

Stres Kerja sebagai Mekanisme Penghubung antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan: Bukti Empiris pada Lembaga Perkreditan Desa

Cokorda Istri Agung Vera Nindia Putri¹, Tjokorda Gde Agung Wijaya Kesuma Suryawan²
Nyoman Andika Triadhi³, Gusti Ni Luh Gita⁴

¹Universitas Ngurah Rai, Indonesia

²Universitas Ngurah Rai, Indonesia

³Universitas Ngurah Rai, Indonesia

⁴Universitas Ngurah Rai, Indonesia

E-mail: vera.nindia@unr.ac.id¹, tjokorda.suryawan@unr.ac.id², nyomanandikatriadhi@gmail.com³,
gustusgita@gmail.com⁴

Article History:

Received: 24 Juni 2026

Revised: 05 Juli 2026

Accepted: 06 Juli 2026

Keywords: *Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Mediasi, LPD*

Abstract: Penelitian ini menganalisis stres kerja sebagai mekanisme penghubung antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) berbasis desa adat. Isu ini penting karena penelitian terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi arah pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal dan metode sensus terhadap 60 karyawan LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja juga memediasi secara parsial hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini memperluas pemahaman mengenai stres kerja dengan menunjukkan bahwa tekanan kerja yang terstruktur dan terkendali dapat berperan sebagai eustress yang mendorong produktivitas. Implikasi penelitian menegaskan pentingnya penguatan lingkungan kerja fisik dan nonfisik serta pengelolaan stres kerja proporsional pada lembaga keuangan berbasis komunitas adat.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2017). Karyawan tidak hanya dipandang sebagai biaya organisasi, tetapi juga sebagai sumber daya yang memiliki kapasitas untuk memperkuat daya saing, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan

keberlanjutan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks lembaga keuangan lokal, kinerja karyawan menjadi indikator penting karena kualitas pelayanan, ketepatan administrasi, pencapaian target, dan pengendalian risiko operasional sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kesiman merupakan lembaga keuangan berbasis desa adat yang memiliki fungsi ekonomi dan sosial bagi masyarakat Kesiman. LPD ini memiliki peran dalam mendorong pembangunan ekonomi desa, memperluas kesempatan berusaha, serta memperlancar sirkulasi keuangan masyarakat. Walaupun demikian, hasil observasi awal menunjukkan bahwa beberapa permasalahan kinerja masih ditemukan pada berbagai divisi. Permasalahan tersebut meliputi belum optimalnya pencapaian target tabungan oleh kolektor, adanya kredit bermasalah, keterbatasan pengawasan internal, belum optimalnya fungsi keamanan, dan keterbatasan sistem pemantauan absensi pegawai.

LPD Desa Adat Kesiman Denpasar Bali masih belum menggunakan software untuk membantu perhitungan tingkat kinerja karyawan seperti software *Key Performance Indicator (KPI)* sehingga LPD Desa Adat Kesiman Denpasar Bali memiliki target untuk divisi yang ada dan job desk untuk setiap karyawan yang ada di masing masing divisi, yang nantinya akan membantu penilaian kuantitas kerja karyawan yang menjadi indikator pada kinerja karyawan.

Permasalahan kinerja tersebut tidak dapat dilepaskan dari kondisi lingkungan kerja (Winarsih et al., 2020). Lingkungan kerja fisik pada LPD Desa Adat Kesiman masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan lahan parkir, keterbatasan toilet, alat kerja yang belum sepenuhnya memadai, serta kebisingan dari pasar dan aktivitas adat. Lingkungan kerja nonfisik juga memerlukan perhatian karena komunikasi antara karyawan dan atasan serta umpan balik kerja belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas karyawan.

