

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN FAKTOR PERUBAHAN LINGKUNGAN KERJA SE-BAGAI VARIABEL MODERASI

Ega Deniswara Alfarizi¹, Agung Nugroho Adi²
egadeniswara@gmail.com¹, agungnugrohoadi@ub.ac.id²
Universitas Brawijaya

ABSTRACT

This explanatory quantitative study aims to determine the direct effects of work-related stress and work motivation on the performance of employees at PT Karya Indah Permata, as well as their indirect effects through the moderation of workplace environmental change. Using a saturated sampling technique, all 50 employees were involved as respondents. The data obtained from questionnaires that had passed the instrument tests were examined using classical assumption tests. The findings from the descriptive analysis and regression analysis indicate that work-related stress has a significant negative effect on employee performance, work motivation has a significant positive effect on employee performance, and work-related stress and work motivation jointly affect employee performance. Furthermore, workplace environmental change moderates the effects of both work-related stress and work motivation on employee performance.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Employee Performance, Workplace Environmental Change

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan faktor perubahan lingkungan kerja sebagai variabel mod-erasi pada karyawan PT. Karya Indah Permata. Pengaruh yang ingin diketahui adalah pengaruh langsung stres kerja, motivasi kerja dan moderasi faktor perubahan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Permata. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, ana-lisis deskriptif, analisis regresi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis dapat dismpul-kan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kar-ya Indah Permata. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karya-wan PT. Karya Indah Permata. Stres kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Permata. Perubahan lingkungan kerja me-moderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Permata. Perubahan lingkungan kerja memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Permata.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Faktor Perubahan Ling-Kungan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus mening-kan daya saing dan mempertahankan posisi di pasar. Salah satu aspek krusial dalam mempertahankan keunggulan kompetitif adalah kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan. Kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada profitabilitas, tetapi juga pada keberlanjutan operasional perusahaan. Secara global, tantangan terhadap kinerja karyawan semakin kompleks, terutama akibat tekanan kerja dan dinamika lingkungan ker-ja yang tidak stabil. Di Indonesia, khususnya dalam sektor konstruksi, masalah ini se-makin mengemuka karena kondisi geografis dan iklim tropis yang ekstrem. PT. Karya In-dah Permata, sebagai perusahaan konstruksi di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur, menghadapi tantangan besar akibat perubahan lingkungan kerja

yang dipicu oleh curah hujan tinggi. Fenomena ini menjadi fokus utama dalam penelitian ini, karena berdampak langsung terhadap stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Syabaniyah (2020), stres kerja muncul akibat ketidakcocokan antara individu dan lingkungan kerja, serta tingginya beban kerja yang dapat memicu gangguan fisik dan psikologis. Daenuri & Pitri (2020) menegaskan bahwa stres yang berlebihan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di sektor industri. Di sisi lain, motivasi kerja yang terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik, seperti dijelaskan oleh Hosnawa-ti (2016), mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Penelitian oleh Muamar & Suwarsi (2023) dan Syabaniyah (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja, terutama ketika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang berubah-ubah, seperti kondisi cuaca ekstrem, dapat memperburuk stres dan menghambat efektivitas motivasi. Teori moderasi oleh Hayes (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara stres dan motivasi terhadap kinerja, yang menjadi dasar pengambilan variabel dalam penelitian ini.

PT. Karya Indah Permata dipilih sebagai objek penelitian karena perusahaan ini bergerak di bidang konstruksi yang sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja eksternal, khususnya cuaca. Terletak di Kabupaten Berau, Kalimantan Timur, perusahaan ini beroperasi di wilayah dengan curah hujan tinggi yang sering kali menyebabkan keterlambatan proyek dan peningkatan risiko kerja. Dengan jumlah karyawan yang relatif stabil (50 orang), perusahaan ini menjadi representasi ideal untuk mengkaji dampak stres kerja dan motivasi dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, data internal perusahaan menunjukkan bahwa sekitar 40% proyek mengalami keterlambatan lebih dari satu minggu akibat faktor cuaca, menjadikan perusahaan ini relevan untuk dianalisis secara mendalam dalam penelitian ini.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar studi masih bersifat parsial dan tidak mempertimbangkan interaksi antar variabel secara simultan. Penelitian terdahulu cenderung mengkaji variabel secara terpisah, tanpa memperhatikan peran moderasi lingkungan kerja dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara stres dan motivasi terhadap kinerja. Selain itu, masih sedikit penelitian yang dilakukan di sektor konstruksi, khususnya di wilayah dengan kondisi cuaca ekstrem seperti Kalimantan Timur. Inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya juga terlihat dalam perbedaan pengaruh motivasi terhadap kinerja di lingkungan kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih komprehensif dan kontekstual untuk menjelaskan fenomena ini secara lebih akurat.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat celah penelitian berupa kurangnya kajian yang mengintegrasikan stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel yang saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Secara akademik, hasil penelitian ini akan memperkaya literatur di bidang manajemen SDM dan psikologi industri, khususnya dalam konteks sektor konstruksi di daerah tropis. Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Permata. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Permata. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Permata. Untuk mengetahui pengaruh moderasi faktor perubahan lingkungan kerja terhadap stres kerja dan

