

PERAN STRES KERJA MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA COMO SHAMBHALA ESTATE

Komang Arin Octarina 1

I Komang Ardana 2

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, Indonesia

email: arinoctarina@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja mengacu pada suasana organisasi tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Como Shambhala Estate. Penelitian ini dilakukan di Como Shambhala Estate. Responden yang digunakan sejumlah 31 orang yang terdiri dari karyawan departemen *front office* dan *housekeeping* dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, penyebaran kuisisioner melalui *google forms* dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Employee performance is the level of success of the employee in completing his job. Work environment refers to the organizational atmosphere in which employees do their jobs. Stress is a condition where a person experiences tension because of the conditions that affect it, this condition can be obtained from within a person or from an environment outside a person. This study aims to determine the Role of Job Stress in Mediating the Effect of Work Environment on Employee Performance at Como Shambhala Estate. This research was conducted at Como Shambhala Estate. Respondents used a number of 31 people consisting of front office and housekeeping employees with a saturated sample method. Data collection was carried out using interview techniques, distributing questionnaires through google forms and observation. The data analysis techniques used in the study were path analysis and sobel test. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a negative and significant effect on work stress. Job stress has a negative and significant effect on employee performance. Job stress significantly mediates the relationship between work environment and employee performance.

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

PENDAHULUAN

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini peranan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Priarso *et al.* (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang ingin dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalaman yang ia miliki. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, dan hasil karya yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2017:56). Namun faktanya perusahaan tentu memiliki keterbatasan dalam melaksanakan tugas yang diembannya, dimana tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga harus ada upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Priarso *et al.* (2019), Pawirosumarto *et al.* (2017), Fatihudin & Firmansyah, (2018), Ressa, (2017), Siagian *et al.* (2018), Jayaweera, (2015) ditemukan bahwa lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fatihudin & Firmansyah, (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam pekerjaan termasuk pengaturan pencahayaan, kontrol kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja mengacu pada suasana organisasi tempat karyawan melakukan pekerjaannya (Hanaysha, 2017). Sehingga perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan menyangkut keadaan fisik, melainkan berhubungan dengan suasana psikologis ditempat kerja. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

Salah satu faktor pendukung pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebuah organisasi, keberadaan dan kelancaran aktivitas pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Pada struktur organisasi penempatan tugas ditempatkan mulai dari yang paling atas sampai pada penempatan tugas paling bawah. Setiap penempatan tugas yang berbeda terdapat juga lingkungan kerja yang berbeda pada organisasi atau perusahaan sehingga meminimalisir tingkat stres kerja pada karyawan karena stres kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mengacu pada suasana organisasi tempat karyawan melakukan pekerjaannya (Indriani *et al.* 2016). Berdasarkan penelitian dari Suswati, (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. Akan tetapi Penelitian Khuong & Yen, (2016) menyatakan bahwa stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

COMO Shambhala Estate di Bali adalah *resort* mewah berbintang lima dengan peristirahatan kesehatan yang terletak hanya beberapa mil dari kota seniman Ubud. The Estate menempati lokasi yang subur di sebelah Sungai Ayung, di Banjar Begawan,

Desa Melinggih Kelod, Payangan, Kabupaten Gianyar Bali, 80571. Penelitian ini dilakukan pada Departemen *Front Office* dan *Housekeeping* yang merupakan departemen yang paling sering berhubungan dengan konsumen secara langsung. Disamping itu konsumen mengeluh tentang kinerja dilihat dari pelayanan yang diberikan. Jumlah karyawan Como Shambhala Estate sebanyak 171 yang dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.

Data Karyawan per Department pada Como Shambhala Estate Tahun 2020

No	Department	Jumlah Karyawan
1	<i>Activity (Guide Olahraga)</i>	7
2	<i>Administration & General</i>	2
3	<i>COMO Shambhala (Spa)</i>	23
4	<i>Employee Restaurant</i>	2
5	<i>Engineering</i>	17
6	<i>F&B Service</i>	17
7	<i>Finance</i>	4
8	<i>Front Office</i>	9
9	<i>Housekeeping</i>	22
10	<i>Human Resources</i>	3
11	<i>Information & Technology</i>	1
12	<i>Kitchen</i>	18
13	<i>Kitchen-Stewarding</i>	9
14	<i>Landscape (Gardener)</i>	13
15	<i>Laundry</i>	2
16	<i>Personal Assistant</i>	12
17	<i>Rooms Division</i>	1
18	<i>Security</i>	19

Sumber: Como Shambhala Estate, 2020

Como Shambhala Estate selalu berusaha menjaga kualitas kinerja karyawan agar sesuai target yang telah ditentukan. Kualitas karyawan sendiri merupakan salah satu indikator kinerja (Cahyono, 2014). Berdasarkan hasil wawancara dengan manager *HRD* dan observasi *review* tamu di *website* resmi Como Shambhala Estate terdapat indikasi masalah kualitas karyawan dari segi pelayanan ke konsumen. Jika dibandingkan dengan harga yang dibayar, terdapat beberapa konsumen yang kecewa terhadap pelayanan yang diberikan. Adapun beberapa contoh keluhan konsumen mengenai pelayanan di Como Shambhala Estate seperti kamar dan fasilitas di dalamnya yang kurang bersih, kurang responsif dalam menanggapi komplain tamu secara langsung, serta adanya keluhan terkait kurangnya informasi fasilitas kamar seperti tamu tidak mengetahui jika harus memesan kamar dengan fasilitas kamar mandi di dalam. Como Shambhala Estate memiliki tipe kamar. Berdasarkan fenomena diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang peran stres kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Como Shambhala Estate.

