting | 2 | 6% |
| | General Manager | 1 | 3% |
| | Diswasher | 1 | 3% |
| | Engineering | 5 | 16% |
| | Housekeeping | 4 | 13% |
| | S. Pool | 2 | 6% |
| | Gardener | 1 | 3% |
| | Personalia | 1 | 3% |
| | HKGH | 3 | 9% |
| | Room Boy | 2 | 6% |
| | Kitchen | 2 | 6% |
| | Satpam | 1 | 3% |
| Operatiosn Manager | 1 | 3% | |

Sumber : Diolah dari hasil kuesioner, 2023

Hasil Penelitian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model digunakan untuk menentukan adakah hubungan dan kelayakan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen untuk dilakukan pengujian selanjutnya.



Gambar 2 : Uji Algorithm SmartPLS

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2023

Covergent Validity dapat dilihat melalui nilai loading factor dengan ketentuan 0,50 hingga 0,60 masih dianggap cukup pada tahap awal penelitian pengembangan skala pengukuran, tetapi korelasi 0,70 atau lebih tinggi digunakan untuk menentukan valid tidaknya data yang diuji (Imam, 2021).

Tabel 3. Outer Loading Factor

| Variabel | Indikator | Loading Factor |
|-----------------------|--------------|----------------|
| Beban Kerja (X1) | BKK 1 | 0.940 |
| | BKK 2 | 0.943 |
| | BKK3 | 0.989 |
| Lingkungan Kerja (X2) | LKK 1 | 0.944 |
| | LKK 2 | 0.985 |
| | LKK 3 | 0.966 |
| | LKK 5 | 0.952 |
| | LKK4 | 0.955 |
| Stres Kerja (Z) | SKK 1 | 0.943 |
| | SKK 2 | 0.806 |
| | SKK 3 | 0.935 |
| | SKK 4 | 0.925 |
| Kinerja Karyawan | KKK 1 | 0.926 |
| | KKK 2 | 0.796 |
| | KKK 3 | 0.907 |
| | KKK 4 | 0.879 |
| | KKK 5 | 0.921 |
| | KKK 6 | 0.860 |
| | KKK 7 | 0.952 |
| | KKK 8 | 0.919 |

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2023

Composite reliability digunakan untuk melihat reliabilitas konstruk dengan ketentuan nilai konstruk harus diatas > 0.70 dan nilai AVE > 0.50 (Imam, 2021).

Tabel 4. *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*

| Construct | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) | Keterangan |
|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------|
| Beban Kerja (X1) | 0.971 | 0.918 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.983 | 0.922 | Reliabel |
| Stres Kerja (Z) | 0.947 | 0.817 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.970 | 0.803 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4, 2023

Data yang digunakan dalam penelitian ini diuji validitas diskriminan menggunakan HTMT < 0,90 untuk memverifikasi reliabilitasnya (Imam, 2021).

Tabel 5. *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)

| <i>Construct</i> | <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i> |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) <-> Beban Kerja (X1) | 0.455 |
| Lingkungan Kerja (X2) <-> Beban Kerja (X1) | 0.355 |
| Lingkungan Kerja (X2) <-> Kinerja Karyawan (Y) | 0.893 |
| Stres Kerja (Z) <-> Beban Kerja (X1) | 0.580 |
| Stres Kerja (Z) <-> Kinerja Karyawan (Y) | 0.843 |
| Stres Kerja (Z) <-> Lingkungan Kerja (X2) | 0.677 |

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2023

Fornell and larcker ditentukan dengan melihat dari nilai korelasi yang lebih besar dari variabel sehingga dapat dikatakan bahwa *discriminant validity* dapat terpenuhi (Imam, 2021).

