

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI TASPEN KC SEMARANG**



**SKRIPSI**

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program S-1 Ilmu Ekonomi  
Program Studi Manajemen

**Disusun Oleh :**

**TRIBUNA LUTFI FAHRIZAL JAYA TANJUNG  
NIM : 12191042**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
BANK BPD JATENG  
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI TASPEN KC  
SEMARANG**

Disusun Oleh :  
TRIBUNA LUTFI FAHRIZAL JAYA TANJUNG  
NIM : 12191042

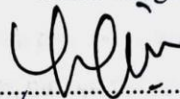
Dinyatakan diterima dan disetujui oleh Tim Penguji Skripsi STIE Bank BPD Jateng  
pada tanggal ..... Agustus 2023

Tim Penguji

Tanda Tangan

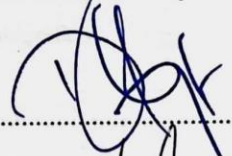
1. Rahmi Yuliana, SE, MM

: .....



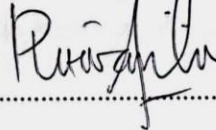
2. Dr. Dwi Suryanto Hidayat, SE, MM

: .....



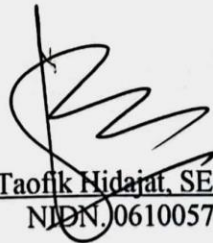
3. Rinwantin, SE, MM

: .....



Mengesahkan

Ketua STIE Bank BDP Jateng



Prof. Dr. Taofik Hidayat, SE., M.Si., CRBC.  
NIDN.0610057201

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah saya,

Nama : Tribuna Lutfi Fahrizal Jaya Tanjung

NIM : 12191042

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul :  
PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI TASPEN KC SEMARANG

Telah saya susun dengan sebenar-benarnya dengan memperhatikan kaidah akademik dan menjunjung tinggi hak atas karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya unsur plagiasi maupun unsur kecurangan lainnya pada skripsi yang telah saya buat tersebut, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan saya siap menerima segala konsekuensi yang ditimbulkan termasuk pencabutan gelar kesarjanaaan yang telah diberikan kepada saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab.

Semarang, 22 Agustus 2023



Tribuna Lutfi Fahrizal Jaya Tanjung

# **PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI TASPEN KC SEMARANG**

Tribuna Lutfi Fahrizal Jaya Tanjung  
12191042  
Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng  
Lutfifahrizal34@gmail.com

---

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen KC Semarang. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang dianalisis dengan menggunakan Smart PLS. Populasi sasaran dari penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri Taspen KC Semarang. Teknik pengambilan sampel melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan google form, dengan sampel sebanyak 77 orang karyawan. Pengujian secara instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian hipotesis dengan menggunakan structural equation modeling (SEM). Uji ini melibatkan penggunaan metode bootstrapping untuk melihat hasilnya, menghitung statistik t, dan mengevaluasi nilai probabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen KC Semarang.

**Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

---

## ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of work stress, work environment, and job satisfaction on the performance of employees of PT Bank Mandiri Taspen KC Semarang. Employee performance as the dependent variable, while work stress, work environment, and job satisfaction as independent variables. This study used a quantitative method, which was analyzed using Smart PLS. The target population of this study were employees of PT Bank Mandiri Taspen KC Semarang. The sampling technique was through distributing questionnaires using the Google form, with a sample of 77 employees. Instrumental testing in this study used validity and reliability tests. Hypothesis testing using structural equation modeling (SEM). This test involves using the bootstrapping method to see the results, calculate the t statistic, and evaluate the probability value. The results show partially that work stress has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Mandiri Taspen KC Semarang.*

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

---

## **1. Pendahuluan**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dari perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi untuk dapat berkembang dan secara aktif dapat meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terutama dalam persaingan pada era globalisasi saat ini yang semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi dan keberlangsungan perusahaannya. setiap perusahaan perlu memikirkan cara agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan . Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja perusahaan tersebut dan kinerja dari para sumber daya manusia atau karyawan yang berada dalam perusahaan (Kresmawan et all 2021). butuh terdapatnya ikatan yang serasi serta mendukung antara perusahaan dengan pegawai yang bertugas di perusahaan itu buat menggapai tujuan perusahaan dengan cara bersama.

