

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LOYALITAS ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN KANTOR SHOPEE EXPRESS

Amanda Amir¹, Robby Dharma², Desi Permata Sari³

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia (YPTK), Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 28 Jan 2026

Revised: 12 Feb 2026

Accepted: 20 Feb 2026

Published: 28 Feb 2026

Kata kunci:

Stres Kerja
Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan
Loyalitas Organisasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas organisasi sebagai variabel intervening pada Shopee Express Lubuk Begalung Hub. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 orang karyawan sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) menggunakan bantuan software SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas organisasi. Loyalitas organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa loyalitas organisasi tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Amanda Amir
Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia (YPTK)
Lubuk Begalung, Padang, Indonesia
Email: amandaamir3105@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Tannady, 2023).

Kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Kinerja yang optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah (Kurniawan et al.,

2023).

Dalam industri jasa dan logistik, kinerja pegawai memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan kepuasan pelanggan. Ketepatan waktu pengiriman, akurasi distribusi, serta keandalan layanan sangat bergantung pada kinerja individu pegawai yang terlibat dalam proses operasional perusahaan (Sugma, 2022).

Shopee Express sebagai salah satu perusahaan logistik berbasis *e-commerce* menghadapi tantangan besar dalam menjaga kinerja pegawai agar tetap optimal. Tingginya volume pengiriman, sistem kerja berbasis target, serta tuntutan kecepatan layanan menjadi tekanan tersendiri bagi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kondisi ini menuntut pegawai untuk memiliki ketahanan kerja yang tinggi.

Berdasarkan data internal Shopee Express Lubuk Begalung Hub, masih terdapat fluktuasi pencapaian target kinerja pegawai, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan efektivitas distribusi. Perbedaan tingkat kinerja antarpegawai menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor tertentu yang memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan (Amanda, 2023).

Tabel 1
Capaian Kinerja Pegawai Shopee Express Lubuk Begalung Hub

Bulan	Target	Realisasi	Capaian
Agustus	100%	77,75%	77,75%
September	100%	82,29%	82,29%
Oktober	100%	83,37%	83,37%

Sumber: Data Internal Shopee Express Lubuk Begalung Hub

Berdasarkan data kinerja pegawai Shopee Express Lubuk Begalung Hub, target kinerja yang ditetapkan perusahaan pada periode Agustus hingga Oktober adalah sebesar 100%. Namun demikian, realisasi kinerja pegawai belum sepenuhnya mencapai target tersebut. Pada bulan Agustus, realisasi dan capaian kinerja tercatat sebesar 77,75%, kemudian meningkat menjadi 82,29% pada bulan September, dan kembali mengalami kenaikan menjadi 83,37% pada bulan Oktober. Meskipun menunjukkan tren peningkatan, capaian kinerja tersebut masih berada di bawah target yang ditetapkan perusahaan, sehingga mengindikasikan adanya kesenjangan antara target dan realisasi kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai menghadapi tuntutan kerja yang cukup tinggi untuk mencapai target perusahaan, yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan mendorong pentingnya kajian mengenai peran stres kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami individu akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan tersebut (Rivai dalam Wiharjanto et al., 2024).

Stres kerja sering muncul dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi, target ketat, serta beban kerja yang berlebihan. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kesehatan pegawai, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja (Azaiscent Deolla et al., 2020).

Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pada tingkat tertentu dapat bersifat positif dan mendorong peningkatan kinerja, terutama pada pekerjaan yang menuntut kecepatan dan ketepatan waktu. Dalam konteks industri logistik, tekanan kerja sering kali menjadi pemicu bagi pegawai untuk bekerja lebih fokus dan disiplin (Pratiwi et al., 2022).

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kelancaran dalam bekerja (Saefullah & Basrowi, 2022).

Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata ruang, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, serta iklim kerja dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan semangat kerja pegawai (Tamil, 2024).

Dalam operasional Shopee Express Lubuk Begalung Hub, lingkungan kerja yang dinamis dan aktivitas kerja yang padat menjadi karakteristik utama. Kondisi lingkungan kerja tersebut berpotensi memengaruhi persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja dan sikap kerja pegawai (Kusuma, 2021).

Loyalitas organisasi merupakan sikap kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari komitmen untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan memberikan kontribusi terbaiknya. Pegawai yang loyal cenderung memiliki rasa memiliki yang tinggi dan bersedia menghadapi berbagai tantangan kerja demi kepentingan organisasi (**Muryani et al., 2022**).