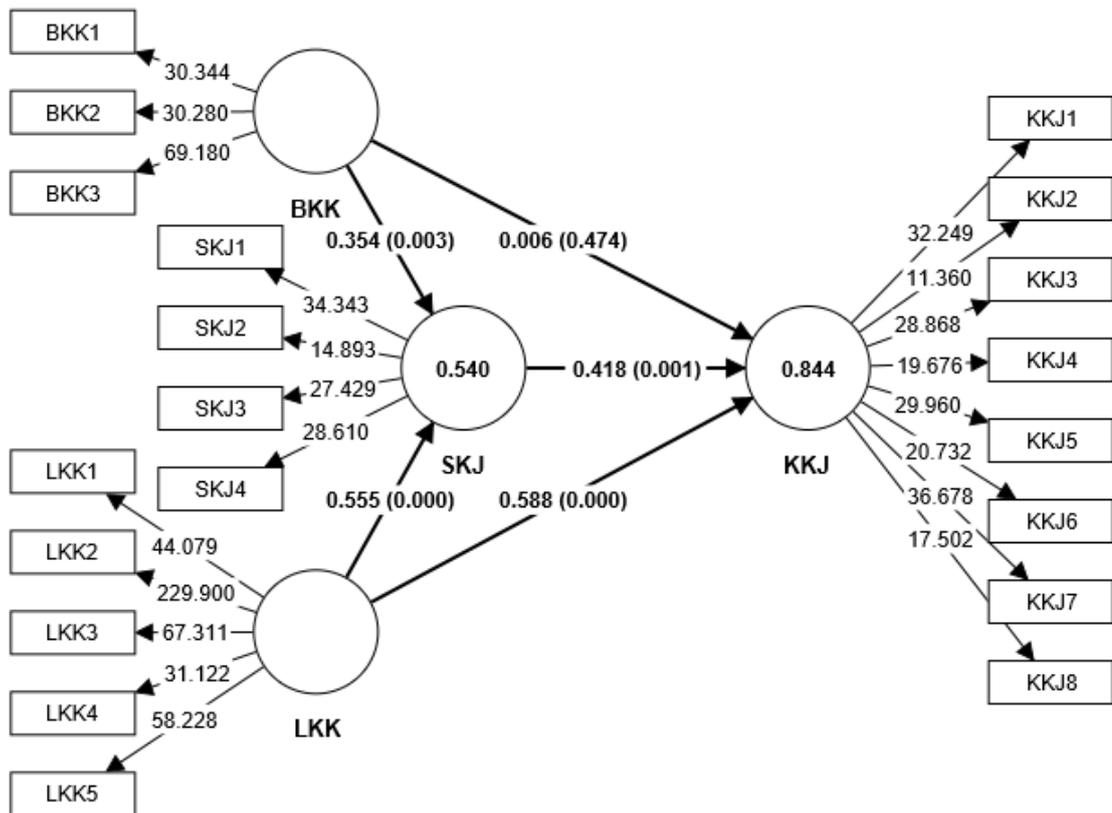
Tabel 6. *Fornel and Larcker*

| | Beban Kerja (X1) | Kinerja Karyawan (Y) | Lingkungan Kerja (X2) | Stres Kerja (Z) |
|-----------------------|------------------|----------------------|-----------------------|-----------------|
| Beban Kerja (X1) | 0.958 | | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.438 | 0.896 | | |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.346 | 0.873 | 0.960 | |
| Stres Kerja (Z) | 0.546 | 0.820 | 0.678 | 0.904 |

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2023

Hasil Penelitian Model Struktural (Inner Model)

Boostraping dilakukan untuk mengetahui tentang hubungan langsung antar variabel dan hubungan tak langsung antar variabel eksogen terhadap endogen.



Gambar 3 : Uji Hipotesis

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

R – Square digunakan untuk mengetahui hubungan antar konstruk serta nilai signifikan dengan beberapa taraf diantaranya 0.75 dengan kriteria substansial (kuat), 0.50 dengan kriteria moderat (sedang), hingga 0.25 dengan kriteria lemah (buruk)(Imam, 2021). Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel X1, X2, dan Z mampu menjelaskan variabel Y sebesar 84.4% dengan kriteria substansial (kuat). Sedangkan variabel X1 dan X2 hanya mampu menjelaskan variabel Z sebesar 54% dengan kriteria moderat (sedang).

Tabel 7. *R – Square*

| Construct | R-square | R-square adjusted |
|----------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.859 | 0.844 |
| Stres Kerja (Z) | 0.570 | 0.540 |

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2023

F-square digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria *F – Square* memiliki 3 kriteria penilaian, diantaranya 0.02 memiliki efek kecil, 0.15 memiliki nilai moderat, dan 0.35 memiliki nilai besar (Imam, 2021).

Tabel 8. *F – Square*

| <i>Construct</i> | <i>F-Square</i> |
|-----------------------------------------------|-----------------|
| Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.000 |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) | 1.325 |
| Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z) | 0.256 |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z) | 0.630 |
| Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.534 |

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2023

Variance Inflation Factor (VIF) dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas pada data yang diuji atau tidak. Dalam hal ini kriteria pengujiannya dengan menggunakan taraf < 5 (Imam, 2021).

