

PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA KABUPATEN GIANYAR

^{1*}Cokorda Istri Agung Vera Nindia Putri, ²I Gusti Putu Agung Widya Goca, ³I Wayan Meryawan, ⁴I Kadek Putra Sanjaya

^{1,2,3,4}Universitas Ngurah Rai

*e-mail: vera.nindia@unr.ac.id

Abstract: As the cornerstone of the bureaucracy, ASN personnel are entrusted with executing government initiatives and delivering top-tier public services. Employee performance within the bureaucracy is vital for achieving long-term development objectives. The performance of employees in the Youth and Sports Office requires enhancement due to its key role in nurturing the potential of the younger generation. This research aims to explore the role of work stress in mediating the impact of the work environment on ASN employee performance at the Dinas Kepemudaan dan Olahraga in Gianyar Regency. The study uses a quantitative approach. The research population comprises all ASN employees at the Youth and Sports Office of Gianyar Regency, with a total of 55 individuals. The research adopts a saturated sampling technique, using the entire population as samples. Data is analyzed using the Partial Least Square (PLS) approach with SmartPLS software. The results reveal that the work environment negatively and significantly influences work stress. Work stress negatively and significantly affects employee performance. Additionally, the work environment positively and significantly impacts employee performance. Work stress mediates the relationship between the work environment and employee performance. Enhancing the work environment quality can directly lower work stress, thereby improving employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Stress, Employee Performance

Abstrak: Sebagai tulang punggung birokrasi, pegawai ASN mengemban kewajiban dalam menjalankan kebijakan pemerintah dan menyajikan layanan publik yang optimal. Kinerja pegawai dalam birokrasi berperan penting dalam mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan. Kinerja pegawai pada dinas kepemudaan dan olahraga perlu dioptimalkan sebab memiliki peran penting dalam mengembangkan potensi generasi muda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran stres kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN. Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif. Populasi dalam riset ini ialah keseluruhan pegawai yang berstatus ASN pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar yang berjumlah sebanyak 55 orang. Seluruh anggota populasi dipergunakan sebagai sampel yang disebut metode sampling jenuh. Analisis data dikerjakan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menghasilkan temuan yakni lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kualitas lingkungan kerja secara langsung dapat menurunkan tingkat stres kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam institusi pemerintahan. Sumber Daya Manusia yang dilakukan pengelolaan oleh manajemen secara optimal, akan dapat membantu dalam meningkatkan efisiensi, optimalisasi sumber daya, kinerja pegawai, akuntabilitas, transparansi, dan pengembangan kebijakan yang lebih baik. Upaya mengoptimalkan sumber daya manusia di instansi pemerintahan saat ini terus dilakukan meski terus dihambat berbagai persoalan - persoalan. Masalah



terkait SDM di suatu lembaga wajib diatasi untuk menghasilkan pencapaian visi secara efisien. Sebagai pengelola instansi pemerintah, penting untuk menyelesaikan tugas - tugas yang krusial untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi (Kurniawan et al., 2023). Elemen sumber daya manusia adalah aspek krusial yang perlu diberi perhatian oleh institusi, karena kinerja yang optimal dari tenaga kerja sangat penting untuk mendukung kesuksesan pelaksanaan kegiatan organisasi (Agussalim & Mappatempo, 2019).

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi sebuah organisasi karena ia mempengaruhi efektivitas keseluruhan organisasi (Yuwono et al., 2023). Begitu pula kinerja pegawai memegang peranan krusial dalam instansi pemerintahan untuk mendukung pelaksanaan program-program yang sudah dicanangkan. Menurut (Afandi, 2018), kinerja merujuk pada keberhasilan kerja yang diperoleh oleh individu atau tim dalam sebuah lembaga, yang dikerjakan sejalan dengan job desk dan tanggung jawabnya, serta dalam usaha mencapai tujuan institusi tanpa. Mencapai kinerja pegawai yang optimal bukanlah hal yang sederhana, karena pencapaian tersebut bergantung pada pengelolaan variabel-variabel yang memengaruhinya, seperti stres kerja dan kondisi lingkungan kerja, agar dapat diterima dan diakomodasi dengan baik oleh semua karyawan dalam organisasi atau perusahaan (Yustika, 2022). Dengan demikian penting mengoptimalkan dan mengevaluasi secara berkala terkait kinerja pegawai agar dapat lebih baik dalam mengelola dan menjalankan program - program yang dicanangkan.

Lingkungan kerja disebut sebagai faktor yang sangat krusial pada usaha untuk memaksimalkan hasil kerja pegawai. Menurut (Nitisemito, 2016), lingkungan kerja mencakup keseluruhan hal yang berada di sekeliling pekerja dan bisa berkontribusi pelaksanaan job desk pegawai. (Sedarmayanti, 2017) menambahkan yakni lingkungan kerja dapat berdampak pada performa pegawai, sebab pekerja akan lebih mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan menggapai keberhasilan yang optimal jika ada pendukung berbentuk keadaan lingkungan yang memadai. Lingkungan kerja yang menciptakan kenyamanan, keamanan, serta dilengkapi dengan fasilitas yang memadai bisa berkontribusi pada kinerja pegawai. Kenyamanan dan peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai jika lingkungan kerja mendukung, dengan adanya fasilitas yang mendukung dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang tidak ideal, seperti konflik antara karyawan, kurangnya penghargaan, atau minimnya fasilitas kerja, dapat menghambat kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan performa mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan kesulitan dalam mencapai sistem kerja yang efektif dan efisien (Assa, 2022).

Lingkungan kerja berperan penting dalam mengurangi tingkat stres kerja. Setiap variasi penempatan tugas di dalam suatu organisasi atau perusahaan biasanya disertai dengan perubahan lingkungan kerja yang dapat memberikan penurunan pada stres pekerja, karena stres dapat berkontribusi pada kinerja secara substansial (Octarina & Ardana, 2022). Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka sambil menurunkan tingkat stres, sedangkan lingkungan yang belum memadai akan meningkatkan stres kerja dan berdampak negatif pada kinerja pekerja (Pantouw et al., 2020). Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti suhu yang tidak sesuai, tingkat kebisingan yang tinggi, pencahayaan yang buruk, dapat meningkatkan tingkat stres kerja pegawai dan mengganggu kinerja pegawai. Dengan demikian penting bagi suatu institusi pemerintahan untuk memberi perhatian lebih pada lingkungan kerja bagi pegawai.

