

Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT SEMEN TONASA

Andi Reski Nur Anita^{1*}, Romansyah Sahabuddin², Muh. Ichwan Musa³, Burhanuddin⁴, Uhud Darmawan Natsir⁵

Universitas Negeri Makassar, Indonesia²

*Correspondence: reskinuranitaandi@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

*Lingkungan kerja,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Karyawan,
Stres Kerja.*

Article Info:

Received:

07/12/2025

Revised:

28/12/2025

Accepted:

16/01/2026

Published:

13/04/2026

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Semen Tonasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis Partial Least Square (PLS). Sampel penelitian terdiri dari karyawan PT Semen Tonasa yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Selain itu, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memediasi sebagian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, namun tidak memediasi pengaruh stres kerja. Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen stres dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

How to cite: Anita, A. R. N., Sahabuddin, R., Musa, M. I., Burhanuddin, & Natsir, U. D. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT SEMEN TONASA. SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 5(1). <https://doi.org/10.54443/sinomika.v5i1.3010>



INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk perusahaan yang bergerak pada industri manufaktur seperti PT Semen Tonasa, karena SDM menjadi penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan (Robbins, 2015). Dalam lingkungan kerja industri, karyawan dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan, target produksi yang tinggi, serta dinamika operasional yang kompleks. Kondisi ini dapat memicu tekanan atau stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik, sehingga berdampak pada penurunan motivasi dan hasil kerja karyawan. Stres yang berkepanjangan dapat memunculkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi, serta menghambat kemampuan karyawan dalam mencapai standar kerja yang diharapkan (Beehr, 1987; Mangkunegara, 2011).

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga menjadi aspek fundamental yang memengaruhi kualitas dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari aspek fisik seperti kondisi ruang kerja, pencahayaan, dan sirkulasi udara, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan dan gaya kepemimpinan, dapat menciptakan ketidaknyamanan serta menurunkan efektivitas kerja (Sedarmayanti, 2017). Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan rasa aman, mengurangi beban psikologis, serta mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif (Geller, 2020; Luthans, 2011). Di sisi lain, kepuasan kerja menjadi indikator penting terkait bagaimana seorang karyawan menilai pengalaman kerjanya secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang tinggi berpotensi meningkatkan antusiasme, loyalitas, dan kinerja, sedangkan kepuasan yang rendah dapat memunculkan sikap negatif terhadap pekerjaan (Gibson, 2012). Oleh karena itu, kepuasan kerja sering kali berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara faktor-faktor lingkungan dan output kinerja dalam organisasi (Simamora, 2016).

Fenomena terkait stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja juga terjadi pada PT Semen Tonasa sebagai salah satu perusahaan industri terbesar di kawasan Indonesia Timur. Perubahan struktur organisasi, peningkatan beban kerja, hingga dinamika operasional di lapangan berpotensi menciptakan tekanan bagi karyawan (Mangkunegara, 2011). Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana stres kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, serta sejauh mana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan tersebut.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menjelaskan hubungan antarvariabel, sebagaimana umum digunakan dalam penelitian berbasis model struktural (Ghozali, 2018). Instrumen penelitian berupa kuisioner dengan skala Likert 1-5 untuk mengukur respons responden terhadap indikator setiap variabel (Luthans, 2018). Lokasi penelitian dilakukan di PT Semen Tonasa dengan responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling sesuai kriteria berdasarkan jabatan dan masa kerja, agar sampel yang diambil relevan dengan variabel yang diteliti (Robbins, 2015).

Proses pengolahan data dilakukan melalui tahapan analisis menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), memiliki distribusi non-normal (Ghozali, 2018). Tahap pertama adalah uji model pengukuran (*outer model*), yang meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk untuk memastikan setiap indikator layak digunakan (Gibson, 2012). Tahap kedua adalah uji model struktural (*inner model*) yang mencakup pengujian nilai R-Square, F-Square, dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk melihat kekuatan hubungan antarvariabel dan memastikan tidak terjadi multikolinearitas (Simamora, 2016). Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan melalui analisis *path coefficient* serta pengujian nilai *t-statistic* dan *p-value* menggunakan bootstrapping pada SmartPLS untuk menguji signifikansi pengaruh antarvariabel yang diteliti (Ghozali, 2018). Dengan demikian, seluruh proses analisis dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid, reliabel, dan mampu menjelaskan hubungan kausal dalam model penelitian. Strategi yang direkomendasikan meliputi pelatihan teknis, peningkatan akses

pembiayaan, diversifikasi usaha, penerapan biosekuriti, dan dukungan kebijakan pemerintah yang mendukung pengembangan sektor ini (Syarifudin, 2020; Wahdaniyah dkk., 2025).