Loyalitas organisasi juga berperan sebagai faktor psikologis yang dapat memperkuat hubungan antara stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Pegawai dengan loyalitas tinggi umumnya mampu bertahan dalam tekanan kerja serta tetap menjaga kinerja yang optimal (**Abbas & Ahmed, 2023**).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan loyalitas organisasi sebagai variabel intervening pada Shopee Express Lubuk Begalung Hub. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Manajemen

Menurut **Halsa et al. (2022)**, manajemen adalah bidang dan seni mengatur cara efektif dan efisien untuk memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan bantuan manajemen, organisasi dapat mencapai tujuan mereka.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Amelia (2022)**, mengatakan bahwa MSDM adalah disiplin ilmu dan metode untuk mengatur peran dan hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **Wijayanto dan Riani (2021)** mengatakan bahwa kinerja dapat dipahami sebagai prestasi nyata yang dicapai seseorang, yaitu hasil kerja yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pengertian Stres Kerja

Menurut **Rukhayati & Prihatin (2023)**, stres kerja terjadi ketika seseorang merasa tidak nyaman menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Ini menyebabkan reaksi berupa ketegangan, yang berdampak pada pola pikir, emosi, dan kondisi fisik.

Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

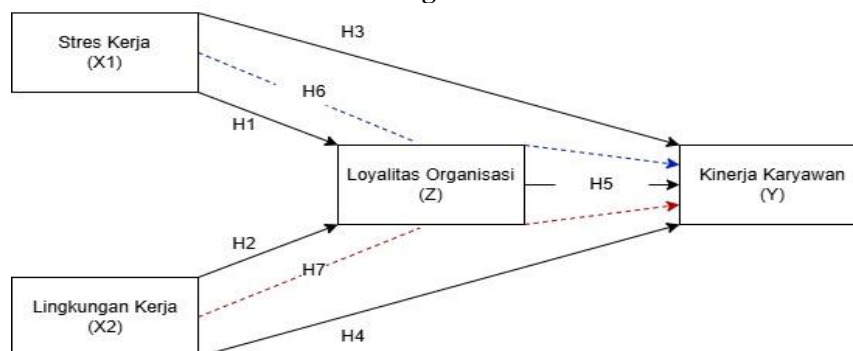
Menurut **Saefullah & Basrowi (2022)**, semua keadaan di lingkungan tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi karyawan. Pekerja harus dihubungkan dengan lingkungan kerja mereka melalui hubungan kerja.

Pengertian Loyalitas Organisasi

Menurut **Abbas & Ahmed (2023)**, loyalitas organisasi didefinisikan sebagai ketika seorang karyawan memiliki keterikatan emosional yang kuat dan keinginan yang kuat untuk menerima, mendukung, dan menjalankan nilai, tujuan, dan kebijakan organisasi.

Kerangka Pikir

Gambar 1
Kerangka Pikir



Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Diduga stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas organisasi pada Shopee Express.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas organisasi pada Shopee Express.

H3: Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express.

H4: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express.

H5: Diduga loyalitas organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express.

H6: Diduga loyalitas organisasi mampu memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express.

H7: Diduga loyalitas organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express.

METODE

OBJEK PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Kantor Shoppe Express Lubuk Begalung Hub Jl. Aur Duri No.26, Parak Gadang Timur., Kec. Padang Timur., Kota Padang, Sumatera Barat.

DESAIN PENELITIAN

Berdasarkan judul dan rumusan masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut **Sugiyono (2023)**, penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, yaitu bagaimana variabel independen (X1), dan (X2) memengaruhi variabel dependen (Y), baik secara langsung maupun melalui variabel intervening (Z).

POPULASI

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di lingkungan Kantor Shoppe Ekpress. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, jumlah karyawan yang menjadi populasi adalah sebanyak 56 orang.

SAMPEL

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. **Sugiyono (2023)** menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Shopee Express Lubuk Begalung Hub yang berjumlah 56 orang.

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel stres kerja, lingkungan kerja, loyalitas organisasi, dan kinerja pegawai, dengan pengukuran menggunakan skala Likert lima poin. Instrumen ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya melalui analisis model pengukuran (outer model) menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3, sehingga seluruh indikator dinyatakan layak digunakan dalam penelitian. Kuesioner disebarkan kepada seluruh responden secara langsung.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan Observasi.