Stres kerja disebut sebagai satu dari sekian banyak faktor yang diduga memiliki andil dalam upaya memaksimalkan kinerja pekerja. (Sinambela, 2017) menjelaskan yakni stres kerja ialah situasi di mana pekerja merasakan tekanan ketika menjalankan tugas mereka. Untuk meningkatkan performa pegawai, penting untuk mengelola stres kerja secara optimal. Stres kerja memiliki dampak nyata pada kinerja pegawai (Kajuwatu et al., 2022). Tingkat stres yang tinggi bisa menghambat seseorang dalam menjaga fokus dan konsentrasi, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja. Sebaliknya, stres dalam kadar yang moderat bisa menjadi pendorong tambahan, mendorong individu untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, pengelolaan stres kerja yang efektif dapat membantu karyawan mencapai performa yang lebih baik (Taufik et al., 2023)

Stres kerja diduga bisa dipicu oleh lingkungan kerja yang kemudian berdampak pada kinerja pegawai. (Sunnyoto, 2015) mengungkapkan yakni stres disebut output hasil dari berbagai perilaku dan kondisi lingkungan yang menghasilkan tekanan psikologis dan fisik yang sudah tinggi. Di sisi lain, (Asih et al., 2018) mencatat bahwa stres yang sangat tinggi dapat menyebabkan seseorang bereaksi secara ekstrem, merasa bingung, dan tidak mampu memberikan kinerja yang maksimal. Kondisi kerja yang



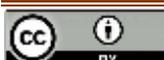
tidak menyenangkan bisa menjadi penyebab stres kerja dan gilirannya mempengaruhi kualitas pekerjaan serta hasil yang dicapai. Jika pegawai merasa tidak nyaman saat menjalankan tugas, maka hasil yang diperoleh tentunya akan kurang maksimal (Putra & Saraswati, 2022). Stres kerja dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang tidak harmonis, konflik antara kolega atau atasan, serta kondisi fisik lingkungan kerja seperti suhu yang tidak nyaman. Ketika lingkungan kerja menimbulkan tekanan berlebihan atau menciptakan ketidakpastian yang besar, karyawan biasanya akan mengalami stres yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Pernyataan ini mendapat dukungan dari riset oleh (Octarina & Ardana, 2022) yang memaparkan simpulan yaitu stres kerja secara nyata menjadi pemediasi kontribusi diantara lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pekerja.

Kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia dewasa ini belum sejalan terhadap ekspektasi. Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengungkapkan saat ini jumlah ASN yakni 3,9 juta orang, namun 35% dari keseluruhan atau sekitar 1.365.000 orang ASN menunjukkan kinerja rendah (CNBC, 2022). Kinerja pegawai yang optimal berdampak langsung pada efektivitas kebijakan dan program pemerintah. Ketika pegawai memiliki kinerja yang baik, maka pegawai akan dapat melaksanakan program dan kebijakan dengan lebih baik. Hal ini membutuhkan evaluasi terkait penyebab kinerja pegawai yang belum optimal. Evaluasi kinerja pegawai memungkinkan pemerintah untuk mengidentifikasi keberhasilan dan kegagalan, sehingga dapat melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan. Penilaian kinerja karyawan adalah tindakan strategis yang penting dalam pengelolaan organisasi, memberikan keuntungan menyeluruh bagi manajemen, staf, dan organisasi secara keseluruhan (Tnesi et al., 2021)

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar adalah lembaga pemerintah di Kabupaten Gianyar, Bali, Indonesia, yang bertanggung jawab atas pengelolaan kegiatan kepemudaan dan olahraga di wilayah Gianyar. Dinas ini berperan dalam mengembangkan potensi pemuda, memfasilitasi kegiatan kepemudaan, serta mempromosikan dan mendukung pengembangan olahraga di kabupaten Gianyar. Mengacu pada hasil observasi terkait program penunjang urusan perangkat daerah, di mana masih ditemukan akar permasalahan terkait keterbatasan kapasitas sumber daya aparatur yang menyebabkan dokumen-dokumen administrasi tidak terselesaikan tepat waktu. Selanjutnya terkait program Pengembangan Kapasitas Daya Saing Kepemudaan di mana ditemukan akar permasalahan yaitu belum optimalnya pembaruan atau update data kepemudaan serta belum optimalnya pembinaan dan pengembangan pemberdayaan kepemudaan yang dilaksanakan.

Stres kerja dalam sebuah organisasi adalah tanda krusial yang perlu diperhatikan sejak munculnya tuntutan dalam menghasilkan hasil kerja yang efisien (Taufik et al., 2023). Stres kerja perlu mendapat perhatian dalam rangka memaksimalkan performa pekerja. (Afandi, 2018) menyebutkan bahwa beberapa indikator stres kerja meliputi: tekanan tugas, tekanan peran, tekanan interpersonal, hirarki organisasi, dan terkait pemimpin lembaga. Mengacu pada catatan tanya jawab terhadap beberapa pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar menyatakan bahwa pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban pegawai memiliki jumlah yang banyak sehingga pegawai merasa stres karena harus mengerjakan pekerjaan yang banyak itu. Hal ini diduga menjadikan tingkat stres kerja pegawai meningkat dan menghasilkan kemunduran kinerja pegawai.