adanya fenomena menurunnya angka pencairan booking kredit di PT Bank Mandiri Taspen Kc Semarang di 4 bulan terakhir jadi sesuatu kasus riset yang akan di teliti lebih lanjut. PT Bank Mandiri Taspen Kc Semarang yang adalah salah satu badan usaha yang bergerak di bidang Perbankan yang salah satunya menyalurkan kredit pensiun PNS, Tentara Nasional Indonesia(TNI) serta polisi republik Indonesia (Polri). Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Tidak tercapainya target yang di berikan perusahaan di duga terjadi stress kerja yang yang tinggi. Stress kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja. Stress kerja muncul di karenakan pressure yang tinggi dari pimpinan, pekerjaan yang overload ataupun rekan kerja yang susah untk di ajak kerja sama. Stress kerja perlu untuk di cegah karena akan menimbulkan dampak negative atau pun penurunan produktivitas dan kinerrja menjadi lebih buruk.

Tidak hanya Stress kerja, faktor lingkungan kerja juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor dari lingkungan kerja umumnya adalah area yang kurang mendukung, kurang bersih, kurang nyaman, serta kurang rapi. Dengan begitu situasi area yang hendaknya dicermati merupakan situasi tempat kerja aman, kondisi perkakas kerja yang bagus serta situasi kebersihan tempat kerja. akibatnya kerugian secara langsung yang dapat berakibat menurunnya kinerja karyawa

Selain stress kerja dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. dapat menghambat pekerjaan dikarenakan kurangnya kesempatan untuk naik pangkat, perlakuan atasan dan tindakan atasan terhadap karyawan, kurangnya apresiasi dari perusahaan ataupun pimpinan dan tunjangan yang kurang. Kesempatan kenaikan pangkat merupakan hal yang dibutuhkan oleh setiap karyawan. Dengan adaya jenjang karier yang baik dan jelas, maka karyawan akan bisa mengatur pola kerja sedemikian rupa sehingga mereka akan berupaya untuk naik pangkat. Aktivitas ini akan memberikan dampak yang positif kepada Perusahaan.

Berikut target dan pencapain booking kredit di bulan Januari - april 2023 di PT Bank Mandiri Taspen KC Semarang.

Table 1.1  
Total Pencapaian booking kredit PT Bank Mandiri Taspen KC Semarang

<b>Bulan</b>	<b>Pencapaian</b>	<b>Target</b>
Januari	3,166,600,000	5,000,000,000
Februari	4,940,400,000	5,000,000,000
Maret	3,744,600,000	5,000,000,000
April	2,597,100,000	5,000,000,000

Sumber: SPV bagian kredit PT Bank Mandiri Taspen KC Semarang

Diamati dari table diatas melaporkan PT Bank Mandiri Taspen KC Semarang mempunyai target pencairan booking kredit ialah 5, 000, 000, 000 namun di bulan januari 2023 pendapatan yang terealisasi hanya 3,166,600 dan itu tidak bias memenuhi target yang di berikan oleh perusahaan. Dibulan februari pencapaian booking kredit mengalami kenaikan dan hampir memenuhi target yaitu 4,940,400,000 tetapi bisa memenuhi target yang di berikan oleh perusahaan. Di bulan Maret mengalami penurunan pencapaian dibanding bulan Februari yaitu 3,744,600,000 tetapi tetap saja tidak bisa memenuhi target yang di berikan oleh perusahaan. Di bulan April pencapaian booking kredit mengalami penurunan yang sangat signifikan daripada bulan-bulan sebelumnya yaitu 2,597,100,000 dengan pencapaian di bulan April ini semakin jauh dari target yang di berikan oleh perusahaan.