TEKNIK ANALISIS DATA

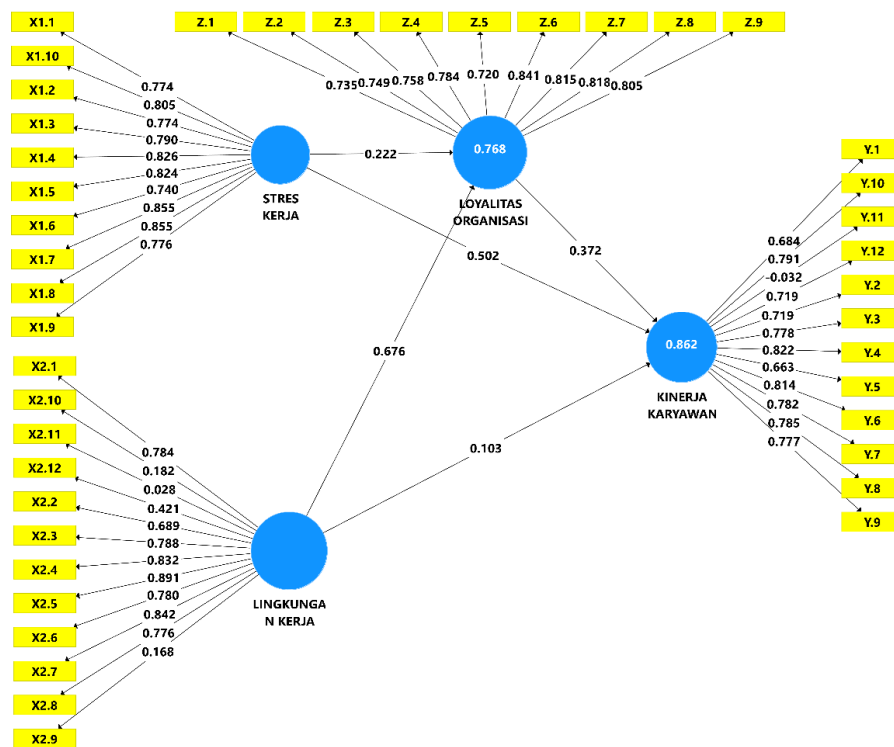
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS 3. Analisis dilakukan melalui pengujian model pengukuran (outer model) untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengujian model struktural (inner model) untuk menganalisis hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan nilai koefisien jalur, nilai t-statistic, dan p-values.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

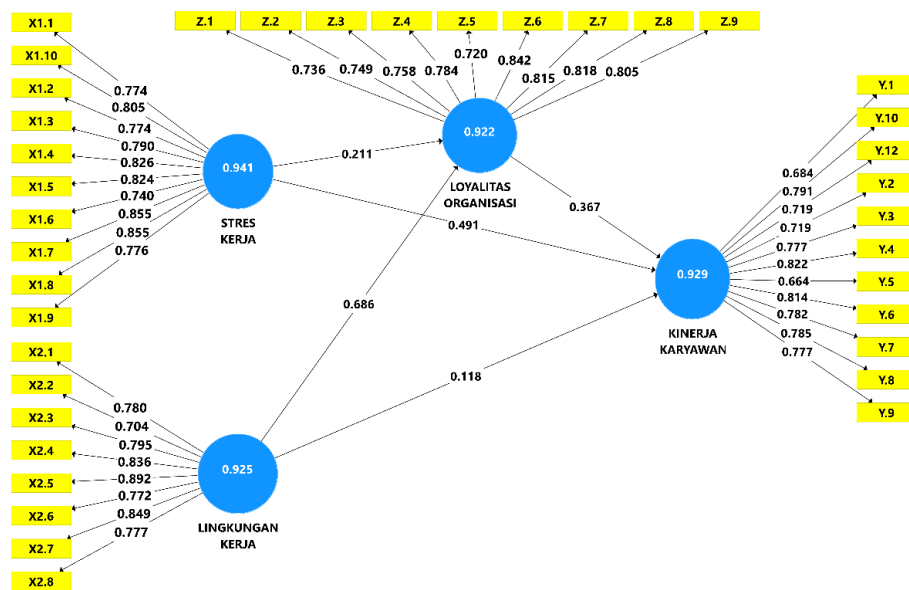
Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran (outer model) menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai hubungan antara masing-masing indikator dengan konstruk variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2 Hasil Outer Loading Sebelum Dieliminasi



