



---

Vol: 6 No 2 Tahun

E-ISSN: 2775-2216

Diterima Redaksi: 12-06-2025 | Revisi: 16-09-2025 | Diterbitkan: 30-12-2025

---

## **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SUMBER BARA ABADI MELALUI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR**

**Putri Anhar<sup>1</sup>, Vera Anitra<sup>2</sup>, Achmad Efendi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen / Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

[<sup>1</sup>Aputnyayona20@gmail.com](mailto:Aputnyayona20@gmail.com) , [<sup>2</sup> va674@umkt.ac.id](mailto:va674@umkt.ac.id) , [<sup>3</sup> ae614@umkt.ac.id](mailto:ae614@umkt.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap lingkungan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan lingkungan kerja sebagai moderasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan yaitu seluruh karyawan tetap PT. Sumber Bara Abadi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh sangat lemah dalam memoderasi hubungan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *stres kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan.*

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work stress on employee performance, work stress on the work environment, work environment on employee performance, and work stress on employee performance using the work environment as a moderation. The population in this study were 70 employees, namely all permanent employees of PT. Sumber Bara Abadi. The sampling technique in this study was the saturated sampling technique. The results of this study indicate that work stress does not affect employee performance variables, work stress has a positive and significant effect on the work environment, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment has a very weak effect in moderating the relationship between work stress variables and employee performance

**Keywords:** *job stress; work environment; employee performance.*

## PENDAHULUAN

Sektor pertambangan merupakan salah satu industri yang memainkan peranan krusial dalam perekonomian dunia. Industri ini menjadi bagian integral dari sistem ekonomi global. Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), meskipun sektor pertambangan berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi, sektor ini juga dihadapkan pada tantangan serius, terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja dan standar keselamatan. Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan secara alami akan menghadapi berbagai persoalan terkait performa karyawan, seperti stres kerja dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk disadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh tekanan kerja di lingkungan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah tampilan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Ahmad et al., 2019). Adolph, (2016) menyatakan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sejauh mana individu mencapai tujuan dalam melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawabnya.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi serta lingkungan kerja yang kondusif agar dapat menghindari stres kerja yang berlebihan dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan penggerak utama dalam seluruh kegiatan operasional perusahaan. PT. Sumber Bara Abadi memiliki tanggung jawab untuk

mengelola sumber daya manusia secara optimal, guna memastikan produktivitas karyawan tetap tinggi dalam suasana kerja yang mendukung. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami langkah-langkah apa yang dapat diambil untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai dapat diukur menggunakan indikator tertentu. PT. Sumber Bara Abadi, terdapat sejumlah indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, yaitu kepatuhan, kompetensi, kerja sama, efektivitas, dan efisiensi. Namun, meskipun indikator tersebut telah tersedia, masih diperlukan evaluasi lanjutan agar penilaian kinerja lebih optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai..

Stres yang muncul dari pekerjaan dan lingkungan kerja adalah dua elemen utama yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama di sektor dengan risiko tinggi seperti penambangan. Mudrika et al., (2021) menyatakan kondisi lingkungan kerja karyawan dapat berkontribusi pada kinerja karyawan, seperti produktivitas tenaga kerja yang lebih rendah.

Alasan peneliti memilih PT. Sumber Bara Abadi untuk lokasi penelitian karena perusahaan ini beroperasi di kalimantan timur, salah satu daerah yang mempunyai aktivitas pertambangan batu bara terbesar di indonesia hal ini menarik peneliti untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan dengan menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.

## METODE PENELITIAN

### a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dialakukan di PT. Sumber Bara Abadi yang terletak di Jl. Mulawarman, Subber Sari, Kecamatan Sebulu, Kabupaten Kotai Kartanegara, Kalimantan Timur, yang merupakan perusahaan tambang batu bara.

### b. Jenis Penelitian

Informasi yang digunakan berbentuk angka yang akan diolah menggunakan alat statistik *SmartPLS* untuk melakukan analisis terkait permasalahan yang diteliti demi memperoleh sebuah kesimpulan. Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

### c. Populasi

Populasi pada penelitian ini mencakup 70 karyawan yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT.Sumber Bara Abadi.