kinerja yakni hasil kerja dan perilaku kerja yang sudah dicapai dalam tercapainya kewajiban serta tanggung jawab yang diserahkan sepanjang rentang waktu tertentu (Keagungan & Fauji, 2021). Salah satu tahap buat menjaga ataupun tingkatkan kemampuan, hingga perusahaan wajib membenarkan sistem kerja pada pegawai buat menciptakan kemampuan yang lebih bagus (Fatmawati et all, 2020). Karyawan merupakan unsur investasi efektif yang bila dikelola dan dikembangkan dengan baik akan terjamin akumulasinya dan terhindar dari penyusutan serta akan berpengaruh pada keuntungan perusahaan untuk jangka panjang dalam bentuk produktifitas dan kinerja (Pahrizal & Handayati, 2022). Oleh sebab itu Tiap perusahaan wajib memaksimalkan keahlian karyawan yang dipunyai supaya pendapatan target bisa terealisasi dengan pas cocok dengan apa yang di mau oleh perusahaan.

Stress kerja bisa muncul apabila banyaknya tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia (Amrianah, 2019). Opini lain yang di kemukakan oleh Rohman & Ichsan( 2021) Dari opini itu bisa dimaksud bila pegawai yang diserahkan bobot kegiatan yang berlebih, yang berakhir pada stress kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan dengan karyawan itu sendiri, karena kondisi stres dapat mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi karyawan, yang bisa menutup pikiran positif karyawan ketika dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan. Bagi Gunawan (2018) stress kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Steven&Prasetio (2020) stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang di kemukakan oleh Ekhsan & Septian (2020) Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan bagian utama yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja ialah kehidupan sosial, fisik, serta psikolog pada sesuatu lembaga yang bisa mempengaruhi pekerjaan karyawan (Ahmad et al 2022). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2019). Perihal lain pula di kemukakan oleh Rahmawati et al( 2023) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat lain di kemukakan oleh Octarina & Ardana (2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja ialah bagian dari kebahagiaan hidup sebab profesi ialah bagian berarti dalam kehidupan hingga Kepuasan kerja bisa dibilang pengaruh kebahagiaan hidup seorang. Kepuasan kerja umumnya merujuk pada tindakan seseorang pegawai serta Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi sehingga dapat mewakili sikap secara menyeluruh dan bisa mengacu kepada bagian pekerjaan seseorang ( Sagita & Assa, 2019). Bagi Wahyudi & Tupti( 2019) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya bagi Fitri & Endratno( 2021) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai, Opini lain di kemukakan oleh Putra & Yulainthini( 2020) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai.

Bersumber pada dari uraian latar belakang permasalahan diatas, hingga didapat permasalahan utama riset ini bisa di rumuskan permasalahan yang jadi utama pembahasan riset ini merupakan( i) Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kc Semarang. (ii) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen Kc Semarang. (iii) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Taspen KC Semarang.

Berdasarkan penelitian terdahulu Setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan kinerja dari setiap karyawannya, karena tingkat kinerja karyawan akan dapat mempengaruhi keberlangsungan sebuah perusahaan, Selain itu perusahaan harus memperhatikan tingkat stres kerja, memiliki lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan dapat membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan akan dapat meningkatkan kinerjanya ( Fakhnurozi & Pragiwani, 2020) Perusahaan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi maka dapat mempertahankan eksistensinya dan akan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Grand Teory**

Teori utama yang di gunakan pada penelitian ini ialah *Theory of Planned Behavior* atau yang biasa di sebut TPB yang di kembangkan oleh Icak Azjen. *Theory of Planned Behavior* adalah teori yang menyatakan bahwa hubungan antara sikap, norma subjektif, dan persepsi akan mempengaruhi niat perilaku individu untuk dilakukan tindakan seseorang atau individu. Teori (*Theory of Planned Behavior*) dibesarkan untuk kerangka berfikir konseptual yang bertujuan menerangkan aspek apa saja yang melatarbelakangi seseorang dalam memutuskan terhadap berperilaku (Maulana et al 2022). Menurut TPB (*Theory of Planned Behavior* ) menjelaskan bahwa perilaku individu tercipta karena dibimbing oleh tiga faktor penentunya yaitu sikap yang terbentuk dari hasil dan evaluasi terhadap hasil perilaku tersebut, norma subjektif yang terbentuk atas harapan orang lain dan motivasi untuk melakukan harapan tersebut, serta persepsi kontrol

perilaku yang terbentuk atas keyakinan faktor yang mendukung dan menghambat perilaku dan persepsi kekuatan pada faktor tersebut (Putri et al 2023).