kinerja karyawan PT. Karya Indah Permata. Dan untuk mengetahui pengaruh moderasi faktor perubahan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Karya Indah Permata.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang akan dilakukan termasuk penelitian Explanatory Research dengan pendekatan kuantitatif. Explanatory Research adalah penelitian untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Setiap hipotesis akan diuji kebenarannya, hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya (Mulyadi, 2011). Penelitian ini bersifat replikasi dan modifikasi. Penelitian replikasi dilakukan dengan mengulang kembali variabel penelitian terdahulu namun diterapkan pada konteks yang berbeda. Selain itu, penelitian ini juga bersifat modifikasi, karena peneliti melakukan pengembangan pada model terdahulu dengan menambahkan variabel perubahan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Modifikasi ini dilakukan agar model penelitian lebih sesuai dengan kondisi aktual di perusahaan yang diteliti dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap hubungan antarvariabel. Periode penelitian ini berlangsung di bulan Agustus 2023. Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Indah Permata yang berlokasi di Tanjung Redeb, Berau, Kalimantan Timur. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Karya Indah Permata yang berjumlah 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi PT. Karya Indah Permata yakni berjumlah 50 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penyebaran kuesioner penelitian, diketahui gambaran mengenai responden yang telah diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa dari 50 responden, mayoritas responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 responden (92%) sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 4 responden (8%). Berdasarkan usia, responden yang berusia 20 sampai 29 tahun sebanyak 6 responden (12%), berusia 30 sampai 39 tahun sebanyak 14 responden (28%), berusia 40 sampai 49 tahun sebanyak 17 responden (34%), berusia 50 sampai 59 tahun sebanyak 11 responden (22%) dan berusia lebih dari 60 tahun sebanyak 2 responden (4%). Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 11 responden (22%), responden dengan Tingkat pendidikan SLTA sebanyak 31 responden (62%), dan responden dengan tingkat Pendidikan diploma atau sarjana sebanyak 8 responden (16%).

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan ukuran untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid tidaknya suatu item, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi dengan nilai hitung kritisnya. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $> r$ tabel maka dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel maka dinyatakan tidak valid. Responden yang ada pada penelitian ini berjumlah 50 orang, maka r tabel yang digunakan adalah sebesar 0,2787 dengan α sebesar 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.632	0.2787	Valid
X1.2	0.648	0.2787	Valid
X1.3	0.574	0.2787	Valid
X1.4	0.542	0.2787	Valid
X1.5	0.651	0.2787	Valid
X1.6	0.634	0.2787	Valid
X1.7	0.659	0.2787	Valid
X1.8	0.725	0.2787	Valid
X1.9	0.666	0.2787	Valid
X1.10	0.754	0.2787	Valid
X2.1	0.587	0.2787	Valid
X2.2	0.690	0.2787	Valid
X2.3	0.593	0.2787	Valid
X2.4	0.797	0.2787	Valid
X2.5	0.581	0.2787	Valid
X2.6	0.666	0.2787	Valid
X2.7	0.557	0.2787	Valid
X2.8	0.618	0.2787	Valid
X2.9	0.825	0.2787	Valid
X2.10	0.618	0.2787	Valid
X2.11	0.580	0.2787	Valid
Y1.1	0.603	0.2787	Valid
Y1.2	0.582	0.2787	Valid
Y1.3	0.619	0.2787	Valid
Y1.4	0.482	0.2787	Valid
Y1.5	0.545	0.2787	Valid
Y1.6	0.678	0.2787	Valid
Y1.7	0.625	0.2787	Valid
Y1.8	0.540	0.2787	Valid
Z1.1	0.617	0.2787	Valid
Z1.2	0.625	0.2787	Valid
Z1.3	0.653	0.2787	Valid
Z1.4	0.700	0.2787	Valid
Z1.5	0.672	0.2787	Valid
Z1.6	0.605	0.2787	Valid
Z1.7	0.799	0.2787	Valid
Z1.8	0.741	0.2787	Valid
Z1.9	0.652	0.2787	Valid
Z1.10	0.686	0.2787	Valid