Sebagai instansi pemerintahan, Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar juga perlu mengoptimalkan dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pegawai agar dapat bekerja secara optimal. Menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa lingkungan tempat bekerja diindikasikan dari tempat fisik seperti: pencahayaan, suhu ruang, kebersihan, pewarnaan, aman dan waktu kerja. Selain itu lingkungan kerja juga diindikasikan melalui faktor non fisik yaitu hubungan kerja antara pekerja dan pimpinan serta keterikatan kerja antar kolega. Berdasarkan observasi awal di ditemukan lingkungan kerja pegawai dinilai tidak optimal, seperti alat dan pelengkap alat tulis dokumen yang masih belum tertata dengan baik, komputer yang sangat lambat ketika digunakan. Selain itu, berdasarkan data dari Renstra Dinas ditemukan bahwa berupa sarana dan prasarana pada Dinas seperti beberapa printer yang rusak, komputer yang lambat, lemari dan lainnya yang saat ini kondisinya masih kurang baik yang menyebabkan banyak pekerjaan terkadang tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Terkait lingkungan kerja non fisik ditemukan adanya indikasi permasalahan terkait hubungan antar rekan kerja. Mengacu pada catatan tanya jawab terhadap beberapa pegawai bahwa pegawai yang sudah lebih lama bekerja sering memberi pekerjaan lebih banyak kepada pegawai baru, yang menjadikan hubungan antara rekan kerja menjadi kurang baik. Permasalahan ini perlu untuk dikaji lebih dalam sehingga dapat menemukan inti permasalahan dan menemukan solusi yang terbaik ke depannya.



Terkait penelitian terdahulu yang pernah dilaksanakan (Mustyani et al., 2022) memaparkan simpulan yaitu stres kerja yang terlalu tinggi menghasilkan kemunduran pada kinerja karyawan. Riset yang pernah dikerjakan (Sari et al., 2022) memaparkan simpulan yaitu stres kerja juga tidak memiliki peran dan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Sementara riset yang pernah dikerjakan (Merdekawati et al., 2022) memaparkan simpulan yaitu stres kerja justru mampu memberikan peningkatan nyata pada kinerja karyawan. Penelitian yang pernah dikerjakan (Mustyani *et al.*, 2022) memaparkan simpulan yaitu lingkungan kerja berperan nyata dan substansial mampu memaksimalkan kinerja karyawan. Sementara riset yang pernah dikerjakan (Sihotang, 2020) memaparkan simpulan yaitu lingkungan kerja memiliki kontribusi yang secara nyata menurunkan kinerja pegawai. Riset yang pernah dikerjakan (Sari et al., 2022) memaparkan simpulan yaitu lingkungan kerja berperan nyata dan substansial mampu meningkatkan stres kerja. Sementara penelitian yang dikerjakan oleh (Sudiyani et al., 2022) memaparkan simpulan yaitu lingkungan kerja tidak memiliki peran nyata dalam mempengaruhi stress kerja. Lain pula riset yang pernah dikerjakan (Putri & Rahyuda, 2019) dan (Octarina & Ardana, 2022) memaparkan simpulan yaitu lingkungan kerja memiliki kontribusi yang secara nyata menurunkan stres kerja. Riset yang pernah dikerjakan (Prasetyo et al., 2020) menemukan hasil yang berbeda yakni dikatakan lingkungan kerja berperan nyata dan substansial mampu meningkatkan stres kerja. Riset yang pernah dikerjakan (Octarina & Ardana, 2022) memaparkan simpulan yaitu stres kerja secara nyata menjadi pemediasi kontribusi diantara lingkungan kerja dalam mengoptimalkan kinerja pekerja. Sementara riset yang pernah dikerjakan (Sudiyani et al., 2022) memaparkan simpulan yaitu stres kerja tidak memiliki kemampuan menjadi pemediasi diantara lingkungan kerja dalam mengoptimalkan kinerja.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja mencakup berbagai aspek seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan bekerja secara mandiri. Menurut Mangkunegara (2011), Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mencerminkan tingkat keberhasilan serta pencapaian prestasi oleh seorang karyawan dalam organisasi saat menjalankan tugas dan fungsinya. Pencapaian ini didasarkan pada pedoman norma, prosedur operasional standar, kriteria, dan ukuran yang berlaku di dalam organisasi (Mawardi *et al.*, 2024). Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut (Pusparani, 2021) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, dan Kesempatan berprestasi. Menurut (Dunggio, 2017), Kinerja pegawai yang optimal akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus selalu memperhatikan upaya untuk meningkatkan kinerja anggotanya demi perkembangan organisasi. Peningkatan kinerja anggota juga berkaitan dengan bagaimana organisasi membangun dan mengembangkan budaya organisasinya.

Lingkungan Kerja

Menurut (Fauzi et al., 2022) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas mereka, lingkungan dapat dirumuskan menjadi dua yakni lingkungan khusus dan lingkungan umum. (Presilawati et al., 2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja dapat bersifat fisik maupun non-fisik. Lingkungan fisik mencakup hal-hal seperti tata ruang, pencahayaan, kebisingan, dan suhu ruangan, sementara lingkungan non - fisik melibatkan hubungan sosial, budaya organisasi, serta komunikasi antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kenyamanan pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja (Irawan et al., 2021).

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan sebagai hasil dari tekanan atau tuntutan yang melebihi kemampuan mereka untuk menghadapinya (Makkira et al., 2022). Menurut (Thalibana, 2022), Stres di lingkungan kerja menjadi masalah yang semakin meningkat bagi pekerja, pengusaha, dan masyarakat secara umum.. Sumber stres kerja bisa berasal dari berbagai faktor, termasuk beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, tekanan dari atasan, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif.



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

(Sedarmayanti, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai alat, bahan, kondisi sekeliling pegawai, SOP kerja, serta pengaturan kerja baik untuk seorang pekerja maupun tim. Di sisi lain, (Santoso & Rijanti, 2022) mengidentifikasi dua faktor utama yang menjadi penyebab stres kerja, yaitu faktor kondisi di sekitar tempat kerja dan dari pekerja itu sendiri. (Ameilia & Marlianingrum, 2022) menambahkan bahwa salah satu penyebab stres pekerja adalah dari group stressors, yang meliputi stres yang timbul dari lingkungan kerja dalam instansi, seperti tidak optimalnya kerja sama antar pekerja, konflik antar pekerja, atau minimnya support dari rekan kerja. Berbagai penempatan tugas dalam organisasi atau perusahaan sering kali melibatkan lingkungan kerja yang berbeda, yang dapat membantu mengurangi tingkat stres pekerja. Hal ini penting karena stres kerja bisa menghasilkan dampak signifikan terhadap kinerja pekerja (Octarina & Ardana, 2022). Ruang yang sempit, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang buruk, dan tata letak yang tidak efisien dapat meningkatkan stres kerja. Ketegangan interpersonal, konflik antar individu, atau ketidaksesuaian antara rekan kerja dapat menimbulkan kondisi yang tidak harmonis dan meningkatkan tingkat stres.

Hasil riset yang pernah dikerjakan (Putri & Rahyuda, 2019) dan (Octarina & Ardana, 2022) memaparkan simpulan yaitu lingkungan kerja memiliki kontribusi yang secara nyata menurunkan stres kerja.

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Sinambela, 2017) mendefinisikan stres kerja sebagai situasi di mana karyawan merasakan tekanan emosional saat melaksanakan tugas mereka. Penting untuk mengawasi masalah stres kerja di perusahaan sejak awal timbulnya tuntutan untuk efisiensi dalam pekerjaan. (Wartono, 2017) menjelaskan bahwa keterkaitan diantara stres dan kinerja pekerja dapat diilustrasikan dalam diagram U terbalik. Jika tingkat stres cenderung rendah, kinerja pekerja cenderung rendah disebabkan kurangnya tantangan dan munculnya kebosanan. Ketika stres meningkat hingga titik optimal, kinerja membaik, menghasilkan ide inovatif, antusiasme, dan output konstruktif. Namun, pada tingkat stres berlebihan, kinerja menurun karena pekerja tertekan dan tidak mampu mengatasi tugas yang terlalu berat. Ketika pegawai memiliki banyak tugas yang harus dikerjakan pada tempo yang terbatas, pekerja merasa terbebani dengan tekanan dan beban kerja yang berlebihan. Hal ini dapat menyebabkan pegawai sulit berkonsentrasi. Selain itu, jumlah tugas yang banyak dalam waktu yang terbatas dapat mengakibatkan kekurangan waktu untuk istirahat dan pemulihan. Pegawai yang terus-menerus bekerja tanpa istirahat yang cukup dapat mengalami kelelahan fisik dan mental. Kelelahan ini dapat mengurangi tingkat energi dan fokus, sehingga mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Sehingga tingginya stres kerja akan dapat menghasilkan kemunduran pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilangsungkan oleh (Ilham & Prasetio, 2022) memaparkan simpulan yaitu stres kerja memiliki kontribusi yang secara nyata menurunkan kinerja pegawai.

H2: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Sunnyoto, 2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar pekerja yang dapat berkontribusi pekerja dalam melakukan pengerjaan tugas. Sebuah kondisi kerja yang mendukung bisa memaksimalkan kinerja pekerja secara nyata (Yulianti & Liana, 2022). (Sedarmayanti, 2017) menambahkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki andil krusial dalam menentukan kinerja pekerja, karena karyawan dapat menggapai hasil yang optimal jika keadaan lingkungan yang tepat. Lingkungan kerja yang aman, bebas dari bahaya dan risiko, dapat memungkinkan pegawai bekerja tanpa rasa takut atau kekhawatiran akan kecelakaan. Selain itu, ruang kerja yang nyaman, termasuk suhu yang sesuai, pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, dan desain ergonomis, dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Tersedianya fasilitas seperti ruang pertemuan, peralatan kantor, akses internet, dan infrastruktur yang memadai dapat memfasilitasi efisiensi kerja pegawai. Fasilitas yang baik dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan lancar dan tanpa hambatan. Lingkungan kerja yang didukung oleh hubungan yang harmonis diantara sesama pekerja dan dengan



pimpinan dapat menciptakan atmosfer yang positif dan kolaboratif. Hubungan yang saling mendukung dan saling percaya antar pegawai dapat memfasilitasi kolaborasi, berbagi pengetahuan, dan timbal balik yang konstruktif, yang semuanya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilangsungkan oleh (Sudiyani et al., 2022) dan (Putri & Rahyuda, 2019) memaparkan simpulan yaitu lingkungan kerja berperan nyata dan substansial mampu meningkatkan kinerja pegawai.

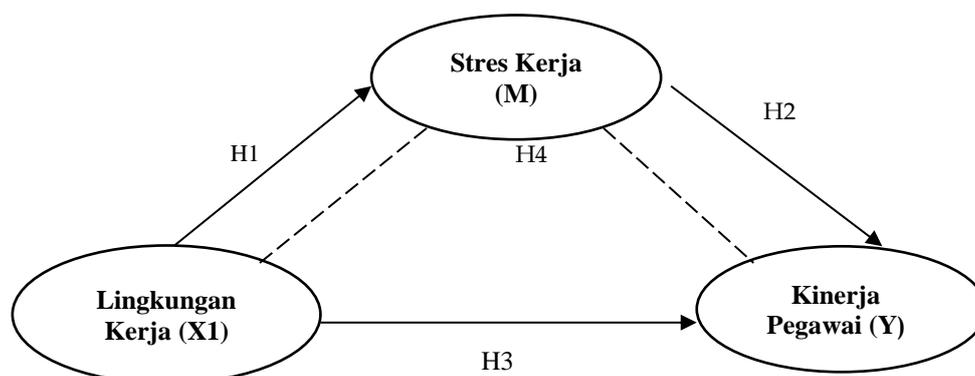
H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Stres Kerja

Stres kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. (Sinambela, 2017) menyebutkan bahwa stres kerja merujuk pada perasaan tekanan yang dirasakan oleh karyawan saat melaksanakan tugas - tugas mereka. Sementara itu, (Sunyoto, 2015) menggambarkan stres sebagai akibat dari situasi dan tindakan yang menghasilkan tekanan mental dan fisik yang terlalu berat. Dengan demikian, stres kerja di perusahaan melibatkan interaksi antara karyawan dan kondisi di tempat kerja. Di sisi lain, (Asih et al., 2018) mencatat bahwa tingkat stres yang sangat tinggi dapat menyebabkan karyawan bereaksi secara ekstrem, merasa bingung, dan tidak mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh sebab itu, mencapai kinerja pegawai yang baik memerlukan pengelolaan yang efektif terhadap faktor-faktor seperti stres kerja dan lingkungan kerja, agar semua karyawan dapat berfungsi dengan baik dalam organisasi (Yustika, 2022). Stres kerja dipengaruhi dengan keberadaan tempat kerja yang di sekeliling pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang sehat dan memadai dapat memberikan penurunan stres yang pada akhirnya dapat mengoptimalkan kinerja pegawai, sementara lingkungan yang tidak sehat dan tidak kondusif dapat meningkatkan stres kerja. Stres kerja yang terjaga dalam pikiran pegawai disebabkan oleh adanya lingkungan kerja pegawai akan menyebabkan kinerja pegawai mampu dioptimalkan.