Hasil wawancara dengan *manager HRD* Como Shambhala estate

mengindikasikan bahwa ada masalah stress kerja karyawan akibat lingkungan kerja, seperti adanya senioritas terhadap karyawan yang baru atau magang, serta adanya ketidakharmonisan antar sesama karyawan ataupun dengan atasan. Konflik yang sering terjadi seperti karyawan *housekeeping* yang stress karena tidak mampu membersihkan kamar sesuai dengan jam pesanan tamu yang telah diinformasikan oleh karyawan *front office* akibat kondisi kamar yang memerlukan waktu lebih untuk dibersihkan. Berdasarkan pernyataan tersebut maka diketahui bahwa adanya masalah hubungan kerja karyawan, dimana hubungan kerja karyawan adalah salah satu indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2011:46).

Priarso *et al.* (2019), menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil yang ingin dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalaman yang ia miliki. Selain itu, Kinerja Karyawan adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ini mengacu pada bagaimana karyawan mencoba melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Rachmaliya & Efendy, 2017).

Martadiani *et al.* (2019), Kinerja pegawai (*work performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Iresa *et al.* (2015) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja dilakukan untuk membantu karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan agar efektif dan efisien.

Priarso *et al.* (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya setiap hari. Selain itu lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar pekerja atau semua yang menginginkan seseorang yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaan di lingkungan kerja. Untuk mengimplementasikan pekerjaan secara efektif dan efisien membutuhkan lingkungan kerja yang mampu mendukung hal-hal yang dilaksanakan agar berfungsi dengan baik. Bentuk fisik dari lingkungan kerja adalah ruang, tata letak fisik, kebisingan, peralatan, bahan, dan hubungan rekan kerja Pawirosumarto *et al.* (2017). Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas mereka, di mana itu dapat membawa efek positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil mereka. Lingkungan kerja yang menarik dan mendukung sangat penting untuk kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga para pekerja dalam berbagai tugas mereka dan bekerja secara efektif (Agbozo *et al.* 2017).

Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua Sedarmayanti, (2011:38) adalah sebagai berikut. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik juga dapat dibagi menjadi dua yaitu, Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanisme. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Sengkey *et al.* (2018) Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Berbagai tekanan stres bersifat relatif bagi seseorang akan tergantung pada kemampuan orang tersebut dalam menghadapi stres kerja. Iresa *et al.* (2015) Dikatakan bahwa stres kerja pada level tinggi dapat menyebabkan kinerja menurun secara signifikan.

Faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja (Hasibuan, 2014:204) antara lain sebagai berikut. Beban kerja yang sulit dan berlebihan, Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, Balas jasa yang terlalu rendah, Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Fatihudin & Firmansyah, (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam pekerjaan termasuk pengaturan pencahayaan, kontrol kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Pawirosumarto *et al.* (2017) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas mereka, di mana itu dapat membawa efek positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil mereka.

Priarso *et al.* (2019) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja yang memiliki suasana yang kondusif dan nyaman membuat semua karyawan dapat berkomunikasi dengan baik di antara mereka sendiri dan dapat bekerja bersama. Situasi seperti ini membuat karyawan merasa puas dengan apa yang mereka lakukan dan memiliki dampak yang baik dalam hal Kinerja Karyawan. Pawirosumarto *et al.* (2017) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas mereka, di mana itu dapat membawa efek positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil mereka, maka dapat dinyatakan bahwa adanya korelasi positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Fatihudin & Firmansyah, (2018) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja

perusahaan tersebut (Ressa, 2017). Dari penelitian Siagian *et al.* (2018) penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa peningkatan nilai lingkungan kerja yang lebih baik akan cenderung meningkatkan nilai kinerja karyawan menjadi lebih baik. Namun terdapat beberapa permasalahan yang terdapat pada kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahannya tersebut adalah kondisi lingkungan kerja nonfisik berupa keharmonisan hubungan kerja. Keharmonisan hubungan kerja dalam suatu perusahaan sangat diperlukan demi tercapainya kinerja yang lebih baik. Karena keharmonisan hubungan kerja akan mendukung dan meningkatkan kerjasama dan komunikasi yang lebih baik pada suatu perusahaan sehingga pencapaian kinerja yang lebih baik dapat diperoleh. Penelitian dari Jayaweera, (2015) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kristanti, (2017) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap stres hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja dan begitu pula dengan lingkungan kerja non-fisik yang berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian Susiarty *et al.* (2019) dan Yosiana *et al.* (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Rizky & Afrianty, (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hasil dari Rizki *et al.* (2016) penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja. Kakada & Deshpande, (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja.

Hasil penelitian dari Suswati, (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. Lubis, (2019) stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berdampak negatif pada stres kerja, serta stres kerja memengaruhi kinerja secara negative (Yunita & Saputra, 2019). Hasil penelitian Cristine, (2016) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Dewi *et al.* 2018). Menurut Zeb *et al.* (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