RESULTS AND DISCUSSION

1. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup positif terhadap seluruh variabel penelitian, yaitu Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y), dan Kinerja Karyawan (Z). Nilai skor rata-rata pada variabel-variabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Semen Tonasa menilai kondisi kerja mereka dalam kategori baik. Pengukuran menggunakan skala Likert 1–5 memberikan gambaran bahwa responden cenderung berada pada kategori “Setuju” hingga “Sangat Setuju” pada indikator-indikator tertentu, terutama terkait pemahaman peran, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan kerja.

2. Uji Path Coefficient (indirect effect)

| Path Coefficient | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| Kepuasan Kerja_Y -> Kinerja Karyawan_Z | | 0,000 | 0,000 | | |
| Lingkungan Kerja_X2 -> Kepuasan Kerja_Y | | | | | |
| Lingkungan Kerja_X2 -> Kinerja Karyawan_Z | -1,111 | -1,104 | 0,101 | 10,992 | 0,000 |
| Stress Kerja_X1_ -> Kepuasan Kerja_Y | | 0,000 | 0,000 | | |
| Stress Kerja_X1_ -> Kinerja Karyawan_Z | 0,009 | 0,007 | 0,017 | 0,533 | 0,594 |

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan karena pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja tidak signifikan. Sebaliknya, Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan, yang berarti lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

CONCLUSION

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, di mana Stres Kerja berpengaruh positif signifikan dan Lingkungan Kerja menjadi variabel yang paling kuat dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Stres Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan meskipun arah pengaruhnya negatif.

Dalam pengujian mediasi, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap karyawan, namun berperan sebagai mediator signifikan pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Semen Tonasa

REFERENCES

- Ando, U. A. (2017). Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja Caregiver Dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4(14), hal. 2.
- Anggraini, S. (2023). Analisis indikator kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 78-90.
- Anwar, F. (2023). *Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. Universitas Islam Indonesia.
- Ardhana, S. &. (2024). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Bilgah, K. &. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bandar Bakau Jaya. *CEMERLANG*.
- Dessler, G. (2010). *Human resource management (12th ed.)*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Erlina. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, , 6(2), 123-134.

- Fatmawati A. Rahman, A. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi. *YUME : Journal of Management* , 39-46.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management (6th ed.)*. new york : McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2000). *Organizations: Behavior, structure, processes (10th ed.)*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Griffin, R. W. (2004). *Management (7th ed.)*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Griffin, R. W. (2011). *Management (10th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Hamali. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Herzberg, F. M. (1959). The motivation to work. *John Wiley & Sons.*, 113.
- Indrasari, D. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, J. M. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. . Glenview: Scott, Foresman and Company.
- Ivancevich, J. M. (2011). *Organizational behavior and management (9th ed.)*. McGraw-Hill/Irwin., 215.
- Koontz, H. &. (1984). *Management (8th ed.)*. new york: McGraw-Hill.
- Kuncoro, M. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, R. (2023). Analisis pengaruh sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, dan faktor lain terhadap kinerja pegawai di PT Semen Tonasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*,, 11(1), 45-55.
- Kurniawati, H. &. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai . *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*.
- Luhans, F. (1995). *Organizational Behavior. edisi Ke 7* . singapore : McGraw Hill Book Co. .
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior (10th ed.)*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.)*. McGraw-Hill/Irwin., 114.
- Malika, D. (2022). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT. X. . *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45-48.
- Mangkunegara, A. A. (2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi revisi)*. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi revisi, cetakan ke-2)*. . Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1, Cetakan 9)*. bandung : mandar maju.
- Mulyani, E. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Nusantara VIII*. Universitas Padjadjaran.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. . *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. . Ghalia Indonesia.
- Priyono, A. Q. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. . *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(2), 120-130.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia. . *Jurnal Ilmiah Manajemen Terapan*, 2(4), 533-541.