Hasil penelitian yang dilangsungkan oleh (Ilham & Prasetyo, 2022) serta (Octarina & Ardana, 2022) memaparkan simpulan yaitu Stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Stres Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan pegawai yang berstatus ASN pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar yang berjumlah sebanyak 55 orang, di mana dalam hal ini pimpinan tidak dihitung sebagai populasi penelitian ini. Pengambilan sampel dikerjakan dan dilaksanakan dengan metode sample jenuh. Metode sampling berjenis sensus diterapkan ketika seluruh populasi diikutsertakan sebagai responden, terutama jika populasi berjumlah kurang dari 100 orang (Firmansyah & Dede, 2022).

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data utama melalui penggunaan skala Likert dengan lima tingkat pada setiap variabel untuk mendapatkan deskripsi yang mendalam mengenai permasalahan yang dihadapi. Sumber data pada studi ini ialah hasil respon pada kuesioner pada variabel lingkungan kerja dan stres kerja dalam mengupayakan kenaikan kinerja pegawai. Pada setiap pilihan jawaban kuesioner dikuantitatifkan dengan memberikan skor. Skala likert dipergunakan dalam upaya melakukan pengukuran mengenai sikap, opini dan pandangan satu seorang atau sejumlah kelompok manusia berkaitan dengan peristiwa sosial (Sugiyono, 2019).

Metode Analisis

Data kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS dengan menerapkan teknik analisis regresi berganda. Pendekatan ini dipergunakan untuk mengeksplorasi hubungan kompleks antar variabel serta memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai faktor - faktor yang berkontribusi pada fenomena yang diteliti.

Variabel Operasional

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Maharani & Rindaningsih, 2023) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat atau jenjang di mana para karyawan telah berhasil mencapai atau memenuhi berbagai kriteria dan persyaratan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan mereka. Kinerja karyawan mencakup sejauh mana individu atau kelompok dalam suatu organisasi mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Prayogi *et al.*, 2019) yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang digunakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, termasuk kondisi dan suasana di sekitar tempat mereka bekerja, yang dimana lingkungan kerja mencakup metode kerja yang diterapkan serta pengaturan kerja yang melibatkan baik individu maupun kelompok (Hustia, 2020). Indikator lingkungan Kerja yaitu Penerangan, Temperatur, Kelembapan, dan Sirkulasi udara (Saputra, 2021).

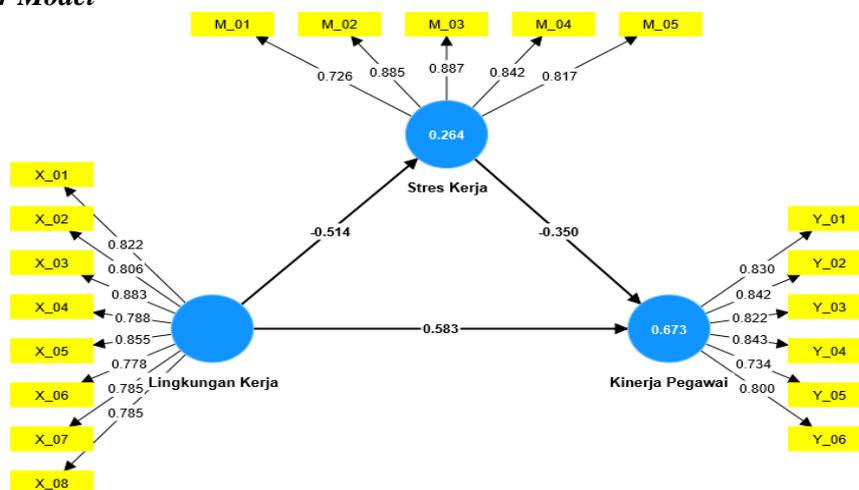
Stres Kerja (M)

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan, yang sering terjadi ketika mereka tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, sehingga berdampak negatif pada kesehatan secara keseluruhan (Fauzi *et al.*, 2019). Adapun indikator stres kerja menurut (Astuti *et al.*, 2022) yaitu Gejala fisiologis, Gejala psikologis, Gejala perilaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Outer Model



Gambar 2. Outer Model



Tujuan dari validitas konvergen adalah untuk memastikan validitas keterkaitan antara indikator terhadap konstruk. Keseluruhan parameter menghasilkan nilai outer loading melampaui angka 0,70, dengan demikian bisa diambil simpulan setiap variabel tersebut telah mencapai tingkat validitas konvergen yang memadai.

Validitas diskriminan adalah suatu konsep yang dinilai berbeda dari konstruk lainnya berdasarkan bukti empiris. Peneliti menggunakan metode kriteria Fornell-Larcker untuk menilai validitas diskriminan.

Tabel 1. Fornell-Larcker Criterion

	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	\sqrt{AVE}
Kinerja Pegawai	0,813			0,813
Lingkungan Kerja	0,764	0,814		0,814
Stres Kerja	-0,650	-0,514	0,833	0,833

Sumber: Data Diolah, 2024

Keseluruhan variabel menghasilkan nilai \sqrt{AVE} melampaui konstruk lainnya pada kolom atau baris yang sama. Terlihat kinerja pegawai menghasilkan nilai \sqrt{AVE} senilai 0,813, yang melampaui variabel lain pada kolom atau baris yang sama. Lingkungan kerja menghasilkan nilai \sqrt{AVE} senilai 0,814, yang juga melampaui variabel lain pada kolom atau baris yang sama. Selanjutnya, stres kerja menunjukkan nilai \sqrt{AVE} senilai 0,833, melampaui konstruk lainnya pada kolom atau baris yang seajar.

Selain uji validitas, model pengukuran juga dipergunakan dalam upaya mengevaluasi reliabilitas sebuah konstruk.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (ρ_a)
Kinerja Pegawai	0,897	0,900
Lingkungan Kerja	0,927	0,931
Stres Kerja	0,889	0,910

Sumber: Data Diolah, 2024

Baik nilai composite reliability atau pun cronbach's alpha untuk keseluruhan konstruk berada di atas 0,7. Maka dari hasil ini ditarik simpulan, setiap konstruk dalam model riset ini telah mencapai tingkat reliabilitas yang memadai.