H₃: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

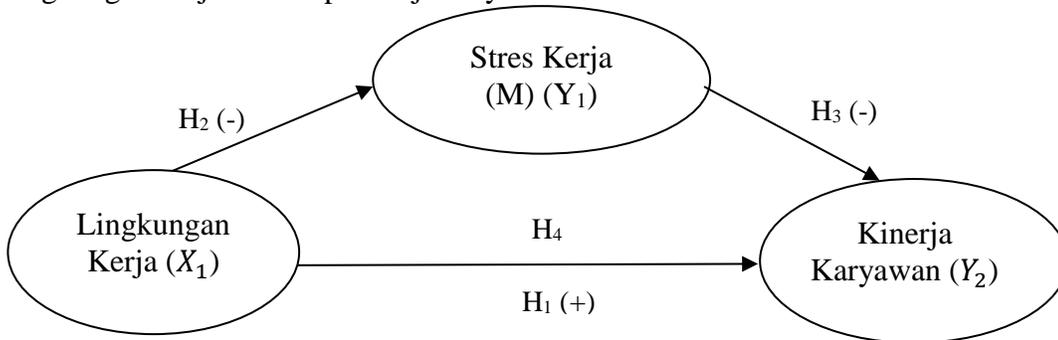
Musyaddat *et al.* (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Stres di tempat kerja dapat menjadi masalah serius bagi organisasi maupun karyawan. Salah satu dampak nyata dari stres kerja adalah menciptakan ketidakseimbangan antara kemampuan individu, kebutuhan, dan harapan serta apa yang organisasi minta untuk dilakukan individu (Alkubaisi, 2015). Dari hal tersebut dapat diindikasikan bahwa adanya peran stres kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung

oleh penelitian Khuong & Yen, (2016) menyatakan bahwa stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian dari Priarso *et al.* (2019), Pawirosumarto *et al.* (2017), Fatihudin & Firmansyah, (2018), Ressa, (2017), Siagian *et al.* (2018), Jayaweera, (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kristanti, (2017), Jayaweera (2015), Rizki *et al.* (2016), Kakada & Deshpande, (2018), Susiarty *et al.* (2019), Rizky & Afrianty, (2018), Yosiana *et al.* (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Dalam penelitian Suswati, (2020), Lubis, (2019), Yunita & Saputra, (2019), Cristine, (2016), (Dewi *et al.* 2018), Zeb *et al.* (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Musyaddat *et al.* (2017), Alkubaisi, (2015), Khuong & Yen, (2016) menunjukkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber:

H₁: Priarso *et al.* (2019), Pawirosumarto *et al.* (2017), Fatihudin & Firmansyah, (2018), Ressa, (2017), Siagian *et al.* (2018), Jayaweera, (2015)

H₂: Kristanti, (2017), Jayaweera, (2015), Rizki *et al.* (2016), Kakada & Deshpande, (2018), Susiarty *et al.* (2019), Rizky & Afrianty, (2018), Yosiana *et al.* (2020)

H₃: Suswati, (2020), Lubis, (2019), Yunita & Saputra, (2019), Cristine, (2016), (Dewi *et al.* 2018), Zeb *et al.* (2015)

H₄: Musyaddat *et al.* (2017), Alkubaisi, (2015), Khuong & Yen, (2016)

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif karena bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel eksogen terhadap satu variabel endogen. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel endogen, Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel eksogen, serta Stres Kerja (M) sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian ini dilakukan di Como Shambhala Estate berlokasi di Banjar Begawan, Desa Melinggih Kelod, Payangan, Kaputaen Gianyar Bali, 80571. Perusahaan ini dipilih karena ingin melihat peran stres kerja dan kinerja karyawan pada

karyawan Como Shambhala Estate. Objek pada penelitian ini adalah stress kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan pada Como Shambhala Estate. Variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi terhadap variabel oleh variabel eksogen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Variabel eksogen merupakan variabel yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel lain, tetapi tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X). Variabel mediasi merupakan variabel yang berperan sebagai perantara hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini adalah stres kerja (M).

Tabel 2.**Ringkasan Indikator masing – masing variable**

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Pencapaian jumlah pekerjaan sesuai target Pengerjaan tugas dan pekerjaan dengan cermat dan teliti Pengerjaan rapi dan mudah dipertanggung jawabkan Tingkat ketidaksalahan dalam bekerja Optimalisasi jam kerja Pengerjaan tugas sesuai dengan kualitas yang ditargetkan Ketepatan waktu kerja	(Cahyono, 2014)
Lingkungan Kerja (X)	Penerangan Suhu udara Suara bising Penggunaan warna Ruang gerak yang diperlukan Keamanan kerja Hubungan antar karyawan	(Sedarmayanti, 2011:46)
Stres Kerja (M)	Merasa takut apabila ada perubahan sistem yang baru di perusahaan Merasa tidak senang apabila terjadi konflik antar kelompok di perusahaan Merasa tidak senang apabila kinerja karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan di dalam perusahaan yang tidak memadai Merasa bingung ketika memiliki dua peran pekerjaan yang berbeda dalam bekerja Merasa jenuh apabila kualitas supervise jelek Merasa emosi apabila mendapatkan beban kerja yang berlebihan Merasa tergesa-gesa ketika ada desakan waktu untuk menyelesaikan tugas Merasa menyerah apabila frustrasi karena pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan harapan	(Dewi & Wibawa, 2016)

Sumber: Data Penelitian, 2021

Definisi operasional variabel adalah definisi yang dibuat spesifik sesuai criteria pengujian. Kinerja Karyawan adalah hasil yang ingin dicapai karyawan di Como Shambhala Estate dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalaman yang ia miliki. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan di Como Shambhala Estate dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya setiap hari. Stres

merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi karyawan di Como Shambhala Estate, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Indikator masing – masing variable di ringkas dalam Tabel 2.

Variabel mediasi merupakan variabel yang berperan sebagai perantara hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini adalah stres kerja (M). Data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan jumlah karyawan serta hasil dari tabulasi dari jumlah skor jawaban kuisisioner yang telah dikuantitatifkan dengan pembobotan jawaban responden yang terdiri dari data mengenai stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Sumber primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Supomo & Indriantoro, 2012:146). Sumber primer dari penelitian ini diperoleh dari wawancara dan kuisisioner yang disebarakan kepada responden.