## **2.2 Stres Kerja**

Stres kerja adalah stres yang dirasakan seorang karyawan karena ketidak mampuannya untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan (Rahmatullah, 2023). Pendapat lain dikemukakan oleh Pattiwael et al (2023) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang karena ketidak mampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Dari data penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu ketegangan yang di akibatkan kondisi karyawan karena terlalu banyak tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan perusahaan. Ada 4 indikator stress kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang membuat karyawan tidak bisa untuk menyelesaikan pekerjaannya (Aniversari,2022).

1. Konflik, yaitu perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok.
2. Komunikasi, yaitu proses pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lainnya dalam sebuah organisasi.
3. Waktu kerja, yaitu waktu untuk melakukan pekerjaan, diukur dari persepsi waktu kerja yang dirasakan berlebih.
4. Beban kerja, yaitu sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerjaan untuk melakukan pekerjaan satunya dilihat dari target perusahaan.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan (Sarip, 2023). Pendapat lain di ungkapkan oleh Wahyudi et al (2022) Ketidak nyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai. Terdapat 4 indikator lingkungan kerja yang menjadi pengaruh terhadap suatu keadaan dan kondisi di lingkungan kerja (Fachrezi & Khair,2020) indikator diantaranya ialah:

1. Fasilitas  
Yang dimaksud ialah, sarana dan prasarana yang dapat digunakan untuk memudahkan atau menunjang para pekerja untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.
2. Kebisingan  
Kebisingan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan yang kurang kondusif, kondisi kebisingan yang tidak terkontrol dalam ruang lingkup pekerja dapat membuat kondisi psikologis pekerja tidak sehat, yang berakibat menurunnya kinerja pekerja dan hal-hal negatif lainnya.
3. Sirkulasi Udara



Sirkulasi udara yang baik dapat mempengaruhi kenyamanan pekerja dalam melakukan tugas tugasnya, sehingga hal dikerjakan lebih optimal.

#### 4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang baik antar pekerja, dan atasan merupakan faktor yang paling penting dalam lingkungan kerja, karna hubungan kerja yang baik dapat mendorong rasa kenyamanan karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

### 2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan (Irenawati, 2020). Pendapat lain dikemukakan oleh Saputra & Parwoto (2019) Dalam sebuah pekerjaan, kepuasan kerja dapat dinikmati ketika berada di dalam dan di luar pekerjaan tersebut. Wahab (2021) mengungkapkan ada 4 indikator yang menunjang kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya yaitu

1. kondisi kerja yang mendukung  
kondisi kerja yang mendukung adalah kondisi pekerjaan yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
2. gaji atau upah  
suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada karyawan sesuai dengan yang di harapkan oleh karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaan atau jasa yang dilakukan.
3. kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan  
kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan itu termasuk kompatibilitas (kapasitas) berdasarkan kebutuhan karyawan dan peralatan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut
4. rekan kerja  
Rekan kerja yang berpengaruh positif kepada karyawan lainnya dengan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja tim dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### 2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah aspek terpenting dari tinjauan dan evaluasi pekerjaan perusahaan (Maidarti et all 2022). Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap perusahaan yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif (Abdullah,2019. Sedangkan Fernos & Wipi (2023) mengungkapkan Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) Untuk mengetahui efektifitas kinerja karyawan didalam perusahaan dapat diukur menggunakan 5 indikator dibawah ini sebagai standar pengukuran efektifitas kinerja karyawan dalam perusahaan.

