

**PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

Santi Rizki¹⁾, Ari Prabowo²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan
email: santirizky11@gmail.com

ABSTRACT.

This study aims to determine the effect of work stress, work environment, work engagement, job satisfaction on shrimp pond employees in the Pidie Sigli Aceh area. The main problem in this research is job satisfaction. This research is a quantitative research with a survey method of respondents. The population in this study were employees who worked in several shrimp ponds in the Pidie Sigli Aceh area, totaling 89 employees. Data collection techniques in this study used a list of questions or questionnaires. The data analysis tool used in this study uses the SmartsPLS 3.0 software program. Based on the results obtained, the factors that influence job satisfaction are the work environment and work engagement. This is evidenced by the results of hypothesis testing which shows a t-count value of $3.673 \geq 1.96$ with a p-value of $0.000 \leq 0.05$ and t-count of 4.420 with a p-value of $0.000 \leq 0.05$, while work stress has no effect on job satisfaction seen from the t-count value of $1.223 \leq 1.96$ with a p-value of $0.222 \geq 0.05$. Work engagement mediates the effect of job stress on job satisfaction, but does not mediate the effect of the work environment on job satisfaction.

Keywords: work stress, work environment, work engagement, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam setiap organisasi. Tidak dapat dipungkiri pula bahwa peran sumber daya manusia sangatlah berharga bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Hal ini berimplikasi bahwa diperlukan proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi agar memiliki karyawan yang produktif dalam bekerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi dunia usaha untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja (Sunnyoto, 2012).

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2015) perusahaan dengan karyawan yang lebih puas lebih efektif dari pada perusahaan dengan karyawan yang tidak puas. Sehingga perusahaan tidak boleh mengabaikan hal ini karena kepuasan kerja karyawan berdampak langsung pada semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja perusahaan.

Pentingnya kajian tentang kepuasan kerja banyak diungkapkan dalam penelitian-penelitian terdahulu, dan dalam penelitian tersebut diungkapkan banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stress kerja, lingkungan kerja, dan work engagement (Orgambidez-Ramos & Almeida, 2017; Raziq & Maulabakhsh, 2015; Sitinjak, 2018; Agbozo et al, 2017; Praptini, 2000; Garg et al, 2017; Cahyati & Qomariyah, 2019).

Penelitian ini menemukan research gap mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa stres kerja dapat berdampak pada kepuasan kerja seseorang (Poniasih dan Dewi, 2015; Potale dan Uhing, 2015). Beban kerja, batasan waktu, dan konflik dengan rekan kerja merupakan sumber umum stres di tempat

kerja (Vagg dan Spielberger, 1998). Menurut Thongchaiprasit dan Ariyabuddhiphongs (2016), stres kerja mencerminkan beban kerja dan kecukupan sumber daya. Ketidakpuasan karyawan, penurunan produktivitas kerja, ketidakhadiran, dan perputaran karyawan merupakan hasil umum dari stres terkait pekerjaan (Landsbergis, 1988; Karasek dan Theorell, 1990; Cooper dan Cartwright, 1994). Namun penelitian ini bertentangan dengan temuan Li et al., (2014) dan Allisey et al., (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Dhania, 2010) dalam penelitiannya mengatakan stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan. Artinya stres kerja bukan sebagai predictor munculnya variabel kepuasan kerja.

Selanjutnya, Agbozo et al. (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Inamizu (2016), kepuasan kerja meningkat seiring dengan kepuasan lingkungan kerja. Suasana yang menyenangkan, seperti lingkungan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang tenang, dan keamanan organisasi, akan menimbulkan kepuasan kerja. Rossberg et al., (2004) dalam penelitian mereka menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pitaloka dan Sofia (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan prediktor kepuasan kerja. Selanjutnya, lingkungan kerja yang lebih baik akan menjadi motivator utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Namun, penelitian ini bertentangan dengan temuan Wongkar et al. (2018) dan Pareraway (2018) hasil pengujian diketahui tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Menurut Barnes dan Collier (2013), work engagement dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Moura et al. (2015), terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterikatan kerja dengan kepuasan kerja, sehingga jika individu memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi maka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi akan mengutamakan kepentingan pekerjaannya. Selanjutnya, pekerja yang enged menyadari bisnis dan konteks kerja dengan rekan kerja dapat meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasi (Robinson et al., 2004). Selanjutnya Amilin (2016) dan Simon and Amarakoon (2015) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap work engagement karyawan. Dalam penelitiannya, Antoni S (2019) dan Suryaningrum dan Silvianita (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap work engagement, sehingga peneliti memutuskan untuk membandingkan hubungan tersebut.

Berangkat dari fenomena di atas, berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan di beberapa Tambak Udang yang berada di daerah Tambak Udang yang berada di daerah Pidie Sigli Aceh ditemukan beberapa permasalahan dimana tingkat kepuasan kerja belum sesuai dengan harapan karyawan dilihat dari stress kerja, karyawan merasakan stres disebabkan tuntutan kerja yang diberikan oleh atasan dimana karyawan dituntut agar dalam proses pembudidayaan hasil yang didapat harus sesuai target, namun terkadang hasil tersebut tidak sesuai yang diharapkan, jika karyawan dalam proses pembudidayaan udang mengalami sakit/gagal panen, maka karyawan tidak mendapatkan bonus, melainkan hanya mendapatkan gaji pokok saja, sehingga jika terjadi gagal panen karyawan merasakan putus asa, merasa gagal, dan merasa tidak puas pada hasil kerjanya. Selanjutnya berkaitan dengan lingkungan kerja dimana lingkungan kerja tidak nyaman, suasana ramai dengan suara mesin, mereka juga merasa bosan dengan kondisi kerja yang hanya dalam ruang lingkup yang sama dan jauh dari penduduk, padahal mayoritas pekerja adalah masih tergolong muda, dimana mereka masih ingin bermain khususnya jalan-jalan bersama teman-teman, namun organisasi tidak mengizinkan mereka untuk bebas keluar dari lingkungan tempat mereka bekerja, dan mereka hanya mendapatkan izin untuk berlibur setiap

enam bulan sekali, kondisi seperti ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan. Selain itu, masalah keterikatan kerja adalah karyawan masih tidak mau terlibat dalam pekerjaan yang bukan tanggung jawab utamanya.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi dan adanya gap riset dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Work Engagement (Studi Kasus Pada Karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh)”**.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh?
5. Apakah work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh?
6. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variabel mediasi pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variabel mediasi pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh?

Adapun tujuan penelitian ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement Pada Karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh
2. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pada Karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement Pada Karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pada Karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh
5. Untuk mengetahui dan menganalisis work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pada Karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh
6. Untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variabel mediasi pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh
7. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variabel mediasi pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh

2. KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Sinambela (2017) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, keadaan kerja, dan kerja itu sendiri. Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pada diri karyawan dan faktor pada pekerjaannya. Wibawa (2016) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja diperoleh ketika karyawan puas dengan gaji, lingkungan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Stres Kerja

Menurut wahyudi (2017) stress adalah suatu keadaan yang rumit dan sangat pribadi. peristiwa yang menyebabkan stress bagi seseorang terkadang menjadi suatu yang menggembirakan dan menyenangkan untuk orang lain. Dan Sinambela (2017) juga mengatakan stress adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan kepadanya, stress mempengaruhi setiap individu dengan cara berbeda-beda sehingga kondisinya sangat tergantung pada individu. Peristiwa-pristiwa tertentu bisa membuat seseorang mengalami stress yang sangat tinggi, tetapi tidak bagi orang yang lain. Indikator stres kerja menurut Robbins (2006:767) adalah: 1. Tuntutan tugas, 2. Tuntutan peran, 3. Tuntutan antar pribadi, 4. Struktur organisasi, 5. Kepemimpinan organisasi.

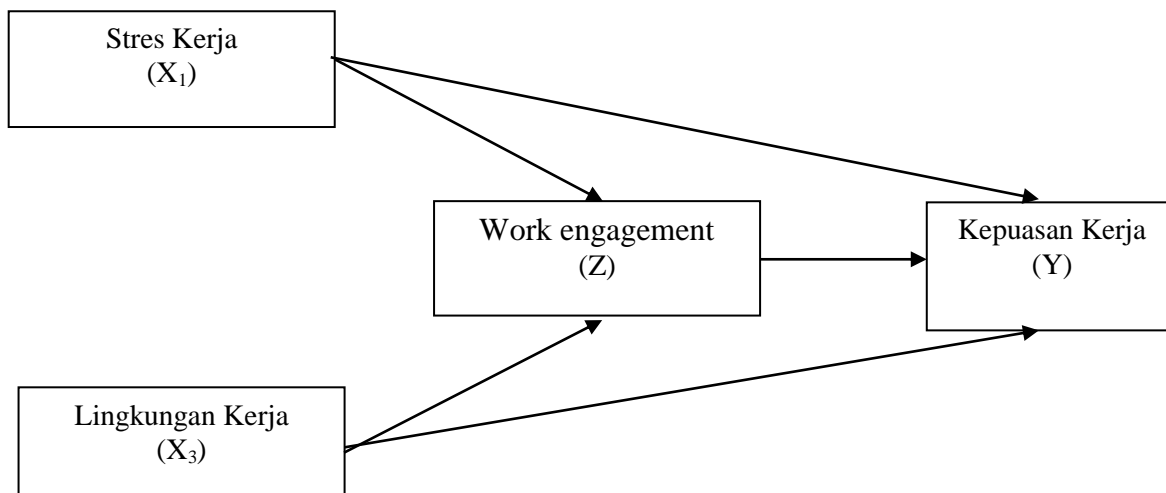
Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai". Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Setiawan (2016) mengatakan ada beberapa indikator kepuasan kerja antara lain: 1) Suasana kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Tersedianya fasilitas kerja.

Work engagement

Keterikatan kerja merupakan tingkat sejauh mana karyawan memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya (Robbins, 2008). Morrison dan Phelps (1999) juga mengatakan keterikatan kerja merupakan motivasi dasar instristik yang meningkatkan perilaku kerja proaktif karyawan. Menurut Tims et al., (2014) indikator work engagement diantaranya: 1) Vigor: cara karyawan dalam menghadapi kesulitan pada saat menyelesaikan pekerjaannya. 2) Dedication: bagaimana karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. 3) Absorption: dalam melakukan pekerjaannya karyawan penuh dengan konsentrasi dan nyaman. Selain itu Jackson (2014) berpendapat work engagement yakni suatu konsep yang dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya budaya perusahaan, komunikasi dalam organisasional, gaya manajerial yang berakibat kepada kepercayaan & penghargaan panutan pemimpin serta reputasi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan skema sistematis kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Sumber: oleh penulis (2023)

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh
5. Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh
6. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variable mediasi pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh
7. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variable mediasi pada karyawan Tambak Udang- Pidie Sigli Aceh

3. METODE

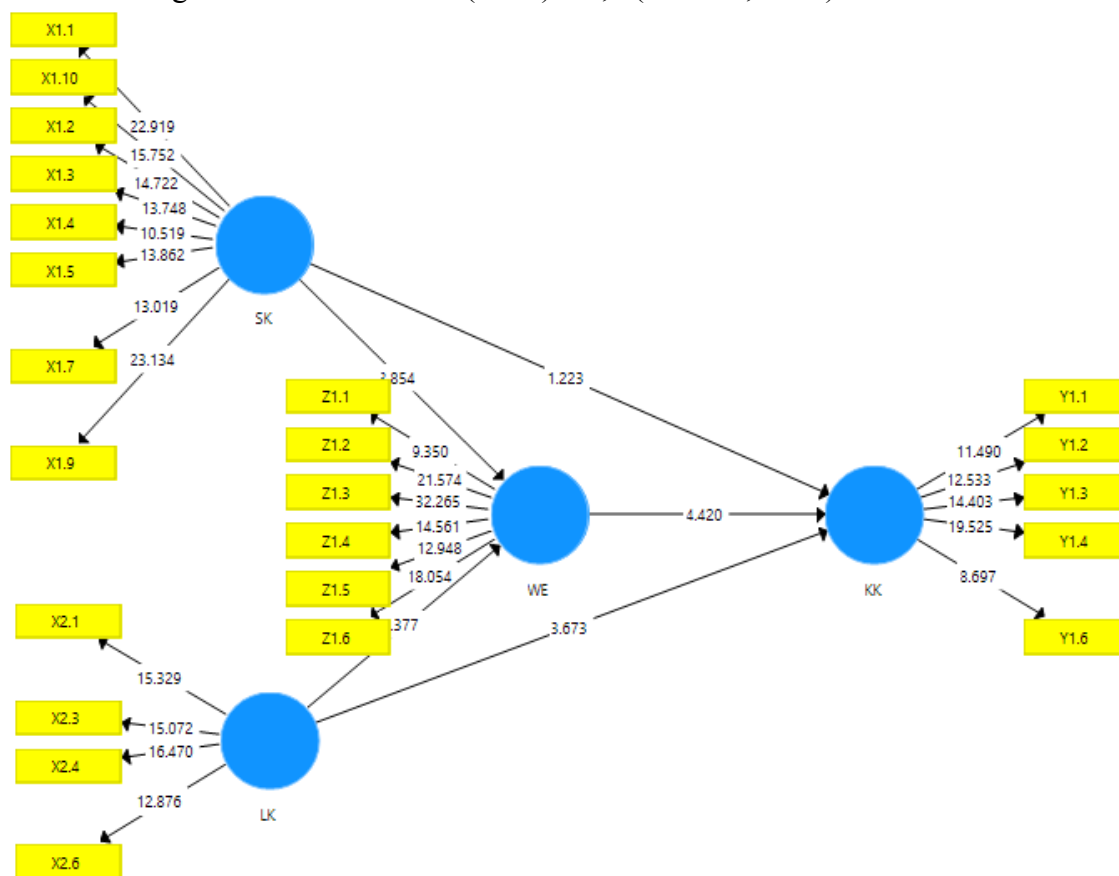
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei responden. Sumber data berasal dari data kuisioner yang dibagikan kepada calon responden dan juga didukung dengan wawancara tidak sistematis. Kuisioner menggunakan skala likert dengan skala nilai 1 yang berarti sangat tidak setuju sampai skala 5 yang berarti sangat setuju. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di beberapa tambak udang yang berada di daerah Pidie Sigli Aceh berjumlah sebanyak 89 karyawan. Alat analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan metode alternatif yaitu Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 3.3

4. HASIL DAN DISKUSI

Uji validitas

Indikator Indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai outer loading $\geq 0,70$ dan memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,5$ (Ghozali, 2015).



Gambar 1.2 Hasil Uji Struktural SmarPLS

Gambar 1.2 menjelaskan bahwa nilai outer loading setiap indikator berada di atas 0,70. Namun pada indikator SK6 dan SK8 variabel stress kerja nilai outer loading di bawah 0,70. Indikator LK2, dan LK5 nilai outer loading indikator lingkungan kerja di bawah 0,70, dan indikator KK5 sebagai indikator kepuasan kerja yang memiliki outer loading di bawah 0,70. Semua indikator dengan outer loading berada di bawah 0,70 harus dihapus, dan di running kembali. Hasilnya dapat membuktikan bahwa tidak ada indikator yang berada di bawah kriteria.

Table 1
 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Stress Kerja (X ₁)	0,572	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,624	Valid
Work Engagement (Z)	0,626	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,620	Valid

Sumber : Hasil SmartPLS 3.3

Jika dilihat dari Tabel 1 nilai Average Variance Extracted (AVE) membuktikan seluruh indikator pada setiap variable semuanya dinyatakan valid karena memiliki nilai AVE diatas 0,5.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan dua cara, cara yang pertama ialah dengan melihat Composite Reliability dan cara yang kedua dengan melihat Cronbach Alpha sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2
Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Keterangan
Stress Kerja (X_1)	0,914	0,893	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,869	0,800	Reliabel
Work Engagement (Z)	0,909	0,879	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,890	0,845	Reliabel

Sumber : Hasil SmartPLS 3.3

Dilihat dari tabel.2 di atas maka seluruh variabel stress kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) work engagement (Z), dan kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha di atas 0,70, sehingga memiliki reliabilitas yang baik.

R-Square

Nilai R^2 untuk work engagement (Z) adalah sebesar 0,577 yang masuk kategori moderat. Adapun nilai R^2 untuk kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,670 yang masuk kategori moderat.

Uji Hipotesis

Pengujian penerimaan hipotesis dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik lebih dari >1,96. Batas untuk menerima hipotesis yang diajukan adalah P Values (Sig. t) $\alpha = 0,05$. Mengacu pada Yamin (2011) $P\text{-value} < \alpha$, maka dikatakan signifikan. Hasil output PLS 3.2.7 ditemukan hasil nilai bootstrapping dengan sampel sebesar 89 menghasilkan nilai estimasi dan probabilitas (p-value) ditunjukkan pada gambar berikut:

Tabel 3
Hasil Path Coefficient

Hubungan Antar Variabel	Original Sampel (O)	T-Statistik	P-Value	Keterangan
Stress kerja (X_1) → Work engagement (Z)	0,580	3,854	0,000	Diterima
Stress kerja (X_1) → Kepuasan kerja (Y)	-0,164	1,223	0,222	Ditolak
Lingkungan Kerja (X_2) → Work engagement (Z)	0,210	1,377	0,169	Ditolak
Lingkungan kerja (X_2) → Kepuasan kerja (Y)	0,557	3,673	0,000	Diterima

Work engagement (Z) → Kepuasan kerja (Y)	0,483	4,420	0,000	Diterima
---	-------	-------	-------	----------

Sumber : Hasil SmartPLS 3.3

Tahap model analisis path untuk menjelaskan pengaruh antar variabel dengan analisis kuantitatif sebagai berikut:

1. Pengaruh stress kerja dan lingkungan terhadap work engagement

$$Z = P_1X_1 + P_2X_2 + e1.....(1)$$

$$Z = 0,580 X_1 + 0,210X_2$$

2. Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan work engagement terhadap kepuasan kerja

$$Y = P_3X_1 + P_4X_2 + P5Z + e2.....(2)$$

$$Y = -0,164 X_1 + 0,557 X_2 + 0,483 Z$$

Tabel 4
Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hubungan Antar Variabel	Original Sampel (O)	T-Statistik	P-Value	Keterangan
Stress kerja→ work engagement→ kepuasan kerja	0,280	3,411	0,001	Diterima
Lingkungan kerja→ work engagement→ kepuasan kerja	0,102	1,108	0,268	Ditolak

Sumber : Hasil SmartPLS 3.3

Pembahasan

1. Pengaruh stress kerja terhadap work engagement

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,580 (positif), nilai t sebesar 3,854, dan nilai P sebesar 0,000. Pengaruh positif stres kerja terhadap work engagement dinyatakan signifikan dengan p-value 0,000 yang lebih kecil dari critical value (= 0,05). Temuan penelitian ini mendukung temuan Idawani et al. (2018) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja (work engagement). Artinya stres kerja berdampak pada work engagement.

2. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar -0,164 (negatif), dengan t-hitung sebesar 1,223 dan nilai P sebesar 0,222 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) tidak terbukti berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1), sehingga hipotesis kedua ditolak. Penelitian ini mendukung temuan Li et al., (2014) dan Allisey et al., (2014) yang menemukan tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut (Dhania, 2010) stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Artinya stres kerja tidak memprediksi munculnya variabel kepuasan kerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap work engagement

Hasil pengujian ketiga menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,210, nilai t-hitung sebesar 1,377, dan nilai P sebesar 0,169 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak

terbukti berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Berbeda dengan penelitian Pranitasari et al (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap work engagement. Artinya lingkungan kerja tidak memprediksi munculnya keterikatan kerja.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,557 (positif), nilai t hitung sebesar 3,637, dan nilai P sebesar 0,000. Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai p 0,000 lebih kecil dari nilai kritis ($= 0,05$). Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Inamizu (2016), yang menemukan bahwa kepuasan kerja meningkat seiring dengan lingkungan kerja. Selanjutnya Pitaloka dan Sofia (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan prediktor kepuasan kerja.

5. Pengaruh work engagement terhadap kepuasan kerja

Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,483 (positif), nilai t sebesar 4,420, dan nilai P sebesar 0,000. Pengaruh positif work engagement terhadap kepuasan kerja dinyatakan signifikan dengan p-value 0,000 yang lebih kecil dari critical value ($= 0,05$). Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Moura et al., (2015), yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara keterikatan kerja dan kepuasan kerja, yang artinya jika individu memiliki tingkat keterikatan kerja (work engagement) yang tinggi, maka mereka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

6. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui work engagement

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui work engagement. Hal ini ditunjukkan dari nilai p-value $0,001 < 0,05$ serta nilai t-hitung $3,411 \geq 1,96$ yang artinya hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja (X_1) mempunyai pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) melalui work engagement (Z). Koefisien jalur yang di mediasi Z (safety knowledge) dari $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ sebesar 0,280 (positif) dengan nilai $p=0,001 < 0,05$. Adapun bobot pengaruh tidak langsung yang dihasilkan bernilai positif dan signifikan sehingga hal tersebut berarti bahwa adanya Z (work engagement) menyebabkan pengaruh X_1 (stress kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) meningkat. Sebaliknya ketika tanpa Z (work engagement) menyebabkan pengaruh X_1 (stress kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) menurun. Hal ini menunjukkan bahwa Z memediasi X_1 terhadap Y .

Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Pratami (2021) yang menyatakan work engagement dapat memprediksi munculnya perilaku karyawan yang positif seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam organisasi. Work engagement biasa digunakan sebagai jembatan atau perantara dalam hubungan dengan hasil kerja seperti turnover intention, kepuasan kerja, dan kinerja. Work engagement digunakan dalam industri perhotelan dan telah ditemukan sebagai perantara yang tepat dalam beberapa penelitian, termasuk yang dilakukan oleh Karatepe et al. (2014), Olugbade dan Karatepe (2018), Kang dan Jang (2019), dan Wang (2020). Peranan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan daya kerja, usaha, dan keterikatan kerja karyawan. Karyawan yang kurang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya menurut Iswanto dan Agustina (2016) akan malas,

tidak akan bekerja dengan sepenuh hati, tidak akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan tidak akan mengerti bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui work engagement

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui work engagement secara tidak langsung tidak mendapat dukungan kuat dalam penelitian ini. Hasil ini ditunjukkan dari p-value $0,268 >$ dari $0,05$ serta nilai t-hitung $1,108$ yang artinya hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) melalui work engagement (Z). Koefisien jalur yang di mediasi Z (safety knowledge) dari $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ sebesar $0,102$ (positif) dengan nilai $p=0,268 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) melalui work engagement (Z). Artinya bahwa variabel work engagement (Z) tidak dapat menjadi variabel mediasi yang menguatkan pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, et,all (2021) menatakan work engagement tidak terpengaruh oleh lingkungan kerja. Ini berarti bahwa lingkungan kerja bukanlah syarat bagi karyawan untuk terlibat dalam pekerjaannya. Bakker dan Demerouti (2008) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja meliputi (1) sumber daya pekerjaan, yang mengacu pada aspek fisik, sosial, dan organisasi pekerjaan yang memungkinkan pekerja memenuhi tuntutan kerja terkait dengan fisik dan mental pekerja. pekerja, (2) arti-penting sumber daya pekerjaan, yaitu bagaimana pekerja menghadapi dan memenuhi tuntutan pekerjaan, dan (3) sumber daya pribadi, yang merupakan evaluasi diri positif yang akan berhubungan dengan upah seseorang. Sumber daya pekerjaan adalah prediktor keterlibatan kerja yang paling berpengaruh di antara ketiga faktor tersebut (Bakker & Albrecht, 2018).

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dilanjutkan dengan pengujian serta analisis data yang didapat, Penelitian ini memberikan penguatan teori terkait hubungan stress kerja, lingkungan kerja dan work engagement terhadap kepuasan kerja yang pada penelitian sebelumnya hubungan ini masih diperdebatkan. Sehingga penelitian ini bisa digunakan untuk menggeneralisasi temuan riset sebelumnya. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat disajikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) pengaruh antara stress kerja terhadap work engagement memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. 2) pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. 3) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement, 4) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 5) work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 6) stress kerja mempunyai berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui work engagement, 7) nilai pengaruh tidak langsung lingkungan kerja > work engagement > kepuasan kerja lebih kecil dari pada nilai pengaruh langsungnya, yang berarti bahwa variabel work engagement tidak dapat menjadi variabel mediasi yang menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Adapun saran untuk Penelitian selanjutnya mungkin dapat memperbaiki keterbatasan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah responden khususnya karyawan serta melihat memasukkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya turnover intention, kepemimpinan, komitmen organisasi dan lain- lain.

5. REFERENSI

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12–18.
- Amilin, 2016. Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia. *Iqtishadia Vol. 9, No. 2, 2016, 304-325 P-ISSN: 1979-0724, E-ISSN: 25023993*.
- Anggraini, Ari., Winadi Prasetyoning Tya., Rizki Ine Limusni (2021) Dampak Work Engagement Melalui Motivasi Kerja Dilihat Dari Lingkungan Kerja Dan Teamwork. *Forum Ilmiah Volume 18 No 4 Desember 2021*.
- Antony S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Bintang 4 Di Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol 2 No 1, Januari 2019*
- Bakker, A. B & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223
- Barnes, D. C. and Collier, J. E. (2013), “Investigating work engagement in the service environment”, *Journal of Services Marketing*, Vol. 27 No. 6, pp. 485-499
- Cahyati, Siti. Qomariyah, Nurul (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi Volume 12 No.1, Juni 2019*.
- Cooper, C. L., and Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization—a proactive approach to occupational stress. *Hum. Relat.* 47, 455–471. doi:10.1177/001872679404700405.
- Dhania, Rama Dhini. (2010) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Volume I, No 1, Desember 2010*.
- Garg, Kanika; Dar, Ishaq Ahmad; Mishra, Mridula (2017). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances in Developing Human Resources* 1–14. doi:10.1177/1523422317742987
- Idawati,Cut; Musnadi,Said; Ibrahim,Mahdani.2018. Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Work Engagement Dan Implikasinya Pada Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh. *Vol. 2 No. 3, 2018, Pp 264-271*
- Inamizu, Nobuyuki (2016). Spurious Correlation between Work Environment and Job Satisfaction: An Office Move Case. *Annals of Business Administrative Science* 15 (2016) 199–209.
- Iswanto, F & Agustina,I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*. 2 (2). 38-45.
- J. I. Røssberg, Ø. Eiring, S. Friis. (2004). Work environment and job satisfaction, A psychometric evaluation of the Working Environment Scale-10. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* (2004) 39: 576–580.
- Kang,J.danJang,J.(2019).“Whatdo employees perceive as hindranceor challenge stressors in the hotel industry?Therolethathopeplays”. *Journal of Human Resources in HospitalityTourism*Vol.18,No.3,pp. 299-322.
- Karasek, R., and Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York, NY: Basic Books.
- Karatepe,O.M.,Beirami,E.,Bouzari,M., Safavi, H. P. (2014). “Does work engagement mediate the effectsof challengestressorsonjoboutcomes? Evidence from the