Sumber sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Supomo & Indriantoro, 2012:147). Sumber sekunder dari penelitian ini adalah data mengenai gambaran umum perusahaan.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini berupa kuisisioner yang disebarakan langsung kepada responden, terdiri dari pertanyaan tertutup serta pertanyaan terbuka. Pertanyaan tertutup terdiri atas sejumlah pertanyaan yang meminta pendapat responden tentang penilaiannya terhadap sejumlah indikator dan setiap variabel. Pertanyaan terbuka pada kuisisioner ini diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu 5 poin.

Sebelum digunakan, instrument terlebih dahulu diuji untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang harusnya diukur (Rahyuda, 2016:205). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor masing-masing pertanyaan pada kuisisioner. Jika koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,30 maka indikator dapat dikatakan valid. Reliabilitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Rahyuda, 2016:210). Uji reabilitas mampu menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya dan diharapkan. Nilai suatu instrumen dapat dikatakan reliable bila nilai *Alpha Cronboach* $\geq 0,6$.

Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti (Sugiyono, 2017:136). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan

Como Shambhala Estate pada Departemen *Front Office* dan *Housekeeping* ini berjumlah 31 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:137). Sampel yang digunakan haruslah merepresentasikan populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh berarti semua populasi didaftarkan menjadi sampel. Dengan demikian, maka yang menjadi sampel adalah semua karyawan di Como Shambhala Estate pada Departemen *Front Office* dan *Housekeeping* yang berjumlah 31 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu observasi, wawancara dan kuisioner. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Observasi dalam penelitian ini meninjau *review* konsumen dari *website* resmi Como Shambhala Estate. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian (Supomo & Indriantoro, 2012:152). Metode wawancara dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan HRD (*Human Resources Development*) pada Hotel Como Shambhala Estate untuk mengetahui hasil dari kinerja karyawan. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:225). Kuisioner yang dilakukan dengan tujuan memperoleh data mengenai bagaimana peran stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Como Shambhala Estate.

Teknik Analisis Data dalam penelitian ini yaitu Analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskripsi terhadap suatu data yang dilihat dari nilai rata – rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisa data agar sampel yang digunakan tidak memberikan gambaran kesimpulan yang digeneralisasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). (Riduwan & Heryanto, 2011:2), teknik analisis jalur ini dapat didefinisikan sebagai perluasan dari analisis linier berganda dalam memperkirakan hubungan kausalitas antara yang telah ditetapkan berdasarkan teori. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel oksogen terhadap variabel endogen. Dasar perhitungan koefisien jalur adalah dasar perhitungan koefisien jalur adalah analisis korelasi dan regresi dan dalam perhitungannya menggunakan *software* dengan program SPSS *for windows*. Adapun langkah-langkah dalam menguji hipotesis penelitian yang telah disusun dengan menggunakan *path analysis* menurut (Riduwan & Heryanto, 2011:152). Langkah pertama analisis jalur adalah merumuskan hipotesis dan model persamaan berdasarkan teori yang ada. Variabel lingkungan kerja (X), berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja (X), berpengaruh negatif terhadap variabel stres kerja (M). Variabel stres kerja (M), berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel lingkungan

kerja (X), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui stres kerja (M).

Persamaan Sub-Struktural 1 $Y_1 = \beta_1 X + e_1$(1)

Persamaan Sub-Struktur 2 $Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2$(2)

Keterangan:

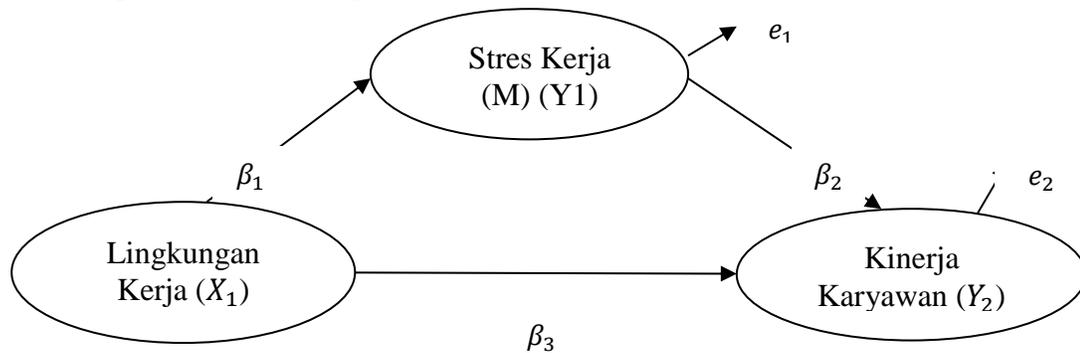
- X : Lingkungan kerja
- Y : Kinerja karyawan
- M : Stres kerja
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi variabel
- e : error

$Y = (\beta_2 X) + (\beta_1 X) \times (\beta_3 M) + \varepsilon_1$(3)

Keterangan:

- X : Lingkungan kerja
- Y : Kinerja karyawan
- M : Stres kerja
- $\beta_2, \beta_1, \beta_3$: Koefisien garis regresi
- ε_1 (*error*₁) : anak panah ε_1 yang menunjukkan jumlah varian stres kerja yang tidak dijelaskan oleh lingkungan kerja.
- ε_2 (*error*₂) : anak panah ε_2 yang menunjukkan jumlah varian kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh stres kerja.

Berdasarkan pemaparan mengenai persamaan struktural, maka diagram koefisien jalur dari penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2. Diagram Koefisien Jalur

Keterangan:

- X : lingkungan kerja
- M : stres kerja
- Y : kinerja karyawan
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: koefisien regresi variabel
- ε_1 (*error*₁) : menunjukkan jumlah varian stres kerja yang tidak dijelaskan oleh lingkungan kerja.
- ε_2 (*error*₂) : menunjukkan jumlah kinerja karyawan yang tidak dijelaskan lingkungan kerja.