### d. Penentuan Sampel

Penelitian ini, menerapkan metode non-*probability* sampling melalui teknik sampling jenuh. Metode non-*probability* sampling adalah cara pengambilan sampel dimana tidak semua individu dalam populasi memiliki kesempatan yang setara untuk terpilih sebagai sampel. Metode sampling jenuh menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel karena jumlahnya yang dianggap kecil dan setiap individu penting untuk diteliti. .

### e. Sumber Data

Penelitian ini, data bersumber dari data primer yang didapatkan langsung dengan melakukan wawancara sederhana dan dari responden, yaitu seluruh staf PT. Sumber Bara Abadi yang berjumlah 70 karyawan. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah dirancang berdasarkan indikator dari variabel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

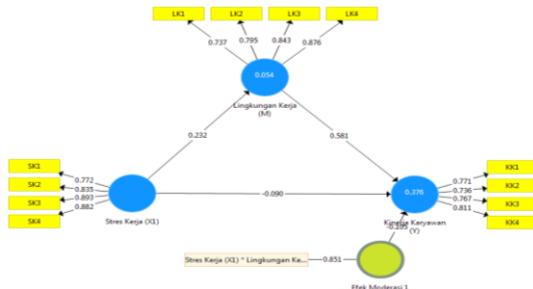
### Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 22 April hingga 22 Mei 2025 di PT. Sumber Bara Abadi yang terletak di kecamatan sebulu dengan jumlah responden sebanyak 70 karyawan tetap. Teknik Proses pengumpulan data dilakukan dengan melalui survei lapangan dengan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui Google Forms, yang kemudian diakses dan diisi oleh responden. Data hasil pengisian tersebut dijadikan sumber utama pada penelitian ini. Guna menguji hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini, pada penelitian ini, analisis data yang diterapkan menggunakan pendekatan *Partial Least Square-Structural Equabtion Modeing* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* .

## **Evaluation of measurement model (Outer Model)**

### **Convergent validity**

Gambar 1. Nilai Outer Loading



Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji *outer loadings*, 13 butir pernyataan yang meliputi variabel SK, LK, KK, dan moderasi SK\*LK\* memiliki nilai *outer loading*  $\geq 0,7$  yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

### **Average Variance Extracted (AVE)**

Tabel 1. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Efek Moderasi 1	1,000
Kinerja Karyawan (Y)	0,596
Lingkungan Kerja (M)	0,663
Stres Kerja (X1)	0,717

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Moderasi = 1,000, SK = 0,717, LK = 0,663, Y = 0,596, yaitu, nilai yang diperoleh melebihi 0,5, sehingga indikator dinyatakan valid dan diterima.

### **Discriminant validity**

#### **Cross Loading**

Hasil pengujian cross-loading memperlihatkan bahwa semua indikator mempunyai nilai outer

loading pada konstruk yang diukur melebihi dari 0,70 dibandingkan dengan nilai pada konstruk lainnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap konstruk telah mempunyai validitas diskriminan yang baik.

### **Fornell-larcker criterion**

Berdasarkan hasil uji *fornell-larcker criterion* bahwa nilai *square root AVE* pada kinerja karyawan sebesar 0,772 lebih besar daripada nilai korelasi kinerja karyawan dengan 0,352 yang menunjukkan persyaratan nilai *discriminant validity* sudah terpenuhi dan dapat diterima. Kemudian, nilai *squaare root AVE* pada stres kerja sebesar 0,847 lebih besar daripada nilai korelasi lingkungan kerja sebesar 0,814, selain itu nilai korelasi pada strees kerja juga lebih besar daripada nilai korelasi moderasi 1 sebesar 0,383. Nilai yang diperoleh membuktikan bahwa konstruk telah memenuhi validitas diskriminan yang disyaratkan dan diterima.

### **Reliability**

*Composite reliability* dan *cronbach alpha*

Tabel 2. Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Cronbac h's Alpha	Reliability Composite
Efek Moderasi 1	1,000	1,000
Kinerja Karyawan (Y)	0,773	0,855
Lingkungan Kerja (M)	0,832	0,887
Stres Kerja (X1)	0,870	0,910

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

memperlihatkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai di atas 0,70, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas yang disyaratkan. Hasil pengujian composite reliability memperlihatkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai konsistensi internal yang baik dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Selain pengujian composite reliability, nilai Cronbach's Alpha juga memberikan hasil yang sejalan, menegaskan bahwa semua konstruk tergolong reliabel dan dapat digunakan dalam pengujian model selanjutnya.

