

Dampak Penempatan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PT. Pln (Persero) Upt. Purwokerto)

Seto Priyambodo Suryawan, LukLuk Atul*, Muhdiyanto

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

e-mail: lukluk.ah.feb@ummgl.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the impacts of job placement and work stress toward employee performance with work environment as the intervening variable. The research sample data is the employees of PT. PLN (Persero) UPT (Technical Implementation Unit) Purwokerto who are registered as permanent employees in the engineering field. The data collection method applied in this research is purposive sampling with sample size as of 100 respondents based on the two requirements mentioned. In this method, the researcher distributes questionnaires to the respondents. Meanwhile, the method applied to analyze the data is multiple linear regression using the 23rd version of SPSS (Statistical Product and Service Solution) program. The result shows that there is one hypothesis that has no effect on employee performance which is job placement. Whereas there are three hypotheses giving negative effects namely work stress has negative and significant impact towards employees performance, work stress has negative and significant impact towards work environment and work stress has negative and significant impact towards employees performance thru work environment. Also, there are three hypotheses giving positive impacts namely job placement has positive and significant impacts towards work environment, work environment has positive and significant impacts towards employees performance, and job placement has positive and significant impact towards employees performance thru work environment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel *intervening*. Sampel pada penelitian ini ialah karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto serta berstatus sebagai karyawan tetap dan merupakan karyawan bidang teknik. Metode pengambilan data menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden berdasarkan syarat sample merupakan karyawan tetap PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto dan sample merupakan karyawan bidang teknik. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Teknik analisis yang

Kata Kunci:

Kinerja
Karyawan,
Penempatan
Kerja, Stress
Kerja,
Lingkungan
Kerja

digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23 yang digunakan untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa satu hipotesis tidak berpengaruh yaitu Penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tiga hipotesis berpengaruh negatif meliputi Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Serta tiga hipotesis berpengaruh positif meliputi Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja,

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya strategis bagi organisasi dalam upaya pencapaian tujuan. Pengelolaan dan pengembangan karyawan harus dijalankan organisasi selaras dengan tujuan organisasi. Salah satu indikator yang dapat digunakan dalam pengukur keberhasilan pengelolaan karyawan, terlihat pada pencapaian kinerja karyawannya. Keberhasilan atau kegagalan organisasi tergantung kinerja karyawan oleh karena itu, organisasi untuk dapat menginvestasikan sejumlah besar dana pada pengembangan karyawannya (Hameed, Abdul, 2011). Manajemen perlu menyadari akan pentingnya berinvestasi dalam pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Sharma & Taneja, 2018). Maka berbagai upaya perlu dilakukan dalam pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Banyak faktor yang dapat digunakan dalam peningkatan kinerja karyawan. Studi juga telah banyak dilakukan dalam menganalisis faktor-faktor yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Beberapa studi menunjukkan dimana lingkungan kerja, dukungan manajemen memiliki dampak kuat (langsung dan tidak langsung) terhadap kinerja karyawan, sedangkan kemampuan beradaptasi dan motivasi intrinsik secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019), recruitment, selection dan placement berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Fitri et al., 2021; Srimulatsih, 2023). Semua komponen stres menyebabkan stres berat yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja mereka (Shahid & Latif, 2011). Studi ini berfokus pada analisis pada faktor; penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan potensi sumber daya manusia yang ada, tingkat stres kerja karyawan, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Studi sebelumnya menjelaskan pula beberapa penggunaan variabel yang sama tidak mampu mendukung kinerja karyawan. Penempatan kerja (Afif et al., 2020; Mansur, 2017) mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan, sementara penempatan kerja tidak mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan (Tri et al., 2023; Yuniasih & Mulialestari, 2016). Stres kerja (Jossy & Kumar, 2018; Mansur, 2017) memiliki efek negatif terhadap kinerja karyawan, dan hasil lain menunjukkan dimana stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ahmad et al., 2019; Haryati et al., 2019). Hal ini menunjukkan hasil yang masih beragam sehingga kedua hasil dapat saja terjadi di obyek yang berbeda. Untuk itu dalam studi ini kemudian memasukan variabel lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini untuk mengantisipasi jika kemungkinan tidak berdampak variabel stress kerja dan penempatan tidak mampu berdampak secara langsung maka dampak tidak langsung melalui lingkungan kerja mampu mendorong pada peningkatan kinerja karyawan.

Pada prinsipnya, penempatan kerja berarti mengalokasikan karyawan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas, pekerjaan, serta wewenang. Diharapkan penempatan yang tepat mampu mendorong pada kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan menurun, tingkat absensi rendah, serta tingkat *turnover* karyawan menjadi tinggi, yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan (Arfani, Moh Rizal, & Luturlean, 2018). Stres kerja yang berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif yang disebabkan oleh hambatan yang ditimbulkan dari stres tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menyebabkan timbulnya stress kerja pada karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Apabila lingkungan kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan semakin berkualitas, efektif, dan efisien.

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyedia tenaga listrik. Misi yang diemban oleh PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan penyedia jasa kelistrikan terbesar dan satu-satunya di Indonesia yaitu menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi, serta menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya, PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto menghadapi beberapa kendala yang berdampak pada kinerja karyawan yakni terkait penempatan kerja seperti penempatan kerja yang tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan karyawan serta penanganan Stress kerja pada lingkungan perusahaan yang belum optimal.

Berdasarkan dari uraian permasalahan yang terjadi serta sejumlah hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda atau adanya research gap, memberikan indikasi perlu adanya sebuah variable Intervening yang dapat menjadi penghubung/perantara untuk menguji pengaruh penempatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja. Maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang adanya pengaruh penempatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul penelitian **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto”**. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis adanya pengaruh penempatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja dengan Lingkungan kerja sebagai variabel *Intervening* di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berarti Pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka (Creswell & Jhon, 2016).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto yang berjumlah 221 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel yakni dengan *purposive sampling*, yaitu teknik penelitan dengan penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Kriteria sampel yang peneliti gunakan yakni:

1. Karyawan tetap PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto
2. Karyawan bidang teknik

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan mempersempit populasi yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto yang jumlahnya 221 karyawan, Setelah populasi tersaring berdasarkan kriteria *purposive sampling* diatas, maka sampel yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 orang karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode survey, metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *google form* yang diberikan kepada para karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan teknik statistik seperti Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul, uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*) untuk menghitung pengaruh langsung dari variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penempatan Kerja	100	1	5	3,96	0,797
Stress Kerja	100	1	4	2,23	0,871
Lingkungan Kerja	100	2	5	3,84	0,833
Kinerja Karyawan	100	2	5	3,79	0,866
Valid N (Listwise)	100				

Berdasarkan tabel 1

1. Jawaban dari responden pada variabel penempatan kerja, menunjukkan nilai minimum sebesar 1,00 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dengan rata-rata jawaban untuk 4 pertanyaan adalah 3,96, artinya total variabel kinerja mendekati total nilai responden dari skala 5-20, hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel penempatan kerja rata-rata menjawab setuju. Sedangkan standar deviasi pada variabel kinerja sebesar 0,797 menandakan perbedaan rata-rata jawaban terhadap *mean* variabel tersebut sebesar 0,797.
2. Jawaban dari responden pada variabel stress kerja, menunjukkan nilai minimum sebesar 1,00 dan nilai maksimum sebesar 4,00 dengan rata-rata jawaban untuk 4 pertanyaan adalah 2,23, artinya total variabel stress kerja tidak mendekati nilai responden dari skala 5-20, hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel stress kerja rata-rata menjawab tidak setuju. Sedangkan standar deviasi pada variabel stress kerja sebesar 0,871 menandakan perbedaan rata-rata jawaban terhadap *mean* variabel stress kerja sebesar 0,871.
3. Jawaban dari responden pada variabel lingkungan kerja, menunjukkan nilai minimum sebesar 2,00 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dengan rata-rata jawaban

untuk 4 pertanyaan adalah 3,84, artinya total variabel lingkungan kerja mendekati nilai responden dari skala 5-20, hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja rata-rata menjawab setuju. Sedangkan standar deviasi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,833 menandakan perbedaan rata-rata jawaban terhadap *mean* variabel lingkungan kerja sebesar 0,833.

4. Jawaban dari responden pada variabel kinerja karyawan, menunjukkan nilai minimum sebesar 2,00 dan nilai maksimum sebesar 5,00 dengan rata-rata jawaban untuk 4 pertanyaan adalah 3,79, artinya total variabel kinerja karyawan mendekati nilai responden dari skala 5-20, hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan rata-rata menjawab setuju. Sedangkan standar deviasi pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,866 menandakan perbedaan rata-rata jawaban terhadap *mean* variabel lingkungan kerja sebesar 0,833.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Uji Validitas

No. Item	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Variabel Penempatan Kerja (X ₁)			
X1.1	0,880	0,1966	Valid
X1.2	0,858	0,1966	Valid
X1.3	0,811	0,1966	Valid
X1.4	0,851	0,1966	Valid
Variabel Stress Kerja (X ₂)			
X2.1	0,880	0,1966	Valid
X2.2	0,867	0,1966	Valid
X2.3	0,867	0,1966	Valid
X2.4	0,895	0,1966	Valid
Variabel Lingkungan Kerja (Z)			
Z.1	0,837	0,1966	Valid
Z.2	0,853	0,1966	Valid
Z.3	0,880	0,1966	Valid
Z.4	0,830	0,1966	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,857	0,1966	Valid
Y2	0,878	0,1966	Valid
Y3	0,872	0,1966	Valid
Y4	0,885	0,1966	Valid

Berdasarkan data pada table 2 di atas tiap variabel yaitu variabel penempatan kerja, stress kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dibandingkan r-tabel sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item pernyataan adalah valid.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Penempatan Kerja	0,872
Stress Kerja	0,899
Lingkungan Kerja	0,872
Kinerja Karyawan	0,895

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada table 3 diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan reliabel, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0.6.

Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Regresi Berganda I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.940	1.982		7.539	.000
Penempatan Kerja	.202	.100	.194	2.023	.046
Stress Kerja	-.309	.089	-.332	-	.001
				3.472	

Persamaan I

$$Z = 14,940 + 0,202 X1 - 0,309 X2$$

Berdasarkan persamaan pertama pada table 4 dapat dijelaskan bahwa nilai nilai yang ada sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) memiliki nilai sebesar empat belas ribu sembilan ratus empat puluh. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam persamaan ini yaitu penempatan kerja ($X1$) dan stress kerja ($X2$) bernilai nol, maka nilai lingkungan kerja tetap terjadi.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel penempatan kerja ($X1$) sebesar nol koma dua ratus dua. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh satu arah (positif) antara variabel penempatan kerja dengan lingkungan kerja, artinya semakin tinggi penempatan kerja maka adanya lingkungan kerja akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel stress kerja ($X2$) yaitu sebesar minus nol koma tiga ratus sembilan. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif atau berlawanan arah antara variabel stress kerja dengan lingkungan kerja, artinya jika semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan menurunkan lingkungan kerja.

Tabel 5 Regresi Berganda II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.442	2.244		3.316	.001
Penempatan Kerja	.168	.092	.151	1.829	.071
Stress Kerja	-.247	.085	-.249	-2.917	.004
Lingkungan kerja	.473	.091	.443	5.184	.000

Persamaan II

$$Y = 7,442 + 0,168 X1 - 0,247 X2 + 0,473Z$$

Berdasarkan persamaan kedua diatas dapat dijelaskan bahwa nilai nilai yang ada sebagai berdasarkan table 5 berikut:

1. Nilai konstanta (α) memiliki nilai sebesar tujuh tibu empat ratus empat puluh dua. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam persamaan ini yaitu penempatan kerja (X1) dan stress kerja (X2) dan lingkungan kerja (Z) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan tetap terjadi.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel penempatan kerja (X1) sebesar nol koma seratus enam puluh delapan. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh satu arah (positif) antara variabel penempatan kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi penempatan kerja maka adanya kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel stress kerja (X2) yaitu sebesar minus nol koma dua ratus empat puluh tujuh. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif atau berlawanan arah antara variabel stress kerja dengan kinerja karyawan, artinya jika semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (Z) yaitu sebesar nol koma empat ratus tujuh puluh tiga. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh satu arah (positif) antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, artinya jika semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tabel 6 Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.168	2.586

Tabel 7 Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.410	2.325

Sumber : Data Diolah SPSS 23

Angka yang dihasilkan dari pengujian tersebut dapat dijelaskan dengan persamaan sebagai berikut :

1. Berdasarkan table 6 persamaan pertama dapat diketahui kontribusi variabel penempatan kerja dan stress kerja dalam memengaruhi lingkungan kerja sebesar 16,8% sedangkan 83,2% ditentukan oleh model diluar dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan table 7 persamaan kedua dapat diketahui kontribusi variabel penempatan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan sebesar 41% sedangkan 59% ditentukan oleh model diluar dalam penelitian ini.

Hasil Uji F (Simultan)**Tabel 8 Uji F**

Persamaan	F Hitung	F Tabel	Sig.
I	11.021	2.70	0.000
II	23.918	2.70	0.000

Berdasarkan table 8 nilai F_{tabel} sebesar 2.70 dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dari persamaan I dan II maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya penempatan kerja dan stress kerja berpengaruh secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto

Hasil Uji t (Parsial)**Tabel 9 Uji t**

Hipotesis	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.	1.829	1.984	0.071	Tidak terdukung
Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.	-2.917	-1.984	0.004	Terdukung
Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.	5.184	1.984	0.000	Terdukung
Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.	2.023	1.984	0.046	Terdukung
Stres kerja berpengaruh negatif terhadap lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.	-3.472	-1.984	0.001	Terdukung

Hipotesis dinyatakan terdukung apabila nilai t hitung lebih besar dari t table terlihat pada table 9

Hasil Analisis Jalur**Tabel 10 Analisis jalur Model 1**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standarized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
X1 → Z	0,202	0,100	0,194	2,023	0,046
X2 → Z	-0,309	0,089	-0,332	-3,472	0,001
R- Square	0,185				

Hasil Pengujian Hipotesis Analisis Jalur Model 1

Diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,046$ dan $X_2 = 0,001$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yaitu variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Z . Besarnya nilai R-Square adalah sebesar 0,185, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X_1 dan

X2 terhadap Z adalah sebesar 18,5% sementara sisanya 81,5% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 10 Analisis jalur Model 2

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
X1 → Y	0,168	0,092	0,151	1,829	0,071
X2 → Y	-0,247	0,085	-0,249	-2,917	0,004
Z → Y	0,473	0,091	0,443	5,184	0,000
R- Square			0,428		

Hasil Pengujian Hipotesis Analisis Jalur Model 2

Berdasarkan output regresi model 2, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu X1 = 0,071 lebih besar dari 0,05, X2 = 0,004, dan Z = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa X1 tidak berpengaruh terhadap Y, X2 dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y. Besarnya nilai R-Square adalah sebesar 0,428, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X1 dan X2 dan Z terhadap Y adalah sebesar 42,8% sementara sisanya 57,2% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Hal ini tidak sejalan dengan teori hambatan perilaku dimana seseorang akan merasakan adanya sebuah hambatan ketika akan melakukan sebuah tugas yang dirasa kurang cocok dengan apa yang diinginkan atau disenangi, namun pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mario dan Lotje (2016) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa penempatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada pengujian hipotesis kedua membuktikan adanya pengaruh negatif stress kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto dimana stress kerja memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori hambatan perilaku dimana ketika seseorang mengalami sebuah gangguan dan tidak dapat mengontrol dirinya dan kemudian tidak mendapatkan sebuah penanganan dan kontrol hal ini dapat menghambat sebuah perilaku. Penelitian ini

didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mansur, 2017) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada pengujian hipotesis ketiga menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Hal ini sejalan dengan teori hambatan perilaku dimana ketika seseorang merasakan adanya ketidak nyaman baik dalam lingkungan sekitar atau yang berasal dari dirinya sendiri, maka hal ini dapat menyebabkan adanya sebuah hambatan bagi perilaku seseorang dalam melakukan sebuah hal. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Haryati et al., 2019) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada pengujian hipotesis keempat membuktikan adanya pengaruh penempatan kerja terhadap lingkungan kerja PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Hal ini sejalan dengan teori hambatan perilaku dimana ketika seseorang merasakan adanya sebuah tekanan yang menyebabkan ketidaknyamanan dan kemudian hal ini dapat berdampak pada perilaku seseorang yang kemudian menghambat kinerjanya, seperti pada karyawan yang penempatan kerjanya kurang tepat sehingga karyawan merasakan adanya sebuah tekanan yang menyebabkan dirinya mengalami perubahan pada perilaku yang kemudian berdampak pada lingkungan kerjanya yang menjadi kurang kondusif yang kemudian dapat menurunkan kinerja pada karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Afif et al., 2020) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada pengujian hipotesis kelima membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap lingkungan kerja PT PLN (Persero) UPT Purwokerto dimana stress kerja memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan teori hambatan perilaku dimana ketika seseorang mengalami adanya sebuah tekanan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang tersebut, maka hal ini dapat berpengaruh terhadap emosi seseorang dan perilakunya, kemudian hal ini dapat berdampak pada lingkungan kerja karyawan, apabila tingkat tekanan yang dialami oleh karyawan rendah, maka lingkungan kerja yang tercipta akan semakin baik dan kondusif sehingga menimbulkan lingkungan yang nyaman. Penelitian ini didukung oleh penelitian

yang dilakukan oleh (Desa et al., 2018) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lingkungan kerja

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Lingkungan Kerja

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan penempatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,151. Sedangkan pengaruh tidak langsung penempatan kerja (X1) melalui lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,194 \times 0,443 = 0,085$. Maka pengaruh total yang diberikan yaitu : $0,151 + 0,085 = 0,236$. Dalam pengujian hipotesis ke enam ini menggunakan uji analisis jalur ditunjukkan bahwa lingkungan kerja memediasi variabel penempatan kerja dengan kinerja karyawan karena nilai pengaruh langsung yaitu sebesar $0,151 <$ nilai pengaruh tidak langsung yaitu $0,236$, maka adanya lingkungan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila pengaruh penempatan kerja yang diberikan cocok dan menjadikan karyawan merasa senang sehingga menciptakan sebuah lingkungan kerja yang yaman dan kondusif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Afif et al., 2020) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja serta dengan adanya peran lingkungan kerja yang didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Haryati et al., 2019) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh hasil peran lingkungan kerja memediasi penengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Lingkungan Kerja

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,249. Sedangkan pengaruh tidak langsung stress kerja (X2) melalui lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai beta stress kerja (X2) terhadap lingkungan kerja (Z) dengan nilai beta lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu : $0,332 \times 0,443 = 0,147$. Maka pengaruh total yang diberikan yaitu: $(-0,249) + 0,147 = (-0,102)$. Dalam pengujian hipotesis ke tujuh ini menggunakan uji analisis jalur ditunjukkan bahwa lingkungan kerja memediasi variabel stress kerja dengan kinerja karyawan karena nilai pengaruh langsung yaitu sebesar $-0,249 <$ nilai pengaruh tidak langsung yaitu $0,147$, maka adanya lingkungan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila pengaruh stress kerja rendah dan permasalahan dalam stress kerja dapat segera teratasi sehingga memengaruhi lingkungan kerja yang kemudian dapat berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Desa et

al., 2018) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap lingkungan kerja serta adanya peran lingkungan kerja yang didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Haryati et al., 2019) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh hasil peran lingkungan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja perusahaan .

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Universitas Jember. Hasil diperoleh dari nilai t hitung sebesar 2.550 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.056 dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima.
2. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil diperoleh dari nilai t hitung sebesar 2.130 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.056 dengan tingkat signifikansi $0,043 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil diperoleh dari nilai t hitung sebesar 3.666 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar -2.056 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima.

Saran

1. Untuk menghindari dan menurunkan tingka *turnover intention* pada perusahaan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan pada perusahaan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Jember Universitas Jember harus lebih baik dan bijak dalam memimpin serta dapat memberikan pelatihan kepemimpinan kepada manajer dan pemimpin tim untuk mengembangkan keterampilan komunikasi, kepemimpinan yang adil, dan dukungan kepada karyawan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.
2. Selanjutnya untuk pengelolaan beban kerja, perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja karyawan tidak berlebihan dan seimbang. Manajemen dapat melakukan

analisis beban kerja dan memastikan adanya distribusi yang adil dan realistis dari tugas dan tanggung jawab. Juga penting untuk memberikan sumber daya yang memadai dan dukungan kepada karyawan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan.

3. Untuk mendorong adanya disiplin kerja perusahaan dapat menerapkan sistem dan kebijakan yang mendorong disiplin kerja, seperti reward dan recognition program, pengakuan prestasi, dan mekanisme penghargaan lainnya. Ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan serta mengurangi *turnover intention*.
4. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dibidang sumber daya manusia terutama pada aspek gaya kepemimpinan, beban kerja, disiplin kerja dan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Syafi'ur Rochman, Niswan Bayu Syasindy, R. I. (2021). Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kompensasi Di Pt Abc. *Gema Ekonomi*, 10(Juli), 30–41.
- Bima Putra, A., dan Parwoto. (2020). Pengaruh Beban Kerja , Kepuasan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intentions* (Studi Kasus pada PT . ABC) Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana , Kranggan. *Jurnal Publikasi Universitas Mercubuana*, 4(3), 1–14.
<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator>
- Farida, U., dan Hartono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Fiorincia, & Widayati, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja , Dan Job Insecurity Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–7.
- Gunawan, A. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Kusdyah, I., Hermawati, E., dan Agustina, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 03(01), 9–26.
- Mulyono. (2019). Analisis Uji Asumsi Klasik. *Journal of BINUS University Business School*.
- Nuraldy, H. L., Pratama, G. D., dan Abdi, M. Z. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 213.
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11036>
- Susanto, B. (2016). Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Penghargaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 14(1), 76-83.
- Yuliani, N. L., & Susanto, B. (2018). Partisipasi anggaran dan kinerja managerial di pemerintah daerah: anteseden dan pemediasi. Muhammadiyah University Yogyakarta.