Pengujian hipotesis mediasi ini dapat dilakukan dengan prosedur yang

dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel digunakan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel stres kerja (M). Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel stres kerja (M) dihitung dengan cara mengalikan koefisien jalur X terhadap M (a) dengan koefisien jalur M terhadap Y (b) atau ab . Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} . Untuk pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis, maka model hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H_0 : stres kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_1 : stres kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada taraf nyata alpha 0,05 kriteria, pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut.

z hitung $\leq 1,96$ maka H_0 diterima yang berarti M bukan variabel mediasi

z hitung $> 1,96$ maka H_0 ditolak yang berarti M merupakan variabel mediasi

standar error tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dihitung dengan rumus berikut ini.

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2} \dots \dots \dots (4)$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka nilai z dari koefisien ab dihitung dengan rumus sebagai berikut.

$$z = \frac{ab}{S_{ab}} \dots \dots \dots (5)$$

Keterangan:

S_{ab} : besarnya standar error tidak langsung

S_a : standar error koefisien a

S_b : standar error koefisien b

a : koefisien jalur X terhadap M

b : koefisien jalur M terhadap Y

ab : hasil kali koefisien jalur X terhadap koefisien jalur M (a) dengan jalur M terhadap Y (b)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bulan Desember 2005, COMO Group membuka tempat peristirahatan kesehatan perumahan pertamanya, COMO Shambhala Estate di Bali, Indonesia. The Estate adalah unggulan untuk COMO Shambhala, perusahaan kesehatan holistik pemenang penghargaan yang dimiliki oleh Christina Ong, yang mengoperasikan COMO Shambhala Retreats kelas dunia di resorinya, termasuk COMO Parrot Cay di Turks dan Caicos, COMO Uma Paro dan COMO Uma Punakha di Bhutan, COMO Uma Ubud di Bali, COMO Point Yamu di Phuket dan COMO Cocoa Island dan COMO Maalifushi di Maladewa. COMO Shambhala Urban Escapes dapat ditemukan di COMO Metropolitan London, COMO Metropolitan Miami dan COMO Metropolitan Bangkok, COMO The Treasury di Perth, dan sebagai Urban Escape yang

berdiri sendiri di Singapura.

Como Shambhala Estate adalah lokasi seluas 9,3 hektar di tepi sungai yang tertutup hutan, dua puluh menit berkendara dari kota pedalaman Ubud. Pada tahun 2004, COMO Group mengambil alih manajemen dan kepemilikan mayoritas, dan sejak itu telah mengubah properti dengan tujuan yang benar-benar diubah dan didukung oleh fasilitas kesehatan yang substansial dan akomodasi yang diperpanjang, memungkinkan *Estate* menjadi perumahan layanan penuh pertama di dunia.

Akomodasi di Estate termasuk yang paling luas dari jenisnya, dibangun di atas hutan terbuka dan di atas Sungai Ayung. Interior dari fasilitas kesehatan dan akomodasi COMO Shambhala Estate termasuk empat *Villa* pribadi dengan dua dan tiga kamar tidur, tiga *Villa* kolam renang t dua kamar tidur, dan *Villa* kolam renang dengan dua kamar tidur (masing-masing dengan area *lounge* dan kolam renang pribadi) yang dibuat oleh Koichiro Ikebuchi. Pendekatan Ikebuchi yang tidak rumit dan ringkas untuk desain memungkinkan para tamu untuk terlibat dengan tujuan COMO Shambhala Estate yang lebih besar yaitu untuk menjernihkan pikiran dari semua kecuali pikiran tentang kesehatan fisik, mental dan spiritual yang lebih baik. Fasilitas yang meliputi Ojas (area perawatan utama), Shikara (tempat konsultan dan COMO Shambhala Estate *Activity Center* berada), dan Kedara (taman air yang terletak di dekat Sungai Ayung, dengan empat paviliun perawatan tambahan dengan area istirahat, pemandian dan pancuran) mengambil air dari *The Source*, mata air alami *Estate*. Secara total, ada tiga belas area perawatan (termasuk tujuh untuk pasangan), kolam hidroterapi luar ruangan, kolam renang, ruang yoga, studio pilates, ruang uap dan sauna pria / wanita yang terpisah, gym dalam ruangan lengkap dengan pemandangan dramatis, dan gym hutan luar ruangan dengan dinding panjat dan empat ruang konsultasi. Ada lima hunian bertema unik, masing-masing dengan empat atau lima *suite*, ruang tamu yang lapang, dan kolam renang besar, dirancang oleh *Cheong Yew Kuan*, seorang arsitek dengan rasa hormat yang mencolok terhadap lingkungan dan gaya bangunan asli. Estetika tersebut menggabungkan pengaruh Asia dan Eropa, perlengkapan dengan spesifikasi tinggi, furnitur buatan tangan, artefak Indonesia, dan detail arsitektur yang memancarkan semangat kawasan ini. Setiap tempat tinggal bersifat pribadi secara unik, dan tidak ada dua yang sama.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 31 karyawan Como Shambhala Estate pada Departemen *Front Office* dan *Housekeeping*. Karakteristik responden dilihat dari 4 variabel yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Karakteristik pertama adalah jenis kelamin, persentase responden laki-laki sebesar 48,4 persen dan responden perempuan sebesar 51,6 persen. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki. Karakteristik kedua yaitu usia, usia dominan responden adalah 18-25 tahun dengan persentase 64,5 persen, sedangkan persentase yang terendah adalah 35,5 persen dengan rentang umur 26-35 tahun. Karakteristik ketiga yaitu tingkat pendidikan, persentase tertinggi pendidikan responden adalah pada jenjang diploma dengan persentase 45,2 persen, sedangkan yang terendah adalah jenjang S1 persentase 22,6 persen. Karakteristik keempat yaitu masa kerja, persentase tertinggi masa kerja responden