Hasil uji cross-loading menandakan bahwa nilai outer loading setiap indikator lebih tinggi pada konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lain. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk dalam model telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dengan baik.

#### **Evaluation of structural model (Inner Model)**

##### **R-Square**

Tabel 3. R-Square

	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0,376	0,348
Lingkungan Kerja (M)	0,054	0,040

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji R2 bahwa stres kerja dan lingkungan

kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai R2 sebesar 0,376 (lemah). Hal ini memperlihatkan bahwa 37,6% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja sedangkan sebesar 62,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu, stres kerja juga memengaruhi lingkungan kerja dengan nilai R2 sebesar 0,054 (sedang). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 54% lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja sedangkan sebesar 46% lingkungan kerja dipengaruhi oleh variabel lain.

##### **Q-Square**

Tabel 4. Q-Square

	<b>SSO</b>	<b>SSE</b>	<b>Q<sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)</b>
Efek Moderasi 1	70,000	70,000	
Kinerja Karyawan (Y)	280,000	237,836	0,151
Lingkungan Kerja (M)	280,000	272,406	0,027
Stres Kerja (X1)	280,000	280,000	

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil di atas nilai Q2 untuk Y adalah 0,151. Oleh karena itu  $Q^2 = 0,151 > 0$ , maka dapat disimpulkan X1 dan Moderasi 1 memiliki relevansi prediksi untuk kinerja karyawan. Dan diketahui nilai  $Q^2 = 0,151$ , yakni lebih besar dari 0,35, maka dapat disimpulkan relevansi prediksi yang kuat.

Berdasarkan hasil di atas nilai Q2 untuk M adalah 0,027. Oleh karena itu  $Q^2 = 0,027 > 0$ , maka dapat disimpulkan X1 dan Moderasi 1 memiliki relevansi prediksi untuk lingkungan kerja. Dan diketahui nilai  $Q^2 = 0,027$ , yakni lebih kecil dari 0,35, maka dapat disimpulkan relevansi prediksi yang lemah.

**F-Square**

Tabel 7. F-Square

Efek Moderasi 1	(Y)	(M)	(X)
Efek Moderasi 1	0,008		
Kinerja			
Karyawan (Y)			
Lingkungan Kerja (M)	0,365		
Stres Kerja (X1)	0,009	0,057	

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil di atas nilai F2 dari variabel moderasi 1 adalah 0,008, maka memiliki pengaruh sangat lemah, dan nilai F2 lingkungan kerja adalah 0,365, maka memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, dan nilai F2 stres kerja adalah 0,009, maka memiliki pengaruh sangat lemah, sementara nilai F2 stres kerja terhadap lingkungan kerja adalah 0,057 yaitu memiliki pengaruh sedang.

**Path Coefficients**

Gambar. 1 Path Coefficients

Sampel Asli (O)	P Values
Moderasi 1 =>	-0,105
Kinerja	0,531
Karyawan (Y)	
Lingkungan	0,000
Kerja(M) =>	0,581
Kinerja	
Karyawan (Y)	
Stres Kerja	
(X1) =>	-0,090
Kinerja	0,476
Karyawan (Y)	
Stres Kerja	
(X1) =>	0,232
Lingkungan	
Kerja (M)	0,040

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. X1-> Y = -0,090 (Negatif), P Values 0,476 > 0,05 (Tidak Signifikan)(H1)

2. X1 -> M= 0,232 (Positif), P Values 0,040 < 0,05 (Signifikan)(H2)
3. M -> Y = 0,581 (Positif), P Values 0,000 < 0,05 (Signifikan) (H3)
4. X1\*M1 -> Y = -0,105 (Negatif/memperlemah), P Values 0,531 > 0,05 ( Tidak Signifikan) (H4)

**Artinya:** Lingkungan kerja memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak signifikan, dengan kata lain( lingkungan kerja tidak berperan dalam memoderasi hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan).