Tabel 9. *Variance Inflation Factor (VIF)*

| <i>Construct</i> | <i>VIF</i> |
|-----------------------------------------------|------------|
| Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | 1.427 |
| Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z) | 1.136 |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) | 1.852 |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z) | 1.136 |
| Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) | 2.323 |

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2023

Plspredict merupakan model pengukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik nilai observasi yang dilakukan dengan melihat nilai *Q square* (Q^2) (Imam, 2021). Nilai *Q square* dapat dikatakan baik jika $Q^2 > 0$, dan sebaliknya jika nilai $Q^2 < 0$ maka nilai observasi dapat dikatakan tidak baik (Imam, 2021).

Tabel 10. *PLS Predict*

| <i>Construct</i> | | <i>Q²predict</i> | <i>PLS-SEM_RMSE</i> | <i>LM_RMSE</i> |
|------------------|------|-----------------------------|---------------------|----------------|
| KK | KKJ1 | 0.705 | 0.563 | 0.534 |
| | KKJ2 | 0.374 | 0.814 | 0.948 |
| | KKJ3 | 0.531 | 0.711 | 0.575 |
| | KKJ4 | 0.735 | 0.535 | 0.649 |
| | KKJ5 | 0.513 | 0.724 | 0.901 |
| | KKJ6 | 0.554 | 0.690 | 0.942 |
| | KKJ7 | 0.636 | 0.624 | 0.677 |
| | KKJ8 | 0.659 | 0.605 | 0.751 |
| SK | SKJ1 | 0.323 | 0.849 | 0.898 |
| | SKJ2 | 0.612 | 0.645 | 0.550 |
| | SKJ3 | 0.275 | 0.880 | 1.084 |
| | SKJ4 | 0.271 | 0.881 | 1.064 |

Pengujian Hipotesis

Berikut merupakan hasil dari penelitian (output) yang mana data diolah dengan menggunakan SmartPLS 4.

Tabel 11. Hasil *direct* dan *indirect Effect*

| Hasil Analisis <i>Direct Effect</i> | | | | | |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Construct | Path Coefficient | P Values | 95% interval kepercayaan path coefficient | | F Square |
| | | | Batas Bawah | Batas Atas | |
| Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.006 | 0.474 | -0.148 | 0.139 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.588 | 0.000 | 0.132 | 0.547 | 1.325 |
| Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z) | 0.354 | 0.003 | 0.386 | 0.805 | 0.256 |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z) | 0.555 | 0.000 | 0.374 | 0.725 | 0.630 |
| Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.418 | 0.001 | 0.185 | 0.634 | 0.534 |
| Hasil Analisis <i>Indirect Effect</i> | | | | | |
| | Path Coefficient | 95% interval kepercayaan path coefficient | | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
| | | Batas Bawah | Batas Atas | | |
| Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.148 | 0.035 | 0.286 | 1.923 | 0.027 |
| Lingkungan Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.232 | 0.105 | 0.360 | 2.982 | 0.001 |

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) : Beban Kerja Berpengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 diketahui nilai P – values $0.474 > 0.05$ dan *path coefficients* sebesar 0.006. Ini membuktikan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun pada tingkat yang lebih rendah dengan demikian hipotesis ditolak.

2. Hipotesis kedua (H2) : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 diketahui nilai P – Values $0.000 < 0.05$ dan *path coefficient* sebesar 0.588. Hal ini memberikan bukti yang mendukung teori yang menyatakan bahwa produktivitas pekerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kondisi kerja mereka, dengan demikian hipotesis diterima.

3. Hipotesis ketiga (H3) : Beban Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 diketahui nilai P – Values $0.003 < 0.05$ dan *path coefficient* sebesar 0.354. Ini memberikan bukti untuk gagasan tersebut dengan menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan dan positif memengaruhi stres kerja, dengan demikian hipotesis diterima.

4. Hipotesis Keempat (H4) : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 diketahui nilai P – Values $0.000 < 0.05$ dan *path coefficient* sebesar 0.555. Karena itu, tempat kerja berpengaruh pada tingkat stres, dengan demikian hipotesis diterima.

5. Hipotesis Kelima (H5) : Stres Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 6 diketahui P – Values $0.001 < 0.05$ dan *path coefficient* sebesar 0.418. Ini memberikan bukti bahwa

stres di tempat kerja meningkatkan produktivitas, dengan demikian hipotesis diterima.