- hotelindustry”. *International Journal of Hospitality Management* Vol. 36, pp.14–22. doi: 10.1016/j.ijhm.2013.08.003
- Landsbergis, P. A. (1988). Occupational stress among health care workers: a test of the job demands-control model. *J. Occup. Behav.* 9, 217–239.
- Li, L.; Hu, H.; Zhou, H.; Dia, C.; Kipas angin, L.; Liu, X.; Zhang, Z.; Li, H.; Matahari, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open: first published as 10.1136/bmjopen-2014-004897 on 5 June 2014*
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung*: Remaja Rosda Persada.
- Mathis, R. L., & Jackson, J.H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Moura, D., Ramos, A. O., & Go alves, G. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction. *Europe’s Journal of Psychology*, 10(2), 291-300.
- Olugbade, O.A. dan Karatepe, O.M., (2018). “Stressors, work engagement and their effect son hotel employee outcomes”. *The Services Industries Journal*
- Orgambidez-Ramos, Alejandro; de Almeida, Helena, 2017. Work engagement, social support, and job satisfaction in Portugues nursing staff: A winning combination 36 (), 37-41. doi:10.1016/j.apnr.2017.05.012
- Pareraway, A.S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA. vol. 6, no. 3*.
- Pitaloka, Endang, Irma Paramita Sofia. (2014). The Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment on OCB of Internal Auditors. *International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 5, Issue 2 (Dec.) 2014*.
- Poniasih, Gede Luh Ni. Dewi, Kartika Sagung.A.A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015: 1560-1573. ISSN: 2302-8912*
- Potale, Rocky. Uhing, Yantje. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA. Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 63-73*.
- Pranitasari, Diah; Setianingsih Wati; Dodi Prastuti; Pristina Hermastuti; Enung Siti Saodah.2022. The Effect Of Emotional Intelligence, Compensation And Work Environment On Work Engagement. *Monas: Jurnal Inovasi Aparatur Vol 4 No 1 (2022): 373-386*
- Praptini., (2000). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap Fakultas Ilmu Social Universitas Airlangga. Surabaya. *Airlangga University Library*.
- Pratami, Putri Rengganis. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Work Engagement Karyawan Di Masa Pandemi Covid19. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol 8, No 6 (2021)*
- Raziq, Abdul; Maulabakhsh, Raheela (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance 23 (2015) 717 – 725*.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas*. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. PT. Indeks, Jakarta.

- Setiawan, D.P. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. http://eprints.uny.ac.id/43245/1/DaniPradityaSetiawan_12808141005.pdf.
- Simon dan Amarakoon, 2015. Impact of Occupational Stress on Employee Engagement. *Article in SSRN Electronic Journal • January 2015. DOI: 10.2139/ssrn.2699785.*
- Suryaningrum dan Silvianita, 2018. Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas, VOL. XX Edisi 1 Maret 2018. ISSN: p1410-9263, e2654-6205.*
- Thongchaiprasit, Patcharanan; Ariyabuddhiphongs, Vanchai (2016) Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan Volume 55, Mei 2016, Halaman 33-40.*
- Vagg, P. R., and Spielberger, C. D. (1998). Occupational stress: measuring job pressure and organizational support in the workplace. *J. Occup. Health Psych. 3,294–305. doi: 10.1037/1076-8998.3.4.294.*
- Wibawa, N. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management, 3(2), 1484–1491.*
- Wongkar, Putra Bayu Okta.; Sepong. L Jantje.; Loindong, S.R. Sjudri (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA. Vol 6 No 4 September 2018, Hal 3338-3347.*
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Andi Offset.