**T- Statistics**

Gambar 2. T-Statistics

T Statistik	P Values
Moderasi 1 =>	
Kinerja	0,626
Karyawan (Y)	0,531
Lingkungan	
Kerja(M) =>	5,490
Kinerja	0,000
Karyawan (Y)	
Stres Kerja	
(X1) =>	0,713
Kinerja	0,476
Karyawan (Y)	
Stres Kerja	
(X1) =>	2,062
Lingkungan	
Kerja (M)	0,040

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

1. Pengujian Hipotesis 1: Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian terhadap Hipotesis 1, diperoleh bawa nilai koefisien stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,090, yang mengindikasikan arah hubungan negatif. Dengan kata lain, peningkatan tingkat stres kerja akan memperbesar dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan satu

- satuan pada variabel stres kerja berkontribusi terhadap penurunan kinerja sebesar 0,90%. Selanjutnya, hasil pengujian juga menunjukkan nilai T-Statistics sebesar 0,713. Karena nilai ini lebih kecil dari batas kritis 1,96 dan disertai p-value yang melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, Hipotesis 1 dinyatakan ditolak
2. Pengujian Hipotesis 2: Stres kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan kerja.
- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 bahwa nilai koefisien stres kerja terhadap lingkungan kerja sebesar 0,232 (positif). Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja maka akan meningkatkan lingkungan kerja. Peningkatan satu satuan stres kerja akan meningkatkan lingkungan kerja sebesar 2,32%. Selain itu, hasil pengujian hipotesis tersebut memiliki nilai T-Statistics sebesar 2,062. Hipotesis dapat diterima karena menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel karena nilai T-Statistics  $> 1,96$  dengan  $p\text{-value} < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan kerja sehingga,
- Hipotesis 2 diterima.**
3. Pengujian Hipotesis 3: Lingkungan kerja secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 bahwa nilai koefisien lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,581 (positif). Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 58,1%. Selain itu, nilai T-Statistics yang diperoleh dari pengujian hipotesis adalah sebesar 5,490. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis tersebut memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai  $T\text{-Statistics} > 1,96$  dengan  $p\text{-value} < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga
- Hipotesis 3 diterima.**
4. Pengujian Hipotesis 4: Lingkungan kerja tidak berperan dalam memoderasi hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 bahwa nilai koefisien moderasi 1 terhadap kinerja karyawan sebesar -0,105

(negatif). Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin rendah lingkungan kerja memoderasi maka akan memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Peningkatan satu satuan akan meningkatkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1,05%. Selain itu, hasil pengujian hipotesis tersebut memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 0,626. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai *T-Statistics*  $< 1,96$  dengan *p-value*  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan lingkungan kerja memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan namun secara tidak signifikan, sehingga **Hipotesis 4 ditolak.**

## PEMBAHASAN

- 1. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis diperoleh bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bara Abadi. Dengan hasil t-hitung -0,090 (negatif). dengan nilai *T-Statistics* sebesar 0,713  $< 1,96$  signifikansinya 0,476  $> 0,05$ . Hal ini beraerti strees

kerja bukanlah variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan. Namun, meskipun tingkat stres kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja mereka karena kuantitas, kualitas, keandalan, kemampuan bekerja sama karyawan tetap dalam kondisi baik. Hasill penlitian ini sejalan dengan hlasil studi terdahulu yang dilakukan Hendriyaldi et al., (2021) yang mengemukakan bahwa strees kerja tidak memiliki pengruh yang signnnifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya Angel valencia et al., (2024) juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dan juga menurut penelitian Martha & Prahasta., (2023) stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 2. Stres kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan kerja.**

Berdasbarkan hasl analisis uji hipotesis diperoleh bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positiif dan signifikan terhadap lingkungan kerja PT. Sumber Bara Abadi. Dengan hasil t-hitung 0,232 (positif), dengan nilai *T-*

*Statistics* sebesar 2,062  
 $>1,96$  signifikansinya  
 $0.040 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan kerja PT. Sumber Bara Abadi. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin berpengaruh positif tingkat stres kerja maka akan meningkatkan lingkungan kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Noordiansah., (2013) bahwa dengan lingkungan kerja pada perusahaan yang baik tentu akan sangat berpengaruh terhadap menurunnya stres kerja karyawan. Hasil penelitian lainnya Beno et al., (2022) kelelahan dan kejemuhan di tempat kerja akan berkurang dengan lingkungan kerja yang benar-benar aman. Ketika lingkungan kerja tercipta dengan suasana yang menyenangkan dan produktif, karyawan akan lebih mudah menyelesaikan tugas dengan efektif serta mampu bekerja sama secara harmonis.