adalah 4-6 tahun dengan persentase 54,8 persen, sedangkan yang terendah adalah < 1 tahun dengan persentase sebesar 6,5 persen. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai *Pearson Product Moment Correlation*. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai-nilai *Pearson Product Moment Correlation* (r) $\geq 0,30$. Instrumen yang valid memungkinkan mengukur variabel yang terjadi pada penelitian dengan benar. Hasil validitas dari masing-masing instrumen dari variabel yang ada di dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Lingkungan kerja (X)	X.1	0,718	Valid
	X.2	0,688	Valid
	X.3	0,688	Valid
	X.4	0,536	Valid
	X.5	0,599	Valid
	X.6	0,347	Valid
	X.7	0,762	Valid
Stres kerja (M)	M.1	0,698	Valid
	M.2	0,435	Valid
	M.3	0,570	Valid
	M.5	0,703	Valid
	M.6	0,576	Valid
	M.7	0,728	Valid
	M.8	0,742	Valid
	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,732
Y.2		0,493	Valid
Y.3		0,619	Valid
Y.4		0,642	Valid
Y.5		0,660	Valid
Y.6		0,610	Valid
Y.7		0,813	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada ketiga variabel memperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,30. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat validitas data.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap instrument dengan koefisien *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$, maka instrumen yang digunakan reliabel. Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel memperoleh *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada

kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X (Lingkungan kerja)	0,730	Reliabel
M (Stres kerja)	0,774	Reliabel
Y (Kinerja karyawan)	0,776	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner perlu dideskripsikan untuk memberikan suatu interpretasi yang jelas pada data tersebut. Nilai rata-rata yang digunakan untuk mendeskripsikan hasil yang diperoleh dengan rentang kriteria sebagai berikut 1,00 – 1,79 (sangat rendah), 1,80 – 2,59 (rendah), 2,60 – 3,39 (cukup baik), 3,40 – 4,19 (baik), dan 4,20 – 5,00 (sangat baik).

Variabel lingkungan kerja dilambangkan dengan X. Pengukuran dari variabel ini menggunakan 7 pernyataan yang diukur sesuai dengan 5 poin Skala Likert. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel ini secara rinci ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Sistem penerangan ditempat kerja saya cukup nyaman	0	0	1	14	16	4,48	Sangat Baik
2	Suhu udara ditempat kerja saya yang nyaman	0	0	2	14	15	4,42	Sangat Baik
3	Tempat kerja saya tidak bising	0	1	3	16	11	4,19	Baik
4	Pewarnaan ruangan ditempat saya baik	0	0	4	17	10	4,19	Baik
5	Alat bantu ditempat kerja tersedia dengan cukup	0	0	0	18	13	4,42	Sangat Baik
6	Kondisi kerja ditempat kerja saya nyaman dan tenang	0	0	1	13	17	4,52	Sangat Baik
7	Hubungan dengan karyawan lain baik	0	0	1	14	16	4,48	Sangat Baik
Rata-rata Skor Variabel Lingkungan Kerja							4,38	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2021

Data pada Tabel 5. menunjukkan bahwa Como Shambhala Estate memiliki lingkungan kerja yang sangat baik, terlihat dari rata-rata skor jawaban untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,38 yang masuk ke dalam kategori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Kondisi kerja ditempat kerja saya nyaman dan tenang” dengan 4,52 dan masuk dalam kriteria sangat baik, hal ini berarti responden merasa nyaman dan tenang selama bekerja di Como Shambhala

Estate. Sedangkan nilai rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Tempat kerja saya tidak bising” dengan 4,19 dan termasuk kriteria baik, hal ini berarti responden di Como Shambhala Estate merasa tempat kerja sedikit bising di Como Shambhala Estate.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa takut apabila terjadi perubahan sistem	9	20	2	0	0	1,77	Sangat Rendah
2	Saya merasa tidak senang apabila terjadi konflik	4	18	9	0	0	2,16	Rendah
3	Saya merasa tidak senang apabila kinerja tidak sesuai dengan pekerjaan	6	20	5	0	0	1,97	Rendah
4	Saya merasa bingung ketika memiliki dua peran pekerjaan yang berbeda dalam bekerja	8	22	1	0	0	1,77	Sangat Rendah
5	Saya merasa jenuh apabila kualitas supervise jelek	2	19	9	1	0	2,29	Rendah
6	Emosi saya meningkat apabila beban kerja berlebihan	7	18	6	0	0	1,97	Rendah
7	Saya merasa tergesa-gesa apabila ada desakan waktu dalam menyelesaikan tugas	10	18	2	1	0	1,81	Rendah
8	Saya merasa frustrasi bila pekerjaan saya tidak sesuai harapan	4	24	3	0	0	1,97	Rendah
Rata-rata Skor Variabel Stres Kerja							1,96	Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2021

Variabel stres kerja dilambangkan dengan M. Pengukuran dari variabel ini menggunakan 8 pernyataan yang diukur sesuai dengan 5 poin Skala Likert. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel ini secara rinci ditampilkan pada Tabel 6. Tabel 6. menunjukkan karyawan Como Shambhala Estate memiliki stres kerja yang rendah, terlihat dari rata-rata skor jawaban untuk variabel stres kerja sebesar 1,96 yang masuk ke dalam kategori rendah. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya merasa jenuh apabila kualitas supervise jelek” dengan 2,29 dan masuk dalam kriteria rendah, hal ini berarti responden di Como Shambhala Estate merasa jenuh apabila kualitas supervise jelek. Sedangkan nilai terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya merasa bingung ketika memiliki dua peran pekerjaan yang berbeda dalam bekerja” hal ini berarti responden di Como Shambhala Estate mampu bekerja dengan dua peran yang berbeda.