Analisis Inner Model

R-squares pada keseluruhan konstruk laten endogen sebagai alat memprediksi kekuatan model. Menurut Chin (1998) jika hasil *R Square* $\geq 0,67$ terdaftar dalam kategori substansial. Nilai *R Square* $\geq 0,33$ dan $<0,67$ atau $0,33 \leq R^2 < 0,67$ maka terdaftar dalam kategori sedang (*moderate*). Sementara apabila nilai *R Square* $\geq 0,19$ dan $<0,33$ atau $0,19 \leq R^2 < 0,33$ maka terdaftar dalam kategori lemah (*weak*).

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

Variabel	<i>R-square</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,673	Moderat
Stres Kerja	0,264	Lemah

Sumber: Data Diolah, 2024

- 1) Nilai *R-square* konstruk kinerja pekerja senilai 0,673. Temuan ini bisa diambil simpulan yakni 67,3% variabilitas konstruk kinerja pegawai dikontribusikan oleh variabel lingkungan kerja dan stres kerja dengan kategori moderat, sedangkan 32,7% variabel kinerja pegawai dikontribusikan oleh variabel di luar model. Jika mengacu pada standar menurut Chin (1998) kriteria nilai R^2 sebesar 0,673 yang nilainya melampaui angka 0,67. Temuan ini bermakna yakni model termasuk substansial yaitu memiliki kekuatan penjelas yang sangat tinggi. Kombinasi lingkungan kerja dan stres kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai senilai 67,3%, dan 32,7% selebihnya adalah merupakan faktor lain.

2) Nilai *R-square* konstruk stress pekerja senilai 0,264. Temuan ini bisa diambil simpulan yakni 26,4% variabilitas konstruk stres kerja dikontribusikan lingkungan kerja, sementara selebihnya yakni 73,6% stres kerja dikontribusikan variabel di luar model. Jika mengacu pada standar menurut Chin (1998) kriteria nilai R^2 sebesar 0,254 yang bernilai melampaui angka 0,19 dan lebih kecil dari 0,33 yang memberikan informasi yakni model terdaftar dalam kategori lemah (*weak*) yaitu memiliki kekuatan penjelas yang lemah. Ini berarti yaitu masih ada keberadaan faktor lain yang memiliki andil pada stres kerja selain dari lingkungan kerja misalkan beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi dan faktor lain lainnya yang tidak diteliti.

Selain meninjau nilai *R-square*, evaluasi model PLS juga bisa dilakukan dengan melihat *Q² predictive relevance*.

Tabel 4. Construct Cross Validated Redudancy

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Pegawai	330,000	186,073	0,436
Lingkungan Kerja	440,000	440,000	-
Stres Kerja	275,000	228,890	0,168

Sumber: Data Diolah, 2024

Nilai Q^2 untuk variabel kinerja pegawai senilai 0,436 dan untuk stres kerja senilai 0,168, menghasilkan temuan yakni model sudah mengandung *predictive relevance* karena nilai Q^2 yang dikeluarkan melampaui angka 0.

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menilai kecocokan keseluruhan model struktural serta memvalidasi pengujian *outer model* dan *inner model*.

Tabel 5. Nilai AVE dan R Square

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	R Square
Kinerja Pegawai	0,660	0,673
Lingkungan Kerja	0,662	
Stres Kerja	0,694	0,264
Average	0,672	0,4685

Sumber: Data Diolah, 2024

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2} = \sqrt{0,672 \times 0,4685} = \sqrt{0,314832} = 0,5611$$

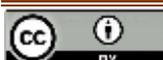
Nilai GoF yang dihitung adalah 0,5611, yang melebihi ambang batas 0,36, sehingga dikategorikan sebagai GoF besar, yang menunjukkan tingkat kecocokan yang sangat tinggi. Model ini mampu merepresentasikan data dengan sangat baik dan menjelaskan sebagian besar variabilitas yang ada. Mengingat semua indeks yang diperlukan untuk uji inner model telah terpenuhi, struktur model ini dianggap memadai untuk memprediksi hipotesis yang diajukan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Direct dan Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Direct Effect					
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	-0,514	-0,528	0,101	5,084	0,000
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,350	-0,350	0,133	2,643	0,008
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,583	0,586	0,117	4,971	0,000
Indirect Effect					
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	0,180	0,182	0,075	2,395	0,017

Sumber: Data Diolah, 2024



- 1) Hasil perhitungan PLS menghasilkan simpulan yakni lingkungan kerja mampu berkontribusi yang secara nyata menurunkan stres kerja. Simpulan ini mengacu pada angka original sample (O) yang bernilai negatif (-0,514), nilai T-Statistics yang melampaui angka 1,96 (5,084 > 1,96), dan P-Values di mana tidak melebihi 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian,
- 2) Hasil perhitungan PLS menghasilkan temuan yakni stres kerja memiliki kontribusi yang secara nyata menurunkan kinerja pegawai. Simpulan ini mengacu pada angka original sample (O) yang bernilai negatif (-0,350), nilai T-Statistics yang melampaui angka 1,96 (2,643 > 1,96), dan P-Values di mana tidak melebihi 0,05 (0,008 < 0,05).
- 3) Hasil perhitungan PLS menghasilkan temuan yakni lingkungan kerja memiliki kontribusi yang nyata mampu meningkatkan kinerja pegawai. Simpulan ini mengacu pada angka original sample (O) yang bernilai positif (0,583), nilai T-Statistics yang melampaui angka 1,96 (4,971 > 1,96), dan P-Values di mana tidak melebihi 0,05 (0,000 < 0,05).
- 4) Hasil perhitungan PLS menghasilkan temuan yakni lingkungan kerja berperan nyata dan substansial mampu meningkatkan kinerja pegawai dimediasi oleh stres kerja. Simpulan ini mengacu pada angka original sample (O) yang bernilai positif (0,180), nilai T-Statistics yang melampaui angka 1,96 (2,395 > 1,96), dan P-Values di mana tidak melebihi 0,05 (0,017 < 0,05).