Sumber: data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid dengan nilai r-hitung lebih besar daripada nilai r-tabel dan seluruh nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, suatu variabel dikatakan reliabel ketika nilai Cronbach Alpha > 0.6 .

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
X ₁	0.896
X ₂	0.905

Y	0.847
Z	0.909

Sumber: Data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha pada tiap-tiap variabel lebih dari 0,60. Hasil tersebut menandakan bahwa jawaban responden pada seluruh variabel ter-sebut reliabel atau lolos uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Uji normalitas data menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan signifikansi sebesar 5%. Pengujian dilakukan terhadap nilai residual dari model regresi karena jika terdapat normalitas, maka nilai residual akan terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N	Sig.
50	0.110

Sumber: Data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,261 yang mana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menandakan bahwa data terdistribusi secara normal atau lolos uji normalitas

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan linear yang pasti antara variabel independen untuk melihat ada tidaknya hubungan, maka dalam uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF (variance inflation factor) dan Tolerance.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X ₁	0.688	1.453
X ₂	0.583	1.716
Z	0.773	1.293
X ₁ *Z	0.651	1.537
X ₂ *Z	0.657	1.521

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 variabel-variabel tersebut memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, motivasi kerja dan perubahan lingkungan kerja tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan uji Glejser untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan memperhatikan pada nilai signifikansi.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
X ₁	0.254
X ₂	0.175
Z	0.585

Sumber: Data diolah, (2023)

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil signifikan dengan angka signifikan berturut-turut sebesar 0.254, 0.175 dan 0.585 atau lebih besar dari 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan secara linier. Uji linieritas dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi pada output SPSS test for linearity dengan taraf signifikansi 0.05.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.
X ₁ dengan Y	0.438
X ₂ dengan Y	0.168
Z dengan Y	0.055
X ₁ *Z dengan Y	0.201
X ₂ *Z dengan Y	0.137

Sumber: Data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi tiap-tiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0.05. Karena nilainya lebih besar dari 0.05 maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara tiap-tiap variabel.

Pengujian Hipotesis

Uji Variabel Moderasi

Hasil pengujian Variabel Moderasi akan melibatkan 2 model persamaan yaitu persamaan 1 (satu) yaitu Perubahan Lingkungan Kerja (Z) memoderasi Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan persamaan 2 (dua) yaitu Perubahan Lingkungan Kerja (Z) memoderasi Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Hasil Regresi X₁ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients SE
Y	5.522	0.292
X ₁	-0.357	0.079

Sumber: data diolah, (2024)

Tabel 8. Hasil Regresi X₁ dan Z Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients SE
Y	3.379	0.342
X ₁	-0.233	0.056
Z	0.460	0.060

Sumber: data diolah, (2024)

Tabel 9. Hasil Regresi X₁, Z dan X₁Z Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients SE
Y	5.051	1.305
X ₁	-0.684	0.344
Z	0.013	0.343
X ₁ Z	0.121	0.091

Sumber: data diolah, (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.24, tabel 4.25, tabel 4.26 maka dapat disimpulkan persamaan, Kinerja karyawan = 5.522 – 0.357 Stres Kerja (sig.0.00) (F:0.000, R²: 29.9%)
 Kinerja karyawan = 3.379 – 0.233 Stres Kerja (sig.0.00) + 0.460 Lingkungan Kerja (sig.0.00) (F:0.000, R²: 69.9%)
 Kinerja karyawan = 5.051 – 0.684 Stres Kerja (sig.0.053) + 0.013

Lingkungan Kerja (sig.0.971) + 0.121 X1Z(sig.191) (F:0.000, R2: 70%)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada model pertama, di mana koefisien regresi stres kerja sebesar $-0,357$ dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Namun, pengaruh stres kerja hanya mampu menjelaskan 29,9 persen variasi perubahan kinerja karyawan. Pada persamaan 2 (dua) mengindikasikan bahwa variabel Perubahan Lingkungan Kerja (Z) berinteraksi dengan Kinerja karyawan (Y). Namun pada persamaan 3 (tiga) tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Moderasi Perubahan Lingkungan Kerja (Z) adalah Pure Moderator (Ghozali, 2018).

Tabel 10. Hasil Regresi X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients SE
Y	1.926	0.366
X ₂	0.558	0.089

Sumber: data diolah, (2024)

Tabel 11. Hasil Regresi X2 dan Z Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients SE
Y	1.430	0.292
X ₂	0.325	0.078
Z	0.395	0.066

Sumber: data diolah, (2024)

Tabel 12. Hasil Regresi X2, Z dan X2Z Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients SE
Y	2.863	1.809
X ₂	0.007	0.488
Z	-0.027	0.446
X ₂ Z	0.095	0.118

Sumber: data diolah, (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi maka dapat disimpulkan persamaan, yaitu Kinerja karyawan = $1.926 + 0.558$ Motivasi Kerja (sig.0.00) (F:0.000, R2: 67.2%). Kinerja karyawan = $1.430 + 0.325$ Motivasi Kerja (sig.0.00) + 0.395 Perubahan Lingkungan Kerja (sig.0.00) (F:0.000, R2: 68.7%). Kinerja karyawan = $2.863 - 0.027$ Motivasi Kerja (sig.952) + 0.007 Perubahan Lingkungan Kerja (sig.988) + 0.095 X2Z (sig.426) (F:0.000, R2: 69.1%)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 dan R² sebesar 67,2 persen, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 67,2 persen variasi kinerja karyawan. Selanjutnya, analisis regresi berganda yang memasukkan variabel perubahan lingkungan kerja menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu motivasi kerja dan perubahan lingkungan kerja, sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,00), dengan R² meningkat menjadi 68,7 persen. Hal ini menunjukkan bahwa penambahan variabel lingkungan kerja sedikit meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Pada persamaan 2 (dua) mengindikasikan bahwa variabel Perubahan Lingkungan Kerja (Z) berinteraksi dengan Kinerja karyawan (Y). Namun pada persamaan 3 (tiga) tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Moderasi Lingkungan Kerja (Z) adalah Pure Moderator (Ghozali, 2018).

Hasil Uji Pure Moderasi

Pengujian terhadap pure moderator dilakukan dengan membuat regresi interaksi yaitu perkalian antara variabel X1 dan Z, dengan X2 terhadap Y dalam dan pengujian terhadap pure moderator dilakukan dengan membuat regresi interaksi yaitu perkalian antara variabel X2 dan Perubahan Z, dengan Stres Kerja X1 terhadap Y.

Tabel 13. Hasil Uji Pure Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients SE
Y	1.868	0.355
X ₂	0.598	0.088
ABSX ₁ Z	-0.084	0.040
Y	5.597	0.281
X ₁	-0.344	0.076
ABSX ₂ Z	-0.159	0.068

Sumber: data diolah, (2024)

Berdasarkan pada tabel 14 mengkonfirmasi pada hasil uji moderasi sebelumnya bahwa variabel Z berperan sebagai Pure Moderator terhadap X1 dan Z. Selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa Z berperan sebagai Pure Moderator terhadap X2 dan Y (Ghozali, 2018).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Indah Permata, dengan koefisien regresi – 0,357 dan signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja berdampak langsung pada penurunan kinerja. Hasil tersebut konsisten dengan teori Robbins dan Judge (2019) serta diperkuat oleh penelitian Friskila (2022) dan Syabaniyah (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan di sektor konstruksi.

Faktor utama penyebab stres kerja di perusahaan ini meliputi beban kerja berlebih, tekanan dari atasan, tenggat waktu proyek yang ketat, serta komunikasi antardivisi yang kurang efektif. Kondisi kerja lapangan yang dipengaruhi cuaca ekstrem dan risiko keselamatan turut menambah tekanan fisik dan mental karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Handoko (dalam Wartono & Mochtar, 2015) yang menegaskan bahwa stres kerja berlebih dapat mengganggu kemampuan pengambilan keputusan, menurunkan motivasi, dan menghambat produktivitas.