6. Hipotesis keenam (H6) : Stres Kerja Mampu Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Positif Dan Signifikan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 7 dapat diketahui nilai P – Value $0.027 < 0.05$ dan *path coefficient* sebesar 0.148. Ini memberikan alasan yang masuk akal untuk menerima gagasan bahwa ketegangan pekerjaan akibat stres kerja mampu memediasi hubungan antara faktor beban kerja dan output pekerja, dengan demikian dapat di katakan bahwa hipotesis diterima.

7. Hipotesis ketujuh (H7) : Stres Kerja Mampu Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Positif Dan Signifikan

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 7 dapat diketahui nilai P – Values $0.001 < 0.05$ dan *path coefficient* sebesar 0.232. Oleh karena itu, masuk akal untuk menerima anggapan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara faktor-faktor di tempat kerja dan produktivitas pekerja, dengan demikian dapat di katakan bahwa hipotesis diterima.

Pembahasan

Pembahasan berikut dapat dilakukan berdasarkan temuan studi tentang dampak beban kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan melalui stres kerja:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Hotel “T” Kota Probolinggo walaupun tidak signifikan. Hal ini dimungkinkan asalkan pekerjaan yang didelegasikan sesuai dengan ekspektasi wajar karyawan. Apakah beban kerja benar-benar bertambah atau tidak, itu akan terlihat khas sehingga staf dapat menyesuaikan dan terus bekerja dengan baik.

Temuan penelitian ini bahwa peningkatan beban kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pekerja konsisten dengan penelitian Yuliya Ahmad, Tiwal, dan Taroreh (Ahmad et al., 2019). Dengan demikian penelitian yang dilakukan pada Hotel “T” Kota Probolinggo dapat disampaikan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan masih berada di ambang batas wajar. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki dampak langsung pada kinerja, meskipun hubungan antara keduanya tidak signifikan secara statistik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan mendukung bahwa lingkungan kerja di “T” Hotel di Kota Probolinggo memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan. Temuan survei mendukung hipotesis ini, mengungkapkan bahwa persentase responden yang lebih besar setuju dengan pernyataan yang menyebutkan pengaruh tempat kerja pada produktivitas.

Temuan penelitian ini menguatkan penelitian lain yang telah menunjukkan hubungan antara tempat kerja yang menyenangkan dan produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja (Pricelda & Pramono, 2021) oleh karena itu, dampak langsungnya sangat besar, dan dapat disimpulkan bahwa pengaturan kantor masih merupakan komponen besar (Santoso & Rijanti, 2022) kinerja karyawan memiliki tingkat yang baik dan optimal sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan (Abdullah, 2021). Hasil penelitian menguatkan output tersebut, menunjukkan bahwa karyawan “T” Hotel di Kota Probolinggo percaya bahwa perusahaan berupaya memastikan keamanan dan kenyamanan tempat kerjanya agar setiap orang dapat bekerja dalam suasana bebas stres.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap stres kerja, seperti yang ditunjukkan oleh temuan hipotesis di atas. Hal ini didukung oleh tanggapan dari mereka yang setuju bahwa tekanan pekerjaan yang terus-menerus dapat menyebabkan tingkat stres yang tidak sehat di tempat kerja. Kesehatan mental karyawan dapat terkena dampak negatif jika hal ini terus terjadi.

Temuan mendukung penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan hubungan positif dan substansial antara beban kerja dan stres pada pekerjaan (Putri & Rahyuda, 2019), sehingga membuat karyawan harus bekerja dibawah tekanan kegelisahan serta mental yang terkadang kurang stabil sehingga membuat karyawan melakukan pekerjaannya menjadi kurang optimal (Hastutiningsih, 2019). Menurut temuan dari sebuah studi yang dilakukan di Hotel "T" di Kota Probolinggo, Indonesia, korelasi positif dan signifikan secara statistik antara beban kerja dan stres kerja menunjukkan bahwa beban kerja yang berat cenderung menyebabkan stres bagi karyawan yang bersangkutan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan stres. meningkatkan tingkat kecemasan mereka dan membuat mereka kurang produktif dalam pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Temuan mendukung bahwa kondisi di tempat kerja secara signifikan mengurangi stres kerja. Hasil jawaban dari responden membuktikan hal tersebut, karena mereka sepakat bahwa lingkungan kerja di perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja melalui indikator 5 yang menjelaskan bahwa keadilan di lingkungan kerja masih belum merata sehingga menyebabkan mereka untuk merasakan stres yang wajar. Organisasi harus melakukan komunikasi dua arah untuk membangun komunikasi yang efektif dan iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan untuk membantu meringankan stres karyawan.