Pengujian Mediasi

Tabel 7. Hasil Uji Path Coefficient

	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja	Stress Kerja
Kinerja Pegawai			
Lingkungan Kerja	0,583		-0,514
Stress Kerja	-0,350		

Sumber: Data Diolah, 2024

$$\text{Nilai VAF} = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Total}}$$

$$\text{Nilai VAF} = \frac{b \times c}{a + (b \times c)}$$

$$\text{Nilai VAF} = \frac{-0,514 \times -0,350}{0,583 + (-0,514 \times -0,350)}$$

$$\text{Nilai VAF} = \frac{0,1799}{0,7629}$$

$$\text{Nilai VAF} = 0,2358 = 23,58\%$$

Nilai VAF dihitung yakni senilai 23,58% sehingga model terdaftar dalam kategori memediasi sebagian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Mengacu pada hasil perolehan uji hipotesis 1 di mana diperoleh hasil yaitu nilai original sample (O) yang bernilai negatif (-0,514), nilai T-Statistics yang melampaui angka 1,96 (5,084 > 1,96), dan P-Values di mana tidak melebihi 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil yang diperoleh memaparkan bukti yakni Lingkungan Kerja memiliki kontribusi yang secara nyata menurunkan Stres Kerja. Ini berarti bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka secara signifikan akan mampu menurunkan stres kerja pegawai.

Melalui pendekatan *goal setting theory*, kinerja optimal dianggap sebagai tujuan utama instansi, dengan lingkungan kerja dan stres kerja sebagai faktor penting yang dipertimbangkan dan diperhatikan. Dengan memperhatikan kedua faktor ini, instansi dapat memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai. Lingkungan kerja yang memadai cenderung menghasilkan dukungan dan sumber daya yang cukup bagi para pegawai, seperti ruangan yang nyaman, kebersihan, dan keamanan dengan baik. Hal ini dapat mengurangi faktor-faktor fisik yang menyebabkan stres. Selain itu aspek non fisik dari lingkungan kerja seperti hubungan dengan atasan dan dukungan sosial antar rekan kerja juga berperan



penting dalam mengurangi stres kerja. Hasil riset ini sejalan dengan temuan pada riset yang pernah dikerjakan (Putri & Rahyuda, 2019) dan (Octarina & Ardana, 2022) yang memaparkan simpulan yaitu lingkungan kerja memiliki kontribusi yang secara nyata menurunkan stres kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil perolehan uji hipotesis 2 di mana diperoleh hasil yaitu nilai original sample (O) yang bernilai negatif (-0,350), nilai T-Statistics yang melampaui angka 1,96 ($2,643 > 1,96$), dan P-Values di mana tidak melebihi 0,05 ($0,008 < 0,05$). Hasil yang diperoleh memaparkan bukti yakni Stres Kerja memiliki kontribusi yang secara nyata menurunkan Kinerja Pegawai. Ini bermakna bahwa semakin tinggi stres kerja, maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Konsep teori penetapan tujuan lebih jauh dengan mendefinisikan lima prinsip utama untuk mencapai tujuan yang efektif yaitu: kejelasan (*clarity*), tantangan (*challenge*), komitmen (*commitment*), umpan balik (*feedback*) dan kompleksitas tugas (*task complexity*) (Subroto & Endaryati, 2024). Tantangan dalam pekerjaan yang terlalu sulit atau tidak realistis, hal ini dapat menghasilkan tekanan berlebihan dan stres. Selain itu jika tugas terlalu kompleks tanpa dukungan yang memadai, hal ini dapat menyebabkan kebingungan dan stres. Stres kerja menurut (Sinambela, 2017), adalah kondisi atau keadaan di mana munculnya perasaan berupa tekanan yang dialami oleh karyawan-karyawan saat melakukan pekerjaannya. (Wartono, 2017) menjelaskan bahwa keterkaitan antara stres dan performa pekerja dapat diilustrasikan dengan grafik U terbalik. Jika stres cenderung rendah, kinerja pekerja rendah karena kurang tantangan dan muncul kebosanan. Ketika stres meningkat hingga titik optimal, kinerja membaik, menghasilkan ide inovatif, antusias, dan output konstruktif. Namun, pada kategori stress sangat tinggi, performa menurun karena pekerja tertekan dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang sangat berat. Tingkat stres kerja pegawai yang sudah dalam kategori tinggi yang berarti pegawai telah mencapai titik di mana stres telah melebihi kapasitas untuk dihadapi dengan baik. Hal ini menyebabkan, semakin meningkat stres, maka akan menghasilkan penurunan tingkat kinerja pegawai. Tingkat stres yang tinggi bisa mengacaukan kognisi pegawai, seperti kemampuan untuk berkonsentrasi, mengingat informasi, dan membuat putusan yang benar. Hasil ini sejalan pada temuan penelitian yang dilangsungkan oleh (Ilham & Prasetyo, 2022) yang memaparkan simpulan yaitu stres kerja memiliki kontribusi yang secara nyata menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil perolehan uji hipotesis 3, di mana diperoleh hasil yaitu nilai original sample (O) yang bernilai positif (0,583), nilai T-Statistics yang melampaui angka 1,96 ($4,971 > 1,96$), dan P-Values di mana tidak melebihi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil yang diperoleh memaparkan bukti yakni Lingkungan Kerja berperan nyata dan substansial mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Ini bermakna bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, hal ini akan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai secara signifikan.