Variabel kinerja karyawan dilambangkan dengan Y. Pengukuran dari variabel ini

menggunakan 7 pernyataan yang diukur sesuai dengan 5 poin Skala Likert. Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel ini secara rinci ditampilkan pada Tabel 7.

Tabel 7.

Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu mencapai menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	0	0	2	8	21	4,61	Sangat Baik
2	Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan cermat	0	0	0	12	19	4,61	Sangat Baik
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan rapi sehingga bisa dipertanggung jawabkan	0	0	0	15	16	4,52	Sangat Baik
4	Saya dalam bekerja berusaha untuk meminimalkan tingkat kesalahan	0	0	2	16	13	4,35	Sangat Baik
5	Saya sangat optimal menggunakan jam kerja	0	0	0	19	12	4,39	Sangat Baik
6	Saya mampu bekerja dengan kualitas sesuai target yang ditetapkan	0	1	1	14	15	4,39	Sangat Baik
7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	4	11	16	4,39	Sangat Baik
Rata-rata Skor Variabel Kinerja Karyawan							4,46	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 7. menunjukkan karyawan Como Shambhala Estate memiliki kinerja yang sangat baik, terlihat dari rata-rata skor jawaban untuk variabel kinerja karyawan sebesar 4,46 yang masuk ke dalam kategori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya mampu mencapai menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan” dengan 4,61 dan masuk dalam kriteria sangat baik, hal ini berarti responden di Como Shambhala Estate menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Sedangkan nilai terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya dalam bekerja berusaha untuk meminimalkan tingkat kesalahan” dengan 4,35 hal ini berarti responden di Como Shambhala Estate masih melakukan kesalahannya dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Penyelesaian analisis jalur tersebut dibagi menjadi dua model yaitu model pertama pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja

dan model kedua adalah pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8.
Koefisien Jalur I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.811	4.981		2.170	.038
	Lingkungan Kerja	-.790	.162	-.672	-4.886	.000

- a. Dependent Variable: Stres Kerja
 b. R square: 0,452
 c. Sig.F: 0,000

Sumber: Data Diolah, 2021

Persamaan sub-struktur 1 :

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = -0,672 X + 0,740$$

Keterangan :

- M : stres kerja
 X : lingkungan kerja
 e1 : $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,452} = 0,740$

Tabel 9.
Koefisien Jalur II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.749	3.677		.748	.461
	Lingkungan Kerja	.475	.149	.456	3.178	.004
	Stres Kerja	-.397	.127	-.448	-3.124	.004

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. R square: 0,684
 c. Sig.F: 0,000

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari hasil perhitungan SPSS didapatkan bahwa hasil uji sig. F sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja.

Persamaan sub-struktur 2 :

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2$$

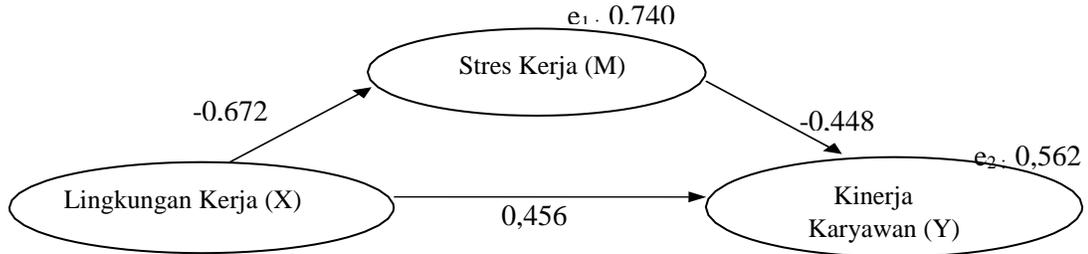
$$Y = 0,456 X + (-0,448) M + 0,562$$

Keterangan :

- Y : kinerja karyawan
 M : stres kerja

X : lingkungan kerja
 $e_2 : \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,684} = 0,562$

Berdasarkan pemaparan diatas mengenai persamaan struktural, maka diagram koefisien jalur dari penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 3. Diagram Analisis Jalur

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil uji sig. F model II sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,456 dengan perbandingan nilai sig.t sebesar 0,004 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,004 < 0,05$). Angka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,6 persen, sedangkan sisanya sebesar 54,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap stres kerja (M) adalah sebesar -0,672 dengan perbandingan nilai sig.t sebesar 0,000 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Angka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja sebesar 67,2 persen, sedangkan sisanya sebesar 32,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Besarnya pengaruh stres kerja (M) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,448 dengan perbandingan nilai sig.t sebesar 0,004 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,004 < 0,05$). Angka ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 55,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Uji sobel merupakan alat analisis untuk menguji signifikansi dari hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator. Uji Sobel dirumuskan dengan persamaan berikut dan dapat dihitung dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel 2010. Bila nilai kalkulasi Z lebih besar dari 1,96 (dengan tingkat stres kerja 95 persen), maka variabel mediator dinilai secara signifikan memediasi hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas.