Berdasarkan gambar outer loading sebelum eliminasi, terlihat bahwa sebagian besar indikator pada variabel stres kerja, lingkungan kerja, loyalitas organisasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai outer loading di atas batas minimum 0,60, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu merefleksikan konstruk yang diukur dengan baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator, khususnya pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,60. Indikator-indikator dengan nilai loading rendah tersebut menunjukkan kontribusi yang kurang optimal dalam menjelaskan konstruk, sehingga perlu dilakukan proses eliminasi pada indikator-indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,60, yaitu X2.10, X2.11, X2.12, X2.2, dan X2.7, perlu dieliminasi.

Gambar 3 Outer Loading Setelah Eliminasi



Berdasarkan gambar outer loading setelah eliminasi, seluruh indikator pada variabel stres kerja, lingkungan kerja, loyalitas organisasi, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai outer loading di atas batas minimum 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang dipertahankan telah mampu merefleksikan konstruk yang diukur secara baik dan memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, model pengukuran yang dihasilkan setelah proses eliminasi indikator dinyatakan lebih optimal dan layak digunakan untuk pengujian model struktural selanjutnya.

Penilaian *Average Variance Extracted* (Ave)

Validitas suatu konstruk atau variabel dapat diketahui dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator. Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Adapun hasil dari *average variant extracted* (AVE) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.577
Stres Kerja (X1)	0.644
Lingkungan Kerja (X2)	0.644
Loyalitas Organisasi (Z)	0.611

Sumber: Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah validitas data terpenuhi, tahap selanjutnya adalah menguji tingkat keandalan atau reliabilitas data pada masing-masing konstruk penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan memperhatikan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian reliabilitas tersebut disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3
Nilai Construct Reliability dan Validity

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	rho_A	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.926	0.929	0.937	0.577	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.92	0.925	0.935	0.644	Reliabel
Loyalitas Organisasi	0.92	0.922	0.934	0.611	Reliabel
Stres Kerja	0.938	0.941	0.948	0.644	Reliabel

Sumber: Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai composite reliability berada pada kisaran 0,8–1,0 dan mendekati satu (1), yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Selain itu, nilai rho_A pada seluruh variabel laten juga lebih besar dari 0,7, sehingga telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan.

Evaluasi Nilai *R square*

Nilai *R-Square* digunakan untuk menilai sejauh mana konstruk laten eksogen mampu menjelaskan variasi pada konstruk laten endogen serta menunjukkan besarnya pengaruh yang bersifat substantif. Estimasi nilai *R-Square* dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Nilai R square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,870	0,862
Loyalitas Organisasi	0,776	0,767

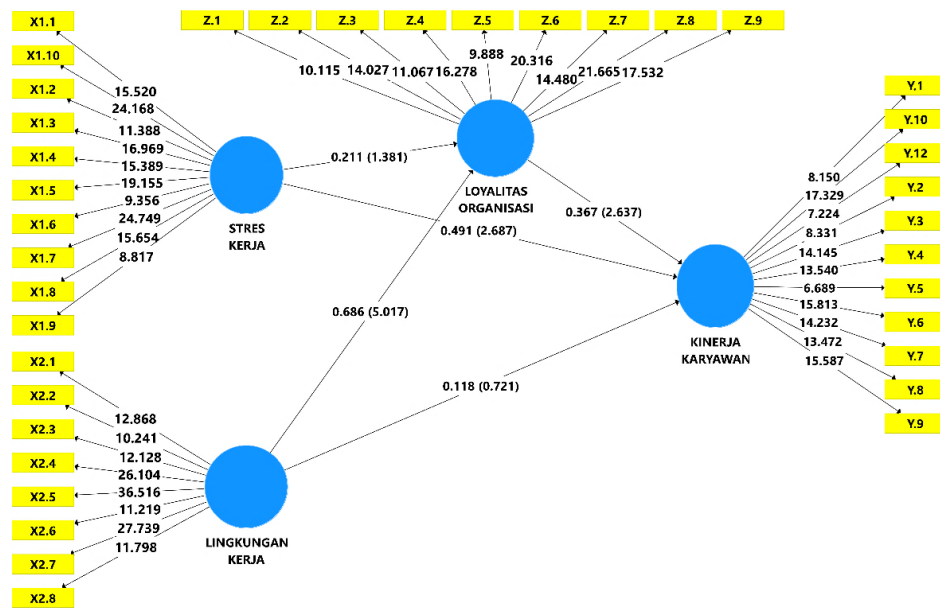
Sumber: Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil uji *R Square*, variabel Loyalitas Organisasi memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,767, yang menunjukkan bahwa 76,7% variasinya dijelaskan oleh stres kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 23,3% dipengaruhi faktor lain di luar model. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,862, yang berarti 86,2% variasinya dijelaskan oleh stres kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas organisasi, sedangkan sisanya 13,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, konflik kerja.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Setelah outer model memenuhi kriteria, selanjutnya dilakukan pengujian inner model (model struktural). Evaluasi inner model dilakukan melalui nilai R-square. Nilai R-square menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, inner model penelitian ini disajikan pada gambar berikut