Teori penetapan tujuan (*Goal setting theory*) termasuk bentuk teori motivasi yang penting. Konsep utama dari teori ini menyatakan bahwa ketika individu mengetahui apa yang diharapkan dari mereka oleh organisasi, hal tersebut akan memengaruhi perilaku kerja mereka (Vella & Anik, 2024). Dalam pendekatan ini, kinerja optimal dianggap sebagai target organisasi, sedangkan kondisi lingkungan kerja dipandang sebagai elemen yang berperan dalam mencapai target tersebut. Dalam konteks *Goal Setting Theory*, lingkungan kerja yang baik memberikan kemungkinan pegawai untuk lebih mudah memahami, menerima, dan berkomitmen pada tujuan yang ditetapkan oleh instansi. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat mengoptimalkan efektivitas goal setting theory dengan menciptakan kondisi yang memfasilitasi pencapaian tujuan. Menurut (Sunyoto, 2015) lingkungan kerja mencakup keseluruhan hal yang berada di sekeliling pekerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kinerja seorang pegawai bisa dikontribusikan dari lingkungan kerja karena kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya akan terbantu, sehingga hasil yang dicapai dapat mencapai kondisi yang paling baik ketika diperhatikan lingkungan yang mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari fasilitas fisik yang nyaman dan memadai seperti ruang kerja yang terorganisir dengan baik, peralatan modern, hingga atmosfer kerja yang positif yang mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan pimpinan yang membangun serta komunikasi yang terbuka juga berperan dalam menghasilkan kondisi yang mengoptimalkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Temuan ini menghasilkan simpulan yang selaras dengan riset yang dilangsungkan oleh (Sudiyani et al., 2022) dan



(Putri & Rahyuda, 2019) yang memaparkan simpulan yaitu lingkungan kerja berperan nyata dan substansial mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Stres Kerja

Mengacu pada hasil perolehan uji hipotesis 4, di mana diperoleh hasil yaitu nilai original sample (O) yang bernilai positif (0,180), nilai T-Statistics yang melampaui angka 1,96 ($2,395 > 1,96$), dan P-Values di mana tidak melebihi 0,05 ($0,017 < 0,05$). Hasil yang diperoleh memaparkan bukti yakni Stres Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti bahwa stres kerja berperan sebagai perantara dalam pengaruh antara lingkungan kerja dalam mengoptimalkan kinerja pekerja. Lingkungan kerja yang memadai bisa menghasilkan penurunan tingkat stres dan pada gilirannya akan memaksimalkan kinerja pegawai.

Konsep *goal setting theory* lebih jauh dengan mendefinisikan lima prinsip utama untuk mencapai tujuan yang efektif (Subroto & Endaryati, 2024). Menurut (Sunyoto, 2015) stres merupakan hasil dari setiap perilaku dan kondisi di sekitar yang memberi tekanan mental dan fisik dengan berat pada individu. Stres bisa ditimbulkan dari akibat tantangan (*challenge*) yang terlalu sulit atau kompleksitas tugas (*task complexity*) yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja individu. Jika tantangan dan kompleksitas tugas dikelola dengan baik, sehingga sejalan terhadap keahlian yang dimiliki oleh pegawai, stres dapat diminimalkan. Dalam kondisi ini, tujuan yang menantang namun realistis dapat memotivasi pegawai untuk berusaha lebih optimal dan menggapai hasil yang lebih optimal. Stres kerja dalam suatu perusahaan mencakup interaksi antara pekerja dengan lingkungan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang memadai dapat memberikan penurunan tekanan dan stres yang dirasakan oleh pegawai. Ketika stres kerja berkurang, pegawai dapat lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak memadai, misalnya fasilitas yang rusak, lingkungan yang tidak nyaman, atau hubungan kerja yang buruk, dapat meningkatkan tingkat stres, yang pada akhirnya memberikan dampak negatif pada kinerja pegawai. Temuan ini menghasilkan simpulan yang selaras dengan hasil penelitian yang dilangsungkan oleh (Ilham & Prasetio, 2022) serta (Octarina & Ardana, 2022) yang memaparkan simpulan yaitu Stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

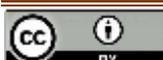
- 1) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.
- 2) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.
- 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.
- 4) Stres Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Gianyar.

DAFTAR PUSTAKA

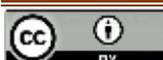
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Agussalim, & Mappatompo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 92–106.
- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Absolute Connection. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357–376. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan PT. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu*



- Manajemen Terapan, 4(2), 199–214.
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Dunggio, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IV, 119–128.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ilham, R. N., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 97. <file:///C:/Users/Asus/Downloads/Documents/7283-23083-1-PB.pdf>
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Kajuwatu, G., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Camat Langowan Raya. *Jurnal EMBA*, 10(1), 123–132.
- Kurniawan, Hardianto, W. T., & Suprojo, A. (2023). Implementasi Kebijakan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Publika*, 11(1), 215–220.
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS AL - HIDAYAH Laras. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.349>
- Maharani, O., & Rindaningsih, I. (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 159–170. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.... *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849.
- Merdekawati, E., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 166–182. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3061>
- Mustyani, N. M., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDA Desa Adat Kutuh. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinubah. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 290-298
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja



- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 102–126.
- Pantouw, M., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2020). Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima. *Productivity*, 1(5), 453–458.
- Prasetyo, S. A., Hermawan, H., & Guspul, A. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 343–351. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1230>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *Perilaku Organisasi* (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 6681, 665–670.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putra, A. D., & Saraswati, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Journal of Business and Management*, 4(2), 240–249. <https://doi.org/https://doi.org/10.35965/jbm.v4i2.1506>
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(12), 7370–7390.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 288. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/4523/3531>
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Subroto, V. K., & Endaryati, E. (2024). *Kumpulan Teori Akuntansi*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik. <https://penerbit.stekom.ac.id/index.php/yayasanpat/article/view/509>
- Sudiyani, N. N., Ria, S. N. P. Y., & Fitriandari, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 12(1). <https://doi.org/10.55916/smart.v12i1.8>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Statistik untuk Penelitian Kuantitatif, Ekonomi*. Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Taufik, K., Pudiastuti, E. T., Ubaidah, S., Yani, A. T., Suryanto, D., & Wahyudin, W. (2023). Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor. *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 162–173. <https://doi.org/10.46975/ebp.v6i1.192>
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal*



- Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Tnesi, E., Mael, M. Y., & USBOKO, I. (2021). Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pemungutan Pajak Reklame Pada Badan Pendapatan Kabupaten Timor Tengah Utara. *Jurnal Poros Politik*, 3(1), 30–40. <https://doi.org/10.32938/jppol.v3i1.1963>
- Vella, I. P., & Anik, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 30–35. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3428>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Kreatif (Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Pamulang)*, 4(2). <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Yustika, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang. *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 114–121. <https://doi.org/10.31850/decision.v3i1.1504>
- Yuwono, I., Proyogo, D. A., & Mulyanti, D. (2023). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 49–55. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1291>