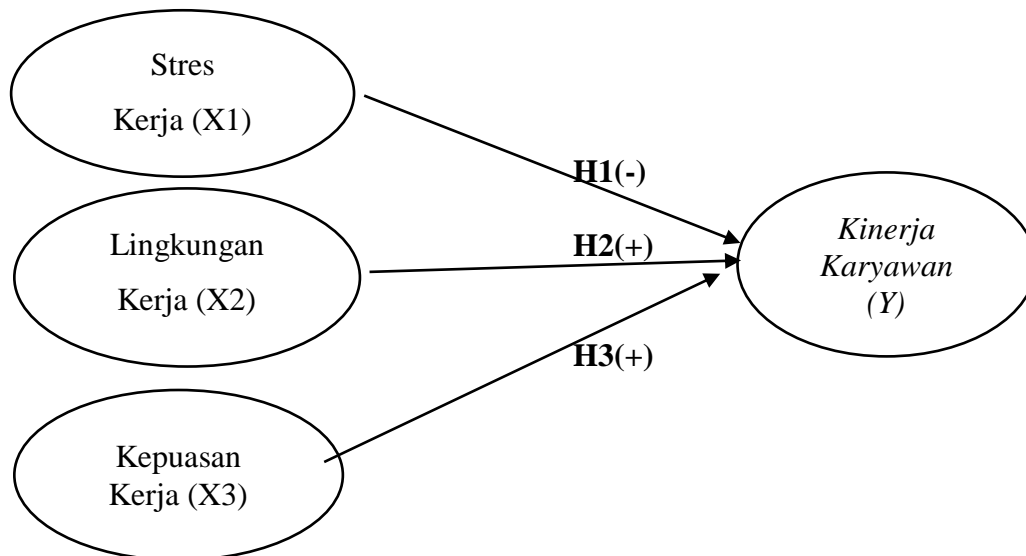
1. Kualitas: sejauh mana hasil kegiatan yang dilakukan mendekati kesempurnaan dalam pengertiannya sendiri idealnya disesuaikan untuk melakukan aktivitas serta mencapai tujuan harapan dari suatu kegiatan.

2. Kuantitas: jumlah yang mengakibatkan istilah jumlah unit, jumlah siklus operasi yang diselesaikan..
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu kegiatan diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dari sudut pandang koordinasi dengan output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektifitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan niat untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian masing0masing entitas dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan.

## 2.6 Kerangka Model Penelitian

Dalam Penelitian ini terdapat tiga variable yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Variable yang mempengaruhinya yaitu Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasinya. Untuk mempermudah dalam proses berfikir penelitian ini, berikut adalah kerangka model penelitiannya.

**Gambar 2.1**



## 2.7 Perumusan Hipotesis

### 2.7.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi Idrus & Risah (2023), stres kerja ialah pandangan yang berarti untuk sesuatu badan paling utama keterkaitannya dengan Kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewajiban serta gunanya. Kala Stres kerja bertambah hingga kemampuan pegawai hendak menyusut sedemikian itu pula kebalikannya. Karyawan yang mengalami stres tidak dapat memenuhi harapan organisasinya, karena menghadapi kelelahan fisik, psikologis, dan organisasi. Karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi menjad penyebab kinerja buruk karyawan di tempat kerja. Stres kerja memberikan dampak pada peningkatan emosi pada pekerjaan dan pada akhirnya kinerja menurun (Ehsan & Ali,2019). Penelitian sebelumnya yang dilakukan Buulolo (2021), Wirya dkk.

(2020), Hermawati (2020), juga menyebutkan stres memiliki pengaruh negatif pada kinerja. Berdasarkan pada penjelasan di atas periset menorehkan riset selaku berikut:

**H1 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### **2.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan**

Bagi Oktavia & Fernos( 2023) Lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat mempengaruhi dalam menopang hasil kegiatan yang maksimum. Dalam riset lain yang dicoba oleh Saputra & Fernos( 2023) kalau Lingkungan kerja mempengaruhi positif serta signifikan kepada kinerja karyawan. Riset lain pula membagikan hasil yang serupa yang di lakukan oleh( Handayani & Daulay, 2021) kalau Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Perihal ini memaknakan bila area kegiatan mensupport dengan cara positif kepada karyawannya dalam melaksanakan suatu kewajiban profesi hingga pegawai itu hendak senantiasa melakukan serta menyelesaikan tugasnya dengan bagus. Maksudnya kalau terus menjadi bagus lingkungan kerja yang ditetapkan perusahaan maka mempengaruhi pada terus menjadi tingginya kemampuan pegawai. Berdasarkan pada penjelasan di atas periset menorehkan riset sebagai berikut:

**H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **2.7.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan**

Bagi Kusumadewi et all( 2023) Kepuasan kerja ialah idaman tiap orang yang telah bertugas, Masing- masing pegawai mempunyai tingkatan kebahagiaan yang berlainan cocok dengan angka yang dianutnya. Terus menjadi banyak aspek- aspek dalam profesi yang cocok dengan, kemauan serta keinginan pegawai itu hingga terus menjadi besar pula kebahagiaan yang dialami, begitu pula kebalikannya. Periset lain mengatakan kalau Kepuasan kerja mempengaruhi positif serta signifikan kepada Kinerja Karyawan( Andriani et all 2023). Perihal lain pula dikatakan oleh Manihuruk( 2023) melaporkan kalau Kepuasan kerja mempengaruhi positif serta signifikan kepada kinerja karyawan. Perihal ini membuktikan kalau kebahagiaan kegiatan pegawai sanggup pengaruh kemampuan pegawai supaya melakukan kewajiban serta peranan cocok dengan yang diharapkan supaya berhasil tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu. Dengan begitu terus menjadi bagus kebahagiaan kegiatan hingga terus menjadi bertambah pula kemampuan yang diperoleh pegawai. periset menorehkan riset sebagai berikut:

**H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

## **3. Metode Penelitian**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Pada riset ini periset menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kuantitatif merupakan sesuatu pendekatan riset empiris di mana informasi merupakan dalam wujud suatu yang bisa dihitung angka( Basuki 2021). Riset kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian.

### **3.2. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan dari tiap bagian yang hendak diteliti yang bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti ( Handayani 2020). Terdapatnya populasi pada riset ini periset bisa menarik sesuatu kesimpulan dalam riset ini. Populasi pada riset ini yakni sebesar 77 pegawai PT Bank Mandiri Taspen KC Semarang.

### 3.3. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu ( Sugiyono 2018). Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampel jenuh yaitu teknik dalam pemilihan sampel dengan ketentuan jumlah semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel dengan alasan tertentu( Sugiyono, 2018). Peneliti menggunakan teknik sampling ini dikarenakan jumlah responden yang relative kecil yaitu hanya sebanyak 77 responden di PT Bank Mandiri Taspen KC Semarang.

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan responden yaitu karyawan PT Bank Mandiri Taspen. Data yang diperoleh langsung dari responden peneliti melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan google form, dengan menyebar kuesioner disertakan petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar.

**Table 3.1 Skala Likert 1-5**

<b>Pernyataan</b>	<b>Point</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

### 3.5. Definisi Operasionalisasi Variabel

Bagi Muliati & Susiana( 2023) Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada variabel atau konstruk dengan memberi makna, atau menspesifikasikan aktivitas, atau memberikan operasi yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel itu. Riset ini memakai Variabel Independen dan Variabel Dependen. Pada Variabel Independen pada riset ini merupakan Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan kepuasan Kerja sedangkan Variabel Dependen pada Penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

**Tabel 3.2 Tabel Definisi Operasional Variabel**

<b>Variable</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Stres Kerja <b>(Variabel X1)</b>	Stres kerja dapat muncul bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Konflik perbedaan pendapat antara dua atau lebih.</li><li>2. Komunikasi Kurangnya komunikasi antar teman.</li><li>3. Waktu Kerja yang dirasa berlebihan.</li><li>4. Beban Kerja yang dirasakan berlebihan.</li></ol>	1-5