3. **Lingkungan kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Bara Abadi. Dengan hasil t-hitung 0,581 (positif), dengan nilai *T-Statistics* sebesar 5,490  
 $>1,96$  signifikansinya  
 $0.000 < 0,05$ . Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sumber Bara Abadi. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Agustriani et al., (2022) bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya Caissar et al., (2022) bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis bermanfaat bagi karyawan. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawainya.

- 4. Lingkungan kerja tidak berperan dalam memoderasi hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan.** Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis diperoleh bahwa variabel moderasi 1(Lingkungan Kerja) memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan namun secara tidak signifikan. Dengan hasil t-hitung  $-0,105$  (negatif). dengan nilai  $T-Statistics$  sebesar  $0,626 > 1,96$  signifikansinya  $0,531 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berperan dalam memoderasi hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin rendah pengaruh lingkungan kerja negatif memoderasi maka akan memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Chamidah et al., (2022) lingkungan kerja yang baik dapat memaksimalkan kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian lainnya Badi & Khuzaini., (2022) semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan semakin meningkat kinerja karyawan.
- ### KESIMPULAN
- Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dengan mengacu pada hipotesis yang dirumuskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
1. Stres Kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bara Abadi. Stres kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka karena kuantitas, kualitas, keandalan, kemampuan bekerja sama karyawan PT. Sumber Bara Abadi tetap dalam kondisi baik.
  2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja PT. Sumber Bara Abadi. Semakin berpengaruh positif tingkat stres kerja maka akan meningkatkan lingkungan kerja yang baik.
  3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bara Abadi. Semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
  4. Moderasi 1(Lingkungan Kerja) memperlemah pengaruh stres kerja

terhadap kinerja karyawan namun secara tidak signifikan. Semakin rendah pengaruh lingkungan kerja negatif memoderasi maka akan memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka akan membuat lingkungan kerja menjadi kondusif, aman, dan nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumber Bara Abadi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, B. . Tewal, and R. N. Taroreh, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Adolph, “No Title No Title No Title,” pp. 1–23, 2016.
- Mudrika, D. Claudia, and Y. Simanjuntak, “JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . JASA MARGA JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen,” vol. 11, no. 1, pp. 53–65, 2021.
- Hendriyaldi, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pegadaian Area Jambi,” *J. Manaj. Terap. dan Keuang.*, vol. 10, no. 02, pp. 377–385, 2021, doi: 10.22437/jmk.v10i02.18846.
- JPRO Vol. 5 No. 1 Tahun 2024 E-ISSN: 27755967,” vol. 5, no. 1, pp. 74–86, 2024.
- Martha and G. Prahasta, “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat,” *J. Econ.*, vol. 2, no. 1, pp. 1075–1086, 2023, doi: 10.55681/economina.v2i1.249.
- Noordiansah, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat,” vol. 1, no. August, pp. 117–125, 2013, [Online]. Available: <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/106978/>
- Beno, A. . Silen, and M. Yanti, “No Title,” *Braz Dent J.*, vol. 33, no. 1, pp. 1–12, 2022.
- Agustriani, S. L. Ratnasari, and R. Zamora, “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Trias Polit.*, vol. 6, no. 1, pp. 104–122, 2022, doi: 10.33373/jtp.v6i1.3930.
- Caissar, A. Hardiyana, A. F. Nurhadian, and K. Kadir, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Acman Account. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–19, 2022, doi: 10.55208/aj.v2i1.27.
- Chamidah and E. Solihah, “Peran Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional,” *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 2, pp. 243–253, 2022, doi: 10.37606/publik.v9i2.311.
- Badi and K. Khuzaini, “Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Kepeimipinan Transformasional

Dan Ocb Terhadap Kinerja  
Karyawan," J. Ilmu dan Ris.  
Manaj. ..., 2022, [Online].  
Available:  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5008>  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia>