

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRESS KERJA PADA  
KARYAWAN PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO)  
CABANG MERAUKE**

Putri Ingggrid Maria Risamasu

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Musamus  
email: [putriinggrid.mr@gmail.com](mailto:putriinggrid.mr@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work environment, workload and work stress on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Merauke Branch. The type of research used in this research is descriptive verification. The sample is 45 people, which is the entire population. Data collection methods used were interviews and questionnaires. Data were analyzed by path analysis model with Smart PLS 2.0 program to determine the relationship between variables. The results showed that partially the work environment has a positive and significant effect on performance, workload has a positive and significant effect on performance, work stress has a positive and significant effect on performance. For indirect influence, competence and influential workload positive and significant impact on employee performance through work stress at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Branch of Merauke.*

**Keywords:** *performance, work environment, workload, work stress*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi, Rivai (2003:6). Sumber daya manusia (SDM) pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) merupakan faktor kunci dalam persaingan global, dimana mereka merupakan asset penting suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perusahaan selain menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, juga menyiapkan perangkat keras (*hardware*), seperti sarana kantor dan sarana fisik yang lain yang dapat menunjang pekerjaan demi tercapainya pelayanan prima.

Setiap kinerja yang dihasilkan tentunya melewati proses dan dapat dilihat secara nyata atau dapat berupa presentase yang menunjukkan kearah yang lebih baik. Namun tidak jarang masih didapati karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standart prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Masih adanya pembagian kerja waktu kerja yang dilanggar oleh karyawan, serta factor dari lingkungan kerja yang juga menjadi

sangat penting dalam bekerja. Jika hal-hal tersebut tidak dibenahi maka ini akan berdampak pula pada kinerja organisasi secara menyeluruh.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke serta untuk mengetahui dan menganalisis apakah stress kerja dapat menjadi variabel intervening antara lingkungan terhadap kinerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke.

## **TINJAUAN TEORITIS**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Nuraini (2013:97) merangkum pendapat Nitisemito bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Bagi karyawan beban kerja juga menentukan berhasil atau tidaknya target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan atas dirinya dan organisasinya. Beban kerja yang berlebihan dan tidak dapat diselesaikan oleh karyawan dapat memengaruhi kinerjanya. Huey dan Wickens menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja, dimana beban kerja tinggi maka akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Sementara Patricia Runtuwene, dkk (2016) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu hal yang memengaruhi kinerja seorang karyawan adalah stress kerja karena dapat melewati beberapa tahapan pekerjaan yang melelahkan bahkan dapat mengalami stress kerja yang berlebihan, (Cahyana, 2017). Stress kerja dapat dipicu dari dua aspek yaitu *on the job* dan *off the job*. Stress kerja adalah salah satu faktor yang

sering diketahui dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang, (Siagian 2010), Didukung oleh penelitian Arijanto (2017) yang mendapati bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya sasaran dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya, dimana itu merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Lokasi dan Waktu Penelitian***

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke dengan alamat Jl. Yos Soedarso Merauke Propinsi Papua

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling yaitu semua populasi dijadikan sampel.

### ***Metode Pengumpulan Data***

Sebagai penunjang dalam penelitian ini maka pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan membagikan kuesioner kepada responden.

### ***Analisis Data***

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur atau *path analysis* dengan bantuan software Smart PLS versi 2.0 yang dioperasikan dengan media komputer.

## **HASIL**

### ***Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja***

Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja secara keseluruhan mencapai persentase rata-rata dengan skor yaitu 84,09 dengan kategori tinggi. Jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke memiliki memiliki pengaruh yang tinggi. Indikator perlengkapan pekerjaan

merupakan rata-rata persentase tertinggi dengan skor 83,94 %. Sementara indikator nilai rata-rata persentase terendah dicapai dengan nilai 72,45% dan terdapat pada indikator kondisi kerja dengan kategori cukup tinggi.

#### ***Deskripsi Variabel Beban Kerja***

Tanggapan responden terhadap variabel beban kerja karyawan secara keseluruhan dimana mencapai persentase rata-rata dengan skor yaitu 76% dengan kategori cukup tinggi. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke memiliki beban kerja yang cukup tinggi. Indikator dengan rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator jam kerja dengan nilai 81 %. Indikator yang memperoleh rata-rata persentase terendah adalah hari kerja efektif dengan nilai 77,15%.

#### ***Deskripsi Variabel Stress Kerja***

Tanggapan responden terhadap variabel mediasi stress kerja mencapai persentase rata-rata skor sebesar 72,9% dengan kategori cukup tinggi. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke memiliki stress kerja yang cukup tinggi. Indikator dengan nilai persentase rata-rata paling tinggi mencapai 83,68%, terdapat pada indikator menurunnya produktivitas. Sementara indikator kebosanan memperoleh persentase nilai rata-rata paling rendah yaitu 63,15% dengan kategori kurang tinggi.

#### ***Deskripsi Variabel Kinerja***

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dengan persentase rata-rata skor 80,9% termasuk kategori baik. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke memiliki kinerja yang baik. Indikator yang mendapat persentase rata-rata skor tertinggi adalah indikator kesadaran akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan, dengan nilai mencapai 86,49 % dengan kategori baik. Adapun indikator dengan persentase rata-rata terendah adalah indikator hasil kerja dengan nilai rata-rata 76,75% masih dalam kategori cukup baik.

#### ***Uji Validitas***

Nilai loading factor untuk uji ini adalah 0,30 (*level of minimal*), untuk loading factor  $\pm 0,40$  baik dan  $> 0,50$  dianggap sudah baik, atau nilai  $t_{\text{statistik}}$  range nya dua kali lebih besar dari nilai-nilai standar error. Semakin tinggi nilai *factor loading* semakin penting peranan loading dalam menginterpretasikan matriks factor.

Berdasarkan olah data smart PLS V 2.0 diperoleh masing-masing nilai loading factor untuk variabel lingkungan kerja diukur dengan 20 pernyataan dalam 10 indikator diperoleh kisaran nilai loading 0,461 – 0,797. Variable beban kerja yang diukur dengan 6 pernyataan dalam 3 indikator penelitian diperoleh kisaran nilai loading 0,691 – 0,743. Variabel stress kerja diukur dengan 16 pernyataan dalam 8 indikator penelitian yang memiliki nilai loading 0,583 - 0,948. Variabel kinerja diukur dengan 8 pernyataan dalam 4 indikator dipeoleh kisaran loading 0,602– 0,920, dengan demikian karena nilai  $t_{hitung}$  dari masing-masing indikator  $> 1,96$ , berarti semua indikator sudah memiliki ketepatan dalam membentuk sebuah variabel dalam penelitian ini.

#### ***Uji Diskriminan Validitas***

Nilai cross loading untuk indikator lingkungan kerja yang memenuhi nilai loading sebesar 0,481 – 0,797, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran validitas diskriminasi pada variabel lingkungan kerja sudah valid. Kemudian variabel beban kerja dimana setiap nilai cross loading yaitu 0,578 – 0,732 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran validitas diskriminasi untuk variabel beban kerja sudah valid. Selanjutnya variabel stress kerja dengan tanggapan pertanyaan yang memiliki cross loading 0,560 – 0,948, karena setiap indikator penelitian yang memiliki korelasi yang lebih tinggi dari indikator lainnya berarti dalam pengukuran validitas diskriminasi pada variabel stress kerja sudah valid, serta variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai cross loading yakni 0,602 – 0,924, dimana memiliki korelasi yang lebih tinggi jika dibandingkan korelasi indikator lainnya berarti setiap indikator penelitian dalam kinerja karyawan sudah valid dalam uji validitas diskriminasi.

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

***Tabel 1.***

<b>Variabel</b>	<b>AVE</b>	<b>Ket</b>
Lingkungan kerja	0,692838	Valid
Beban Kerja	0,565958	Valid
Stress Kerja	0,586884	Valid
Kinerja	0,595008	Valid

*Sumber: Hasil olah data (2018)*

### *Composite Reliability*

**Tabel 2.**

<b>Variabel</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Ket</b>
Lingkungan kerja	0,935569	Reliabel
Beban Kerja	0,837270	Reliabel
Stress Kerja	0,954809	Reliabel
Kinerja	0,919802	Reliabel

*Sumber: Hasil olah data (2018)*

### *R Square*

**Tabel 3.**

<b>Variabel</b>	<b>R Square</b>
Lingkungan kerja	
Beban Kerja	
Stress Kerja	0,684640
Kinerja	0,896962

*Sumber: Hasil olah data (2018)*

### *Q Square*

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^1) (1 - R^2) \\ &= 1 - (1 - 0,896^2) (1 - 0,684^2) \\ &= 1 - (1 - 0,802) (1 - 0,467) \\ &= 1 - (0,198) (0,533) \\ &= 1 - 0,105 \\ &= 0,896 = 89\% \text{ memiliki predikat relevansi.} \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja nilai  $Q^2$  adalah 0,89. Ini berarti bahwa pada variable lingkungan kerja dan beban kerja memiliki kemampuan prediktif dari model struktural sebesar 89%, selebihnya yakni 11 % dijelaskan oleh variable lain yang belum terdapat dalam model.

## *Analisis Jalur*

**Tabel 4.**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STERR )	Keterangan
Lingkungan kerja -> Kinerja	0,135289	2,462541	Positif Signifikan
Beban Kerja -> Kinerja	0,187260	3,042273	Positif Signifikan
Stress Kerja -> Kinerja	0,680282	10,443663	Positif Signifikan
Lingkungan kerja -> Stress Kerja	0,341856	4,470311	Positif Signifikan
Beban Kerja -> Stress Kerja	0,535413	7,959117	Positif Signifikan

*Sumber: Hasil olah data (2018)*

### ***Pengujian Hipotesis***

Berdasarkan analisis yang diolah dengan smart PLS 2.0 diperoleh hasil koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,135. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dari hasil uji parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,462 dimana lebih besar dari 1,96. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke, sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian diterima.

Dari variabel beban kerja diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,187. Ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,042, dimana dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari 1,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil koefisien jalur untuk variabel stress kerja diperoleh sebesar 0,680. Hal ini menunjukkan bahwa stress berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,443, dimana dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari 1,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Untuk pengaruh tidak langsung digunakan perhitungan dengan menggunakan Sobel Test (Z) dengan rumus :

$$Z = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2 + SE_a^2 SE_b^2}}$$

Maka diketahui :

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja adalah	0,135
Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja (0,341 x 0,680)	<u>0,231 (+)</u>
Total Pengaruh	0,366

Maka dapat dihitung :

$$= \frac{0,341 \times 0,680}{\sqrt{(0,6)^2(0,1)^2 + (0,1)^2(0,2)^2 + (0,1)^2(0,2)^2}}$$

$$= \frac{0,231}{\sqrt{(0,36)(0,01) + (0,01)(0,04) + (0,01)(0,04)}}$$

$$= \frac{0,231}{\sqrt{0,0036 + 0,0004 + 0,0004}}$$

$$\frac{0,231}{\sqrt{0,0044}} = \frac{0,231}{0,066} = 3,5$$

Dari hasil perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  atau Z sebesar 3,5. Sehingga dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,5 > 1,96$ ), hal ini menunjukkan bahwa stress kerja karyawan dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini hipotesis diterima.

Kemudian untuk pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja diketahui :

Pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja adalah	0,187
Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja (0,535 x 0,680)	<u>0,364 (+)</u>
Total Pengaruh	0,551



Maka dapat dihitung :

$$\begin{aligned}
 & 0,535 \times 0,680 \\
 & = \sqrt{(0,6)^2(0,1)^2 + (0,5)^2(0,2)^2 + (0,1)^2(0,2)^2} \\
 & \\
 & \frac{0,364}{\sqrt{(0,36)(0,01) + (0,25)(0,04) + (0,01)(0,04)}} \\
 & \frac{0,364}{\sqrt{0,0036 + 0,001 + 0,0004}} \\
 & \frac{0,364}{0,364} = \frac{0,364}{0,07} = 5,2 \\
 & = \sqrt{0,003}
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  atau Z sebesar 5,2. Sehingga dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,2 > 1,96$ ), hal ini menunjukkan bahwa stress kerja karyawan dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini hipotesis diterima.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja. Hal ini dapat disimak dalam pembahasan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

### *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*

Hasil analisis mengenai lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh temuan secara empirik bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik lingkungan kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Robbins (2010).

Penelitian ini didukung oleh Moulana, dkk (2017) dalam hasil penelitiannya ditemui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke melihat lingkungan kerja sebagai hal yang sangat penting dalam menunjang pekerjaan. Tindakan konkrit terus dilakukan pihak manajemen PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke untuk memperbaiki kinerja melalui upaya menyiapkan sarana dan prasarana dalam hal ini antara lain ruang kerja yang representative serta memperhatikan factor-faktor kebersihan, kesehatan sehingga karyawan merasa nyaman untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### ***Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan***

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini diperoleh temuan secara empirik yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke, dan dari hasil uji parsial yang dilakukan selama ini bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena penerapan beban kerja yang dilakukan selama ini sudah diterapkan dengan membuat para karyawan lebih giat untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta tepat waktu.

Secara teoritis beban kerja yang lebih tinggi akan memotivasi individu dengan efikasi diri yang tinggi untuk memobilisasi sumber daya dan berusaha untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura & Locke, 2003). Beban kerja merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (Robbins). Salah satu unsur dalam pengukuran beban kerja menurut Sutalaksana, 2006 adalah masalah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Mendukung pernyataan diatas maka penelitian yang dilakukan Sri Rahayu Muhammad, dkk (2016) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara khusus di Propinsi Papua banyak menerapkan kebijakan-kebijakan lokal dari Pemerintah Daerah seperti hari libur secara fakultatif. Hal ini akan mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan menjadi tidak efektif. Mengantisipasi hal tersebut berbagai upaya telah dilakukan karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke untuk dapat mengorganisir hari kerja dan beban kerja yang ada, diantaranya dengan membuat skala prioritas pekerjaan dan bekerja sesuai waktu yang ditetapkan serta menyesuaikan dengan waktu lembur atau pembagian shift kerja yang telah ditentukan.

### ***Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan***

Hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain stress ini berperan secara fungsional, dimana dapat menjadi pendorong atau perusak dalam pencapaian kinerja tergantung seberapa besar tingkat stress dan bagaimana cara karyawan mengelola stress mereka. Bila tidak ada stress maka tantangan-tantangan dalam bekerja juga tidak ada dan kinerja juga menjadi rendah.

Oyoo (2016) dalam penelitiannya dengan judul ” *Influence of Job Stress on Employee Performance in NGOs in Kenya: A Case of Compassion International*” menemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Robbins (2008:369) mengemukakan bahwa stress itu sendiri tidak mesti buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negative. Stress juga memiliki sifat positif yaitu sebuah peluang ketika menawarkan dimensi hasil.

Saat ini telah berkembang pendapat bahwa stress menyertai tantangan di lingkungan kerja ( misalnya tugas dan tanggung jawab), sangat berbeda dari stress jabatan yang menghalangi karyawan mencapai tujuan (misalnya politik kantor dan birokrasi). Dalam hal ini kondisi berbeda justru ditunjukkan oleh para karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke, dimana dari situasi stress kerja dalam lingkup PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke justru dapat memacu para karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya ataupun menyelesaikan tugas tepat waktu dimana mereka sanggup mengatasi berbagai potensi yang dapat memunculkan stress kerja dari berbagai factor sebagai tantangan untuk lebih produktif dalam bekerja. Di sisi lain manajemen mampu melihat hal ini dan mengimbangnya dengan melakukan beberapa kegiatan positif yang menyenangkan seperti rekreasi setiap bulan bersama atau memberikan reward setiap ulang tahun perusahaan. Selain itu bimbingan dari segi mental spiritual juga diberikan setiap awal bulan, sehingga semua upaya ini diharapkan dapat membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja.

### ***Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja***

Hasil analisis dalam penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja. Artinya lingkungan kerja yang baik akan dapat menekan stress kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero)

Cabang Merauke. Sehingga dalam penelitian ini stress kerja dapat memediasi lingkungan terhadap kinerja karyawan.

Dampak stress disini menurut Fevre, 2003 terdiri dari dua yaitu *eustress* dan *distress*, dimana *eustress* adalah dampak stress yang bersifat positif atau sehat yang mampu menambahkan *good feeling* terhadap perubahan yang terjadi. Dengan demikian stress yang tinggi disini dapat diakomodir secara sehat atau positif oleh karyawan Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke sehingga stress kerja itu sendiri dapat menjadi mediator yang baik bagi lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat terlihat dari bagaimana karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke dengan kemampuan yang ada dapat mengelola stress yang timbul sehingga dapat meningkatkan kinerja.

#### ***Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja.***

Hasil analisis dalam penelitian ini menemukan stress kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan maka stress kerja semakin meningkat dan berdampak pada kinerja yang baik pula. Hasil temuan empirik ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdi Fadlan (2012) dalam hasil penelitiannya dimana didapati bahwa stress kerja memediasi secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan agar dapat mengubah beban kerja yang selalu diidentikan dengan kelelahan, tugas yang menumpuk, menjadi sebuah tantangan untuk meningkatkan kinerja sehingga stress kerja yang ditimbulkan pun semakin berkurang dan menjadi acuan untuk lebih meningkatkan kinerja telah dimiliki oleh karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke. Hal ini tentu dilatar belakangi oleh karyawan yang rata-rata berada pada usia produktif dimana mereka menyukai tantangan dan mereka belajar untuk menghadapinya sebagai bagian dalam menciptakan pengalaman mereka dalam bekerja. Cara yang ditempuh adalah dengan menentukan skala prioritas dalam tugas-tugas yang diberikan berdasarkan urutannya dari yang terpenting sampai yang kurang penting. Hal ini selain membantu karyawan mengetahui tingkat urgensi dari setiap pekerjaannya tetapi juga berguna mengurangi stress kerja. Hal ini penting dilakukan mengingat di Papua banyak terdapat libur fakultatif sehingga dapat membuat pekerjaan menjadi tidak efektif.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke. Lingkungan kerja dan beban kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui stress kerja pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke.

Selanjutnya dalam mengantisipasi beban kerja yang tinggi, perlu dibuat skala prioritas pekerjaan di masing-masing dinas dalam mengantisipasi hari libur fakultatif yang sering terjadi di Papua. Untuk menekan stress maka lingkungan kerja yang kondusif dan bersifat kekeluargaan harus diciptakan, mengadakan program atau workshop tentang motivasi, rutin mengadakan kegiatan keagamaan sebulan sekali, pemberian reward berupa liburan sebagai sarana refreshing bagi karyawan juga perlu dilaksanakan. Selain itu karyawan perlu dibekali dengan metode untuk mengelola stress kerja yang dialami sehingga dapat berdampak baik pada kinerja. Dukungan berupa fasilitas, sarana dan prasarana penunjang kerja juga perlu diperhatikan oleh manajemen PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke sehingga dapat memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan karyawan demi terciptanya pelayanan prima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Fadlan.2012. Stress dan Kinerja Dalam Perspektif Teori dan Bukti Empirik. Jurnal Ekonomika Bisnis Vo.3 No.2 Juli Tahun 2012
- Arijanto Agus. 2017. Motivation and Work Stress Effect on Employees Performance at PT.International Colliman Mulia. *European Journal of Business and Management*. (Online) Vol.9 No.31 (<http://www.iiste.org> Diakses 15 Februari 2018)
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company
- Cahyana,I.G.S, Jati.I.K. 2017. Penaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi. Vol.18 No.2 Februari 2017 (<http://www.ojs.unud.ac.id>) diakses Maret 2018
- Ellyzar. N, Yunus. M, Amri. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen FEB Unsyiah*. (Online). Vol. 1 No.1. (<http://www.google scholar> , diakses 12 Desember 2017.
- Ferry Maoulana, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Administrasi Bsnis Vol.44 No.1 Tahun 2017.

- Fevre, Mark Le, G. S. Kolt and J. Matheny (2006), "*Eustress, Distress And Their Interpretation In Primary And Secondary Occupational Stress Management Interventions: Which Way First?*", *Journal Of Managerial Psycholgt*, Vol .21.
- Huey, Beverly Messick & Christopher D. Wickens. 1993." *Workload Transition: Implications for Individual and Team Performance*". National Academy of Sciences : United States of America.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Oyoo. M.O, 2016. Influence of Job Stress on Employee Performance in NGOs in Kenya – A Case of Compassion International. *Merit Research Journal of Accounting, Auditing, Economics and Finance*. (Online) Vol.4 No.1 (<http://www.meritresearchjournals.org>)
- Rivai, Veitzal., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Robbins SP, dan Judge. 2010. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Runtuwene Patricia, B. Tewal, C.Mintardjo. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. (Online) Vol.16 No.1 Tahun 2016 (<http://www.ejournal.unsrat.ac.id>)
- Siagian P. Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sri Rahayu Mumammad, Adolfina, Lumintang. G. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. (Online) Vo.4, No.1 (<http://www.ejournal.unsrat.ac.id>)
- Sutalaksana, Anggawisastra, & Tjakraatmadja. 2006. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Departemen Teknik Industri Institut Teknologi Bandung.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.