Temuan penelitian ini menguatkan temuan orang lain yang mengaitkan suasana tempat kerja dengan tingkat stres yang lebih rendah di tempat kerja (Waldyazkia, 2017) yang memang biasanya hal ini timbul karena hubungan antar rekan yang memang kurang baik serta perlakuan atasan terhadap karyawan yang tidak sama sehingga menimbulkan suasana yang membuat canggung dan kesalahpahaman antar karyawan yang menyebabkan lingkungan perusahaan menjadi kurang kondusif. Temuan ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan negatif dan substansial antara lingkungan tempat kerja dan stres (Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, 2022) yang mengeluhkan bahwa kegelisahan di tempat kerja berkontribusi terhadap tingginya tingkat stres

di tempat kerja dan membuat pekerja merasa tertekan, menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami pekerja di atas rata-rata. Peneliti di “T” Hotel di Kota Probolinggo menemukan fakta sebaliknya: bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, karena tingkat stres pekerja yang mendapat manfaat dari tempat kerja yang menyenangkan masih dalam kisaran yang dapat ditoleransi. pekerja, dengan demikian perusahaan sebaiknya memperhatikan keadaan lingkungan kerja di dalam perusahaan agar dapat menurunkan tingkat stres kerja sebelum terjadi stres kerja yang berat, akibat tidak nyamannya lingkungan kerja perusahaan, menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ini mendukung bahwa stres kerja meningkatkan produktivitas pekerja di “T” Hotel di Kota Probolinggo. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner responden banyak yang memilih jawaban setuju karena persaingan antar karyawan yang tinggi sehingga kinerja yang dihasilkan pun juga tinggi walau karyawan mengalami stres kerja namun masih diambang batas wajar, oleh karena itu memiliki nilai korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konsisten dengan penelitian sebelumnya, temuan kami menunjukkan bahwa stres di tempat kerja mungkin memiliki pengaruh yang menguntungkan pada produktivitas (Valendra et al., 2019) walau memiliki tingkat stres yang positif tidak menutup kemungkinan kinerja karyawan memiliki nilai signifikan yang baik karena tingkat stres yang dialami berada di ambang batas wajar (Fatkhuri & Riyanto, 2019) yang, ya, memerlukan kemampuan pekerja untuk beradaptasi agar dapat melakukan dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, meskipun karyawan tersebut mengalami stres kerja (Abdullah, 2021). Hal ini dapat membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan pada Hotel “T” Kota Probolinggo dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk perusahaan guna mengurangi angka stres kerja walau masih berada diambang batas wajar, namun tidak menutup kemungkinan suatu hari nanti dapat menjadi ancaman bagi perusahaan karena tingkat stres yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Hotel “T” Kota Probolinggo melalui media stres kerja. Ini membantu menjelaskan bagaimana beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan peningkatan stres di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif di penghujung hari. preferensi perusahaan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, dan temuan kami mendukung hipotesis tersebut (Putri & Rahyuda, 2019). Penelitian yang dilakukan pada Hotel “T” Kota Probolinggo bisa dijadikan sebagai bahan referensi perusahaan hal hal yang diharapkan karyawan mulai dari beban kerja yang di bagikan harus merata dan tanpa tebang pilih, sehingga tidak akan menimbulkan rasa kurang nyaman dan kesalahpahaman antar karyawan sehingga menciptakan kinerja yang optimal. Dengan begitu kenyamanan akan tercipta serta keamanan dilingkungan perusahaan juga akan terasa menyenangkan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik dan stres juga akan perlahan menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Hotel “T” Kota Probolinggo memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh tersebut dimediasi oleh stres kerja. Temuan penelitian menjelaskan bagaimana ketidaknyamanan di tempat kerja dapat menyebabkan stres, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi. Jika majikan tidak mengatasi masalah ini, tenaga kerja mereka akan menderita.

Temuan penelitian ini menguatkan orang lain dalam menunjukkan bahwa pengaruh positif dan substansial dari lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan disampaikan melalui stres kerja (Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, 2022). Menurut temuan penelitian ini, ketidaknyamanan di tempat kerja berdampak langsung pada tingkat stres, yang pada gilirannya berdampak negatif pada produktivitas. Dan ini bisa berjalan baik, tergantung pada tanggapan perusahaan terhadap masalah tersebut. Semua aspek kehidupan kerja di perusahaan dapat dan harus ditingkatkan untuk produktivitas yang lebih baik dan mengurangi stres. Oleh karena itu tindakan dan penyelesaian permasalahan dari pihak perusahaan yang memiliki peran besar untuk memperbaiki dan mengevaluasi hal tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan tanpa adanya stres kerja yang nantinya dapat menjadi permasalahan di masa yang akan datang dengan pengoptimalan lingkungan kerja yang mendukung, aman, nyaman serta harmonis antar karyawan maupun atasan dengan komunikasi dua arah.

4. Kesimpulan

Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian berjudul “Mungkinkah Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel “T” Di Kota Probolinggo”, simpulan berikut dapat diberikan:

1. Beban kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel “T” Kota Probolinggo
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel “T” Kota Probolinggo
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Hotel “T” Kota Probolinggo
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Hotel “T” Kota Probolinggo
5. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel “T” Kota Probolinggo

6. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan memediasi variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel “T” Kota Probolinggo
7. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan memediasi variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Hotel “T” Kota Probolinggo.

Saran

Beberapa arah untuk studi lebih lanjut disarankan berdasarkan temuan sejauh ini, yaitu :

1. Bagi Hotel “T” Kota Probolinggo, stres kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seharusnya perusahaan mencari faktor faktor yang menyebabkan stres kerja bisa terjadi. Oleh karena itu pentingnya manajemen di perusahaan untuk melakukan evaluasi agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat optimal dengan berusaha mengurangi tingkat stres di lingkungan perusahaan.
2. Para peneliti di masa depan harus menargetkan ukuran sampel yang lebih besar untuk memastikan bahwa temuan mereka kuat dan mewakili populasi secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2021). Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Mm Ugm Yogyakarta. *Journal Of Tourism And Economic*, 3(2), 126–134. <https://doi.org/10.36594/jtec.v3i2.97>
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Fif Group Manado The Effect Of Work Stress , Workload , And Work Environment On Employee Performance At Pt . Fif Group Manado Rivai (2008 : 309). *Jurnal Emba*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.2303-1174>
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2),

1026. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I02.P16>
- Farih, M., Sukotjo, E., & Adam, L. O. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Rsud Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (Jumbo)*, 4(3), 145. <https://doi.org/10.33772/Jumbo.V4i3.16680>
- Fatkhuri, F., & Riyanto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja Pada Pt. Korin Technomic. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 262–274. <https://doi.org/10.32534/Jv.V14i2.852>
- Hastutiningsih, A. T. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja Artha. *Prosiding National Conference On Applied Business*, 1–8.
- Hermanto, H., & Fatinah, I. (2022). Pengelolaan Aplikasi Web E-Surat Dapat Meningkatkan Kinerja Pada Rsud Waluyo Jati Kraksaan. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 10(2), 60–70. <https://doi.org/10.51747/Ecobuss.V10i2.1128>
- I Komang, B. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (S. Ni Kadek (Ed.); 1st Ed.). Cv. Pena Persada.
- Imam, G. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (Imam Ghozali (Ed.); 3rd Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Journal Management*, 11(1), 102–126. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2022.V11.I01.P06> <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2022.V11.I01.P06> Issn : 2302-8912 Peran
- Prawitasari, A., & Herfianti, M. (2020). Pengaruh Workload Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Stres Karyawan Ojk Regional Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 3(2006), 77–84. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V03.I02.P06> Issn : 2621-1092
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Turnover Intention Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pt Farmasi Xyz Dalam Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(3), 712–721.
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(2), 71–76. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I12.P23> Issn: 2302-8912
- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/p> - Issn : 2503-4413
E - Issn : 2654-5837,
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (25th Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2107). *Metode Penelitian Kuantitas, Kualitatif, Dan R&D* (Sugiyono (Ed.); 25th Ed.). Alfabeta.
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 514–526. <https://doi.org/p>-Issn: 2654-8623
- Waldyazkia, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja Wartawan Pt Serambi Media Press Di Kota Padang. *Jom*, 4, 562–574.