$$Z = \frac{0,672 \cdot 0,448}{\sqrt{(0,448^2 \cdot 0,162^2) + (0,672^2 \cdot 0,127^2) + (0,162^2 \cdot 0,127^2)}}$$

$$Z = \frac{0,301}{0,113}$$

$Z = 2,64$

Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil tabulasi $Z = 2,64 > 1,96$ yang berarti variabel stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis keempat diterima.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,456 dengan perbandingan nilai sig.t sebesar 0,004 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,004 < 0,05$). Angka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatihudin & Firmansyah, (2018), Ressa, (2017), Siagian *et al.* (2018) dan Jayaweera, (2015) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap stres kerja (M) adalah sebesar -0,672 dengan perbandingan nilai sig.t sebesar 0,000 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Angka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik akan mengurangi stres kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristanti, (2017), Susiarty *et al.* (2019), Yosiana *et al.* (2020), Rizky & Afrianty, (2018), Rizki *et al.* (2016) serta Kakada & Deshpande, (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Besarnya pengaruh stres kerja (M) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,448 dengan perbandingan nilai sig.t sebesar 0,004 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,004 < 0,05$). Angka ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah stres kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suswati, (2020), Lubis, (2019), Yunita & Saputra, (2019), Cristine, (2016), (Dewi *et al.* 2018) dan Zeb *et al.* (2015) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil tabulasi $Z = 2,64 > 1,96$ yang berarti variabel stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik akan mengurangi stres kerja karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khuong & Yen, (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini telah mampu menjelaskan model teori yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis yaitu peran stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari model teoritis tersebut menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karyawan yaitu lingkungan kerja yang baik dan stres kerja karyawan yang rendah.

Penelitian ini memunculkan implikasi praktis bagi Como Shambhala Estate mengenai bagaimana pentingnya stress kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dari implikasi pertama adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Dari implikasi kedua adalah stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah stress kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Penelitian ini telah diusulkan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah. Namun demikian masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini antara lain, Jumlah responden hanya 31 orang dan hanya membahas mengenai perilaku karyawan Como Shambhala Estate sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir pada lingkungan perusahaan lain. Masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diluar model yang dijelaskan di dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik akan mengurangi stress kerja karyawan. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah stress kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Stress kerja secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik akan mengurangi stress kerja karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut. Como Shambhala estate diharapkan meningkatkan lingkungan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang tidak bising dan pewarnaan ruangan yang baik. Selain itu sebaiknya mengurangi stress kerja karyawan dengan menjaga kualitas supervise melalui pengadaan pelatihan terkait kemampuan dalam bekerja dan kepemimpinan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan stress kerja yang rendah maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan pemberian pelatihan terhadap karyawan sehingga dapat meminimalkan tidak kesalahan saat bekerja. Bagi peneliti berikutnya, perlu dipertimbangkan untuk meneliti variable-variabel, faktor-faktor, dan indikator lain diluar lingkungan kerja dan stress kerja untuk mengetahui kinerja karyawan. Seperti variabel komitmen organisasi, kompensasi, komunikasi, dan yang lainnya.

REFERENSI

Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in

- Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12–18.
- Alkubaisi, M. (2015). How can stress affect your work performance Quantitative field study on Qatari banking sector. *Business and Management Research*, 4(1), 99–109.
- Cahyono, H. D. (2014). Pengaruh Lingkungan kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia area Denpasar. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 19(1), 40–41.
- Cristine, J. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Dewi, K. A. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 762–789.
- Fatihudin, D., & Firmansyah, M. A. (2018). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through the Job Satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia. *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through*, 4(04), 1982–1988.
- Hanaysha, J. (2017). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229, 289 – 297.
- Hasibuan, S. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 1–10.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1–10.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance,

- mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International journal of business and management. International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278.
- Kakada, P., & Deshpande, Y. M. (2018). The Empirical Study of Work Environment and Job Stress among Technical Faculty. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(1), 29–33.
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the effects of job stress on employee job performance--a case study at Dong Xuyen industrial zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31–37.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10.
- Lubis, A. S. (2019). The influence of adversity quotient and job stress on employee performance through work motivation as an intervening variable (Study of conventional taxi drivers in Medan City). *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(2), 182–194.
- Martadiani, A. A. M., Widari, D. A. P., Artawan Niti, I. M., & Azis, I. S. A. (2019). The Effect of Individual Characteristics and Characteristics of Jobs on Employee Performance at Three Private Universities (Pts) In Denpasar. *Journal of Research and Opinion*, 6(5), 2311–2320.
- Musyaddat, Lalu Erwin, Surati, S., & Akmad. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jmm Unram-Unram Management Review*, 6(4), 1–12.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 1337–1358.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kpegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan*. CV PUSTAKA SETIA.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165.

<https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>

- Rachmaliya, N. S., & Efendy, H. (2017). Analysis of Employee Performance, Organization Culture, Work Satisfaction and Organization Commitment. *Human Resource Research, 1*(1), 41–57.
- Rahyuda, K. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Denpasar: Penerbit Udayana University Press.
- Ressa, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 6*(15), 1–16.
- Riduwan, & Heryanto, M. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan (studi pada karyawan PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Timur area pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 41*(1), 9–15.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 61*(4), 47–53.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In *Cetakan Kelima*. PT. Refika Aditama:Bandung.
- Sengkey, W. S., Roring, F., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5*(3), 4565–4574.
- Siagian, Tomy, S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 59–70.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kulitatif*. Bandung: R&D.
- Supomo, B., & Indriantoro, N. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF.

- Susiarty, A., Suparman, L., Suryatni, & Mukmin. (2019). The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 7(6), 32–40.
- Suswati, E. (2020). The Influence Of Work Stress On Turnover Intention: Employee Performance As Mediator In Casual-Dining Restaurant. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 391–399.
- Yosiana, H., Adya, M., & H, M. (2020). The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(1), 37 – 46.
- Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 102–114.
- Zeb, A. S., Gouhar, R., & Shafiq. (2015). The Impact Of Job Stress On Employee's Performance: Investigating The Moderating Effect Of Employees Motivation. *City University Research Journal*, 5(1), 120–129.