Gambar 4 Structural/Inner Model



Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh temuan yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai *T-Statistics* dan *P-Values*, di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 5 Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Stres Kerja → Loyalitas Organisasi	0,211	0,196	0,153	1,381	0,173	Ditolak
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0,491	0,478	0,183	2,687	0,009	Direrima
Loyalitas Organisasi → Kinerja Karyawan	0,367	0,376	0,139	2,637	0,011	Diterima
Lingkungan Kerja → Loyalitas Organisasi	0,686	0,709	0,137	5,017	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,118	0,125	0,164	0,721	0,474	Ditolak

Sumber: Olahan SmartPLS, 2026

Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas organisasi (*P-Values* = 0,173), namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*P-Values* = 0,009). Loyalitas organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*P-Values* = 0,011). Sementara itu, lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas organisasi ($P\text{-Values} = 0,000$), tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($P\text{-Values} = 0,474$).

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SmartPLS, diperoleh hasil analisis pengaruh tidak langsung spesifik yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6 Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Lingkungan Kerja → Loyalitas Organisasi → Kinerja Karyawan	0,252	0,261	0,100	2,533	0,014	Hipotesis Diterima
Stres Kerja → Loyalitas Organisasi → Kinerja Karyawan	0,077	0,080	0,074	1,046	0,300	Hipotesis Ditolak

Sumber: Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas organisasi, yang ditunjukkan oleh nilai $P\text{-Values}$ sebesar 0,014 ($< 0,05$), sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas organisasi dengan nilai $P\text{-Values}$ sebesar 0,300 ($> 0,05$), sehingga hipotesis ditolak, yang mengindikasikan bahwa loyalitas organisasi tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui peningkatan loyalitas organisasi. Dengan kata lain, kenyamanan dan dukungan lingkungan kerja dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, stres kerja cenderung memengaruhi kinerja karyawan secara langsung tanpa melalui loyalitas organisasi, sehingga peran loyalitas sebagai variabel intervening pada hubungan tersebut menjadi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, faktor lingkungan kerja lebih berperan dalam membangun loyalitas karyawan dibandingkan stres kerja.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Hasil / Keterangan
H1	Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,491	2,687 > 1,96	0,009 < 0,05	Diterima. Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,687 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,009 lebih kecil dari 0,05.
H2	Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Organisasi (Z)	0,211	1,381 < 1,96	0,173 > 0,05	Ditolak. Karena nilai koefisien bernilai positif, namun nilai t-statistik 1,381 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p values 0,173 lebih besar dari 0,05.

H3	Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,118	0,721<1,96	0,474>0,05	Ditolak. Karena nilai koefisien bernilai positif, namun nilai t-statistik 0,721 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p values 0,474 lebih besar dari 0,05.
H4	Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Loyalitas Organisasi (Z)	0,686	5,017>1,96	0,000<0,05	Diterima. Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 5,017 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H5	Loyalitas Organisasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,367	2,637>1,96	0,011<0,05	Diterima. Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,637 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,011 lebih kecil dari 0,05.
H6	Loyalitas organisasi (Z) tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)	0,077	1,046<1,96	0,300>0,05	Ditolak. Karena nilai koefisien bernilai positif, namun nilai t-statistik 1,046 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p values 0,300 lebih besar dari 0,05.
H7	Loyalitas organisasi (Z) mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)	0,252	2,533>1,96	0,014<0,05	Diterima. Karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,533 lebih besar dari 1,96 dan nilai p values 0,014 lebih kecil dari 0,05.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0,491, *t-statistic* 2,687 ($> 1,96$), dan *p-value* 0,009 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja pada Shopee Express cenderung bersifat menantang (*eustress*), sehingga mampu mendorong karyawan bekerja lebih fokus, teliti, dan bertanggung jawab dalam mencapai target operasional.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Organisasi

Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas organisasi dengan nilai *original sample* sebesar 0,211, *t-statistic* 1,381 ($< 1,96$), dan *p-value* 0,173 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dialami karyawan belum cukup kuat untuk memengaruhi tingkat komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi secara langsung.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0,118, *t-statistic* 0,721 ($< 1,96$), dan *p-value* 0,474 ($> 0,05$). Temuan

ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Shopee Express lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti tuntutan pekerjaan dan target operasional dibandingkan kondisi lingkungan kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Organisasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas organisasi dengan nilai *original sample* sebesar 0,686, *t-statistic* 5,017 ($> 1,96$), dan *p-value* 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan rasa nyaman, keterikatan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

5. Pengaruh Loyalitas Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0,367, *t-statistic* 2,637 ($> 1,96$), dan *p-value* 0,011 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

6. Loyalitas Organisasi Tidak Mampu Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa loyalitas organisasi tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0,077, *t-statistic* 1,046 ($< 1,96$), dan *p-value* 0,300 ($> 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja karyawan secara langsung tanpa melalui peran loyalitas organisasi.

7. Loyalitas Organisasi Mampu Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas organisasi terbukti mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *original sample* sebesar 0,252, *t-statistic* 2,533 ($> 1,96$), dan *p-value* 0,014 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yang selanjutnya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Lubuk Begalung Hub.
2. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan stres kerja terhadap loyalitas organisasi pada Shopee Express Lubuk Begalung Hub.
3. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Lubuk Begalung Hub.
4. Terdapat pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas organisasi pada Shopee Express Lubuk Begalung Hub.
5. Terdapat pengaruh dan signifikan loyalitas organisasi terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Lubuk Begalung Hub.
6. Loyalitas organisasi tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Lubuk Begalung Hub.
7. Loyalitas organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Lubuk Begalung Hub.

BATASAN

Agar penulisan penelitian ini lebih terfokus, maka penelitian dibatasi pada variabel stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta loyalitas organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada Shopee Express Lubuk Begalung Hub.

REFERENSI

- Abbas, R., & Ahmed, S. (2023). Heartstrings at work: Exploring catalysts and consequences of employee commitment. *International Journal of Business Reflections*, 4(1).
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.

- Amanda, A. D. (2023). Analysis of workload, courier performance, and work motivation at the J&T Express DC expedition service company in Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 4(2), 190–197.
- Azaiscent Deolla, R., et al. (2020). Work stress and employee productivity. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 112–124.
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 663–667.
- Kurniawan, A., Nofrisel, N., Widodo, E., Tatiana, Y., & Perwitasari, E. P. (2023). Kualitas sumber daya manusia dan strategi bisnis perusahaan-perusahaan logistik nasional. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 10(3), 283–292.
- Kusuma, A. A. (2021). Literature study: The effect of the working environment on employee performance. <https://doi.org/10.25105/BER.V21I1.8239>
- Muryani, E., Basroni, N. F., Gunawan, A., & Yustiyawan, R. H. (2022). Loyalty and organizational citizenship behavior on early childhood teachers' performance during the COVID-19 pandemic.
- Pratiwi, A., Marlina, D., Rahmawati, I., Arrtiyanti, L., & Parwati, R. N. (2022). Pengelolaan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Cabang Masbagik Lotim. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 110–117.
- Rukhayati, S., & Prihatin, T. (2023). Work stress and influencing factors. *Solo International Collaboration and Publication of Social Sciences and Humanities*, 1(01), 47–56.
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugma, S. H. (2022). The effect of work behavior and work environment on employee performance. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 169–180.
- Tamil, S. P. (2024). A study on influence of workplace environment on employees' performance. *Shanlax International Journal of Management*, 11, 118–123.
- Tannady, H. (2023). Analysis of the effect of workload and work motivation on employee performance in logistics companies. *Jurnal Multidisiplin Madani*. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/mudima/article/view/2535>
- Wiharjanto, D., Rusmana, R., & Suharyat, Y. (2024). Analisis faktor stres pada kinerja sumber daya manusia. *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 71–78.
- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The influence of work competency and motivation on employee performance. *Society*, 9(1), 83–93.