	Sumber : (Amrianah,2019)	Sumber : (Aniversari,2022)	
Lingkungan Kerja (Variabel X2)	Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.  Sumber: (Ahmad et all 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas dalam perusahaan yang memadai untuk menunjang kinerja.</li> <li>2. Tingkat kebisingan dalam lingkungan kerja.</li> <li>3. Sirkulasi udara dalam lingkungan kerja.</li> <li>4. Hubungan Baik dengan atasan dan rekan kerja di perusahaan.</li> </ol> Sumber : (Fachrezi & Khair,2020)	1-5
Kapuasan Kerja (Variabel X3)	Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan maka kepuasan kerja dapat dikatakan mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Kepuasan kerja biasanya mengacu kepada sikap seorang karyawan dan kepuasan kerja memiliki banyak dimensi sehingga dapat mewakili sikap secara menyeluruh dan bisa mengacu kepada bagian pekerjaan seseorang.  Sumber : (Sagita&Assa,2019).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi kerja yang mendukung pekerjaan yang nyaman dan baik.</li> <li>2. Gaji atau upah sesuai dengan yang di harapkan oleh karyawan</li> <li>3. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia</li> <li>4. Rekan Kerja yang berpengaruh positif kepada karyawan lainnya.</li> </ol> Sumber: (Wahab, 2021)	1-5
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Kinerja karyawan adalah aspek terpenting dari tinjauan dan evaluasi pekerjaan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan memenuhi standar pekerjaan.</li> <li>2. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan bijaksana.</li> <li>3. Ketepatan Waktu dalam menyelesaikan suatu</li> </ol>	1-5

		pekerjaan yang telah di tentukan perusahaan. 4. Efektifitas penggunaan sumber daya manusia. 5. Komitmen dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan	
	Sumber: (Maidarti et all 2022).	Sumber : (Harahap & Tirtayasa 2020)	

### 3.6. Alat Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode partial least square (PLS) menggunakan software Smart PLS versi 4.0 mengapa peneliliti menggunakan software smart PLS dalam penelitian ini karena dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, sehingga penelitian berbasis PLS lebih cocok untuk menganalisis data dan lebih Valid untuk hasilnya. Selain itu Smart PLS dapat menangani data dengan ukuran sampel yang relatif kecil seperti responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu 77 responden.

#### 3.6.1. Uji Validitas

Validitas merupakan indikator tentang apa sebenarnya alat ukur itu mengukur apa yang akan diukur. Semakin tinggi validitas instrumen menunjukkan semakin tinggi efektivitas alat tersebut, semakin akurat alat pengukur, semakin akurat juga datanya (Amanda et all 2019). Validitas digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Ada beberapa tahap pengujian yang harus dilakukan, termasuk validitas konvergen, average variance extracted (AVE), dan validitas diskriminan.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian indikator yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat kepercayaan atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten saat diambil dua kali atau lebih unutm gejala yang sama, dengan menggunakan pengukur yang sama (Amanda et all 2019). Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi responden dalam item pertanyaan pada kuesioner. Salah satu metode yang bisa digunakan untuk menguji reliabilitas adalah composite reliability, di mana suatu variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai composite reliability  $\geq 0,7$ .

#### 3.6.3. Model Struktural atau Inner Model

Fungsi inner model dalam konteks analisis jalur (path analysis) dan pemodelan persamaan structural (structural equation modeling/SEM) adalah untuk menguji hubungan antar variabel dan memeriksa sejauh mana model yang diajukan cocok dengan data yang dikumpulkan. Inner model berfokus pada hubungan anatara variable-variabel eksogen (Variabel bebas) dan endogen (variable tergantung) dalam suatu model penelitian.

#### **3.6.4. Uji Hipotesis**

Dalam analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan SmartPLS, dilakukan uji hipotesis. Uji ini melibatkan penggunaan metode bootstrapping untuk melihat hasilnya, menghitung statistik t, dan mengevaluasi nilai probabilitasnya. Hipotesis menyatakan diterima apabila t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96 ( $\alpha$  5%), dan nilai probabilitas dapat dilihat, hipotesis dapat diterima ( $H_a$ ) jika nilai  $p < 0,05$  (Ghozali, 2018).