Stres kerja juga menjadi faktor penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan Qoyyimah et al. (2020). Pada bagian teller dan kredit, tekanan kerja muncul karena tingginya jumlah nasabah, keterbatasan waktu istirahat, dan tuntutan penyelesaian laporan secara cepat. Secara teoretis, stres kerja dapat memberikan dua konsekuensi yang berbeda. Stres yang berlebihan dapat menurunkan kinerja, sedangkan stres yang masih berada pada tingkat optimal dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus, disiplin, dan produktif. Perbedaan temuan penelitian sebelumnya mengenai arah pengaruh stres kerja terhadap kinerja memperkuat urgensi untuk menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan masih menghasilkan temuan yang beragam. Nurhandayani (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja dapat dipahami sebagai salah satu faktor penting dalam pembentukan kinerja. Damayanti dan Subagja (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan Kusuma et al. (2023) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja, sedangkan stres kerja dapat menjadi faktor yang menekan kinerja apabila tidak dikelola secara tepat.

Namun, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat negatif. Sari (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika tekanan kerja masih berada dalam batas yang dapat dikelola dan didukung oleh sistem penghargaan organisasi. Rezeki et al. (2022)

bahkan menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja, yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Wicaksono dan Liana (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya empirical gap mengenai arah dan peran stres kerja dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini memposisikan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penempatan stres kerja sebagai variabel mediasi menjadi penting karena lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya dapat memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga dapat membentuk tekanan kerja yang lebih terarah dan terkendali. Dalam konteks LPD Desa Adat Kesiman, karyawan menghadapi tuntutan pelayanan, pencapaian target, pengelolaan kredit, penyelesaian laporan, serta tanggung jawab sosial kepada masyarakat adat. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk menjelaskan apakah stres kerja berperan sebagai mekanisme penghubung antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada lembaga keuangan berbasis desa adat.

LANDASAN TEORI

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory dikembangkan oleh Locke (1968) dan menjelaskan bahwa tujuan kerja yang jelas, spesifik, menantang, serta didukung oleh umpan balik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Locke dan Latham (2002) menegaskan bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik apabila mereka memahami target kerja, memiliki komitmen terhadap tujuan, serta memperoleh dukungan organisasi dalam proses pencapaiannya. Dalam penelitian ini, *Goal Setting Theory* digunakan untuk menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu karyawan mencapai tujuan kerja secara lebih efektif. Selain itu, tujuan kerja yang menantang dapat menimbulkan tekanan kerja tertentu, tetapi tekanan tersebut dapat berperan positif apabila masih berada pada tingkat yang dapat dikelola. Oleh karena itu, teori ini relevan untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar Bali.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan karyawan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, fokus, dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tekanan kerja yang berlebihan, serta berdampak positif terhadap kinerja secara menyeluruh (Sarip & Mustangin, 2023). Penelitian Firjatullah et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan Jelatu dan Kasmiati (2024), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui penempatan kerja yang tepat. Tiniari et al. (2024) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Kondisi fisik yang kurang nyaman, beban kerja yang tinggi, keterbatasan fasilitas, kurangnya dukungan sosial, serta hubungan interpersonal yang tidak harmonis dapat meningkatkan tekanan psikologis di tempat kerja (Badri, 2020). Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih baik. Octarina dan Ardana (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan stres kerja, sehingga lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat meningkatkan tekanan kerja karyawan. Rezeki et al. (2022) juga menempatkan stres kerja sebagai variabel penting yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka stres kerja yang bersifat negatif atau berlebihan dapat ditekan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

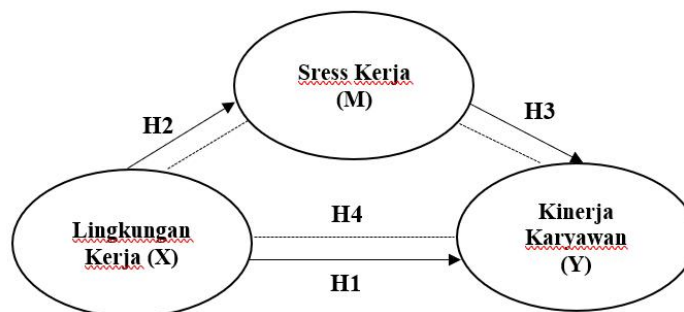
Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, waktu, dan sumber daya yang dimiliki karyawan. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, menghambat penyelesaian tugas, menurunkan kepuasan kerja, serta berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Qoyyimah et al. (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT INKA Multi Solusi Madiun. Qoyyimah et al. (2020) juga mengkaji stres kerja sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Winoto dan Perkasa (2024) menegaskan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Berdasarkan argumentasi teoretis bahwa stres kerja berlebihan dapat menghambat kinerja, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut.

H3: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.

Peran Stres Kerja sebagai Mediasi dalam Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung melalui stres kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan tekanan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu karyawan mengelola tekanan tersebut secara lebih efektif. Dalam hubungan ini, stres kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Octarina dan Ardana (2022) menemukan bahwa stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Rezeki et al. (2022) juga menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Dengan demikian, stres kerja dapat diposisikan sebagai variabel perantara yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut.

H4: Stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.



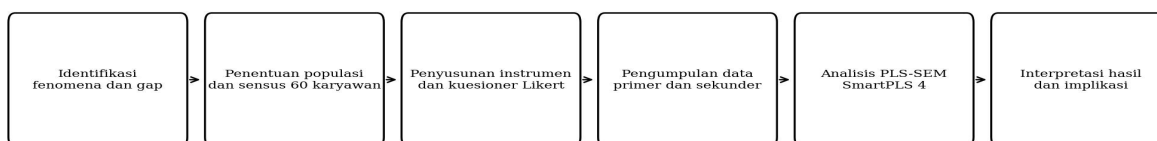
Sumber : Kajian Teori dan Hasil Penelitian Sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel (Sugiono, 2019). Lokasi penelitian adalah LPD Desa Adat Kesiman yang beralamat di Jalan Waribang No. 22, Kesiman Petilan, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar. Objek penelitian adalah kinerja karyawan yang dijelaskan oleh lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Kesiman yang berjumlah 60 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Data sekunder diperoleh melalui dokumen organisasi dan informasi pendukung dari LPD Desa Adat Kesiman.

Variabel lingkungan kerja diukur melalui tujuh indikator yang mencakup aspek fisik dan nonfisik. Variabel stres kerja diukur melalui delapan indikator yang mencakup beban kerja, waktu kerja, umpan balik, dan tanggung jawab. Variabel kinerja karyawan diukur melalui delapan indikator yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan inisiatif atau kemampuan.

Teknik analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4 (Hair et al., 2014). Analisis dilakukan melalui tiga tahap, yaitu evaluasi outer model, evaluasi inner model, dan pengujian hipotesis. Evaluasi outer model mencakup convergent validity, discriminant validity, Average Variance Extracted, dan Cronbach's Alpha. Evaluasi inner model mencakup R Square, F Square, dan model fit melalui SRMR. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bootstrapping pada tingkat signifikansi 5 persen. Alur penelitian ini disusun secara sistematis agar proses pengujian empiris dapat dilakukan secara runtut mulai dari identifikasi fenomena sampai interpretasi hasil. Alur metode penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Alur Metode Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 60 orang karyawan LPD Desa Adat Kesiman. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang atau 65,0 persen, sedangkan perempuan sebanyak 21 orang atau 35,0 persen. Berdasarkan usia, responden paling banyak berada pada kelompok usia di atas 40 tahun sebanyak 24 orang atau 40,0 persen. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 29 orang atau 48,3 persen. Berdasarkan pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA atau sederajat sebanyak 30 orang atau 50,0 persen. Distribusi divisi menunjukkan bahwa responden terbanyak berasal dari bagian Dana sebanyak 14 orang atau 23,3 persen.

Tabel. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori Dominan	Jumlah dan Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	39 orang (65,0%)
Usia	> 40 tahun	24 orang (40,0%)
Lama Bekerja	1-5 tahun	29 orang (48,3%)
Pendidikan	SMA/Sederajat	30 orang (50,0%)
Divisi	Dana	14 orang (23,3%)

Sumber : data diolah (2026)

Evaluasi Outer Model

Evaluasi outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan memenuhi validitas konvergen karena nilai outer loading berada di atas batas minimum 0,60. Nilai AVE seluruh konstruk juga lebih besar dari 0,50 sehingga konstruk memiliki validitas konvergen yang memadai. Reliabilitas instrumen dinyatakan baik karena nilai Cronbach's Alpha setiap variabel lebih besar dari 0,70.

Tabel 2. Average Variance Extracted dan Reliabilitas

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,959
Lingkungan Kerja (X)	0,872	0,975
Stres Kerja (M)	0,857	0,976

Sumber : data diolah (2026)

Evaluasi Inner Model

Evaluasi inner model menunjukkan bahwa nilai R Square kinerja karyawan sebesar 0,673. Nilai tersebut berarti bahwa 67,3 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan 32,7 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai R Square stres kerja sebesar 0,365 menunjukkan bahwa 36,5 persen variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja. Nilai SRMR sebesar 0,075 menunjukkan bahwa model memenuhi kriteria model fit karena nilainya lebih kecil dari 0,10.

Tabel 3. R Square dan Model Fit

Variabel	R Square	R Square Adjusted	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,673	0,662	Kuat
Stres Kerja (M)	0,365	0,355	Sedang
SRMR	0,075	0,075	Model fit

Sumber : data diolah (2026)

Hubungan Variabel	F Square	Kategori
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,485	Besar
Lingkungan Kerja → Stres Kerja	0,576	Besar
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0,334	Sedang menuju besar

Sumber : data diolah (2026)

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,500, t-statistik sebesar 2,961, dan p-value sebesar 0,003. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan koefisien sebesar 0,605, t-statistik sebesar 5,053, dan p-value sebesar 0,000. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,415, t-statistik sebesar 2,327, dan p-value sebesar 0,020. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H1 diterima, sedangkan H2 dan H3 ditolak karena arah pengaruh empiris tidak sesuai dengan hipotesis awal yang memprediksi arah negatif.

Tabel 5. Hasil Pengujian Direct Effect

Hubungan Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Keputusan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,500	2,961	0,003	H1 diterima
Lingkungan Kerja → Stres Kerja	0,605	5,053	0,000	H2 ditolak
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0,415	2,327	0,020	H3 ditolak

Sumber : data diolah (2026)

Hasil pengujian indirect effect menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator sebagian atau complementary partial mediation dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Jalur lingkungan kerja terhadap stres kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sama-sama signifikan. Dengan demikian, lingkungan kerja tetap memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi pengaruh tersebut juga diperkuat melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 6. Hasil Pengujian Mediasi

Hubungan Mediasi	P1	P2	P3	Hasil
Lingkungan Kerja → Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0,000	0,020	0,003	Complementary partial mediation

Sumber : data diolah (2026)

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar Bali. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,500, t-statistic sebesar 2,961, dan p-value sebesar 0,003. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian, H1 diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun pada bagian sebelumnya terbukti secara empiris. Lingkungan kerja yang baik menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Lingkungan kerja fisik yang memadai, seperti fasilitas kerja, tata ruang, penerangan, sirkulasi udara, keamanan, dan kenyamanan, dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Lingkungan kerja nonfisik, seperti hubungan antarpegawai, dukungan atasan, komunikasi, dan suasana kerja yang harmonis, juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Dalam LPD Desa Adat Kesiman, hasil ini menjadi relevan karena karyawan bekerja pada lembaga keuangan lokal yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan. Karyawan pada bagian dana, kredit, kas, dan administrasi membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang memadai agar dapat mencapai target kerja, melayani nasabah, menyelesaikan laporan, dan menjaga ketertiban administrasi. Apabila lingkungan kerja semakin kondusif, maka karyawan memiliki peluang lebih besar untuk bekerja secara fokus, disiplin, dan bertanggung jawab.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar Bali. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,605, t-statistic sebesar 5,053, dan p-value sebesar 0,000. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja bersifat signifikan. Namun, arah koefisien yang diperoleh adalah positif, sedangkan hipotesis awal memprediksi arah negatif. Dengan demikian, H2 ditolak karena arah hubungan empiris tidak sesuai dengan arah hipotesis yang dibangun.

Penolakan H2 tidak berarti bahwa lingkungan kerja tidak berhubungan dengan stres kerja. Hasil penelitian justru menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi besar dalam menjelaskan variasi stres kerja karyawan. Akan tetapi, stres kerja dalam penelitian ini lebih tepat dimaknai sebagai tekanan kerja yang masih dapat dikelola, bukan sebagai tekanan destruktif yang melemahkan karyawan. Hal ini perlu dijelaskan karena indikator stres kerja dalam penelitian mencakup kesesuaian beban kerja dengan kemampuan, kecukupan waktu kerja, umpan balik dari atasan dan rekan kerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan demikian, skor stres kerja yang tinggi dapat merepresentasikan tekanan kerja yang terstruktur, terkendali, dan masih berada dalam batas fungsional.

Dalam LPD Desa Adat Kesiman, lingkungan kerja yang lebih baik dapat membuat karyawan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Karyawan yang memperoleh fasilitas kerja,

komunikasi, dukungan atasan, dan struktur kerja yang lebih jelas akan lebih mampu memaknai tekanan pekerjaan sebagai tantangan yang dapat diselesaikan. Oleh karena itu, hubungan positif antara lingkungan kerja dan stres kerja dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak menghilangkan tekanan kerja, tetapi membantu karyawan mengelola tekanan tersebut secara lebih terarah.

Secara teoretis, stres kerja tidak selalu bersifat negatif. Stres yang terlalu tinggi dapat menurunkan kesehatan psikologis dan kinerja, tetapi stres yang berada pada tingkat optimal dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaik, meningkatkan fokus kerja, dan menyelesaikan tugas secara efektif. Temuan ini memperluas pemahaman bahwa tekanan kerja pada organisasi jasa keuangan lokal dapat berperan sebagai eustress apabila didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Hasil ini berbeda dengan hipotesis awal yang didasarkan pada pandangan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menurunkan stres kerja. Namun, hasil ini tetap memiliki dasar logis karena karakteristik pekerjaan di LPD menuntut ketelitian, tanggung jawab, dan pencapaian target yang tetap menghasilkan tekanan meskipun lingkungan kerja semakin baik.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar Bali. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,415, t-statistic sebesar 2,327, dan p-value sebesar 0,020. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Namun, arah koefisien yang diperoleh adalah positif, sedangkan hipotesis awal memprediksi arah negatif. Dengan demikian, H3 ditolak karena arah hubungan empiris tidak sesuai dengan arah hipotesis yang dibangun.

Penolakan H3 menunjukkan bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan LPD Desa Adat Kesiman tidak sepenuhnya bersifat disfungsional. Dalam penelitian ini, stres kerja lebih menggambarkan tekanan pekerjaan yang masih dapat dikelola oleh karyawan. Tekanan tersebut dapat muncul dari beban kerja, batas waktu penyelesaian tugas, umpan balik pekerjaan, dan tanggung jawab jabatan. Apabila tekanan tersebut berada pada batas yang wajar, maka karyawan dapat terdorong untuk bekerja lebih fokus, lebih disiplin, dan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu menurunkan kinerja. Pada tingkat tertentu, stres kerja dapat berfungsi sebagai stimulus yang mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha kerja. Karyawan yang mampu mengelola beban kerja, waktu kerja, umpan balik, dan tanggung jawab dapat menjadikan tekanan pekerjaan sebagai dorongan untuk mencapai target organisasi. Dalam konteks LPD Desa Adat Kesiman, tekanan kerja dapat mendorong karyawan pada bagian dana, kredit, kas, dan administrasi untuk menjaga ketelitian, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta mempertahankan kualitas pelayanan kepada nasabah.

Hasil ini tidak sejalan dengan hipotesis awal yang dibangun berdasarkan asumsi bahwa stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja. Namun, hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa stres kerja memiliki dua sisi, yaitu distress dan eustress. Distress muncul ketika tekanan kerja melebihi kemampuan karyawan, sedangkan eustress muncul ketika tekanan kerja masih dapat dikendalikan dan berfungsi sebagai pendorong produktivitas. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa stres kerja pada LPD Desa Adat Kesiman lebih tepat dipahami sebagai tekanan kerja yang terkendali dan produktif.

Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar Bali. Hasil pengujian menunjukkan bahwa jalur lingkungan kerja terhadap stres kerja signifikan dengan p-value sebesar 0,000, jalur stres kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dengan p-value sebesar 0,020, dan jalur lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga signifikan dengan p-value sebesar 0,003. Selain itu, nilai specific indirect effect sebesar 0,251 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Berdasarkan hasil tersebut, stres kerja terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, H4 diterima.

Jenis mediasi yang terbentuk adalah *complementary partial mediation*. Artinya, lingkungan kerja tetap memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi pengaruh tersebut juga diperkuat melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung melalui kenyamanan, fasilitas, keamanan, dan dukungan sosial, tetapi juga meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui pembentukan tekanan kerja yang lebih terstruktur dan dapat dikelola.

Temuan ini menjelaskan mekanisme psikologis yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Kesiapan tersebut membentuk stres kerja yang bersifat fungsional, yaitu tekanan kerja yang mendorong karyawan untuk lebih fokus, bertanggung jawab, dan produktif. Oleh karena itu, stres kerja dalam penelitian ini tidak berperan sebagai penghambat, melainkan sebagai mekanisme penghubung yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Dalam LPD Desa Adat Kesiman, hasil ini memiliki makna praktis yang penting. LPD sebagai lembaga keuangan berbasis desa adat memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, kepercayaan, kedekatan sosial dengan nasabah, pencapaian target, serta pengendalian risiko operasional. Kondisi tersebut secara alamiah dapat menciptakan tekanan kerja. Namun, apabila lingkungan kerja fisik dan nonfisik dikelola dengan baik, tekanan tersebut dapat berubah menjadi dorongan produktif yang membantu karyawan mencapai kinerja lebih baik.

Dengan demikian, pembahasan terhadap H1, H2, H3, dan H4 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kontribusi teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai stres kerja sebagai mekanisme mediasi yang tidak selalu bersifat negatif. Secara praktis, manajemen LPD Desa Adat Kesiman perlu memperkuat lingkungan kerja fisik dan nonfisik, memperbaiki komunikasi kerja, meningkatkan rasa aman, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta memonitor tekanan kerja karyawan agar tetap berada pada tingkat yang proporsional. Strategi tersebut penting agar stres kerja tidak berkembang menjadi distress, melainkan tetap menjadi eustress yang mendukung pencapaian kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar Bali. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan tekanan kerja yang masih berada dalam batas optimal dan dapat

dikelola oleh karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang terkelola dengan baik dapat berfungsi sebagai dorongan kerja yang meningkatkan fokus, tanggung jawab, dan pencapaian hasil kerja. Stres kerja terbukti memediasi secara parsial hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, LPD Desa Adat Kesiman perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja fisik dan nonfisik, memperkuat komunikasi antarpegawai, meningkatkan keamanan kerja, serta menyediakan mekanisme pengelolaan stres kerja yang proporsional. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, atau dukungan organisasi, agar model penelitian dapat menjelaskan kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Permai Jakarta. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 42(2), 189–223.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan icu dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379.
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 710-718.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2014). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Iqbal, M., & Darussalam, P. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIWIJAYA SUMATRA SELATAN. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis*, 1(1), 49-59.
- Kasmir. (2019). *Analisis laporan keuangan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American psychologist*, 57(9), 705.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2), 127–136. <https://doi.org/https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja

-
- terhadap kinerja karyawan pada Como Shambhala Estate* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2023). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 328-345.
- Sari, A. D. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19. *Jurnal sosial dan sains*, 2(5), 554-562.
- Sarip, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94-111.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812>
- Sugiono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tiniari, N. K. H. N., Trarintya, M. A. P., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver di Denpasar Timur. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(7), 1343-1353.
- Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 93-104.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1-11.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 2(2), 181–191. <https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v2i2.5272>