Untuk meminimalkan dampak stres kerja, perusahaan perlu menerapkan manajemen stres yang lebih sistematis, seperti pembagian tugas yang proporsional, peningkatan komunikasi internal, pemberian penghargaan atas pencapaian, serta penyediaan fasilitas keselamatan dan kenyamanan kerja. Penguatan strategi ini diharapkan mampu membantu karyawan mengelola tekanan kerja secara lebih efektif, sehingga kinerja dan produktivitas perusahaan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Indah Permata, dengan persamaan $Kinerja = 1,926 + 0,558 \text{ Motivasi Kerja}$, nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), dan R^2 sebesar 67,2 persen. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja, sehingga motivasi menjadi faktor penting dalam pencapaian produktivitas karyawan.

Dalam konteks industri konstruksi, motivasi kerja yang tinggi diperlukan untuk

mendukung tuntutan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas hasil kerja. Hasil ini sejalan dengan goal setting theory Locke yang menekankan pentingnya tujuan kerja yang jelas dan umpan balik bagi peningkatan kinerja, serta konsisten dengan temuan Friskila (2022) yang menunjukkan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja di sektor konstruksi.

Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa PT Karya Indah Permata perlu mengelola aspek-aspek yang mendorong motivasi, seperti sistem penghargaan, pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung, dan komunikasi organisasi yang efektif. Upaya tersebut tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga berdampak pada kinerja dan keberhasilan proyek perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Permata. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis yang saling terkait, sehingga kajian simultan diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong produktivitas, sedangkan stres kerja menjadi faktor penghambat yang berpotensi menurunkan efektivitas individu.

Dalam konteks operasional perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, tekanan waktu, beban kerja tinggi, dan kondisi lapangan yang dinamis sering menimbulkan stres kerja. Namun demikian, motivasi yang kuat, baik intrinsik maupun yang bersumber dari dukungan organisasi, dapat membantu mempertahankan kinerja optimal. Pengujian simultan kedua variabel ini memungkinkan peneliti menilai keseimbangan pengaruh antara stres dan motivasi terhadap kinerja, sekaligus mengidentifikasi variabel yang memiliki kontribusi dominan.

Secara praktis, hasil analisis simultan memberikan dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui kebijakan yang menyeimbangkan peningkatan motivasi dan pengendalian stres kerja. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat validitas empiris penelitian, tetapi juga memberikan gambaran yang lebih realistis mengenai dinamika psikologis dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, penggunaan variabel stres kerja dan motivasi kerja secara bersamaan mampu menjelaskan pengaruh yang lebih menyeluruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Perubahan Lingkungan Kerja Memoderasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan lingkungan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan PT. Karya Indah Permata. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja tidak bersifat konstan, tetapi dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang berubah. Secara statistik, interaksi antara stres kerja dan perubahan lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa perubahan lingkungan kerja mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh stres terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks perusahaan konstruksi, perubahan lingkungan kerja dapat mencakup perbaikan fasilitas, peningkatan keamanan, peningkatan sistem komunikasi, serta penerapan kebijakan kerja yang lebih fleksibel. Perubahan-perubahan tersebut terbukti dapat mengurangi dampak negatif stres terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung justru memperkuat pengaruh stres dan menurunkan kinerja karyawan. Secara teoritis, hasil ini selaras dengan pandangan Robbins & Judge (2019) yang menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat memoderasi intensitas hubungan antara stres dan

kinerja, sehingga berfungsi sebagai buffer terhadap tekanan psikologis yang dialami karyawan.

Pengaruh Perubahan Lingkungan Kerja Memoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa interaksi antara motivasi kerja dan perubahan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Permata. Signifikansi pada variabel interaksi ($<0,05$) menegaskan bahwa pengaruh motivasi kerja tidak bersifat independen, melainkan dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan motivasi tinggi tidak cukup untuk meningkatkan kinerja dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Dalam konteks perusahaan konstruksi yang memiliki risiko tinggi dan tekanan waktu ketat, temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara faktor psikologis dan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan fasilitas memadai, komunikasi efektif, dan budaya kolaboratif mampu memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Herzberg mengenai interaksi antara motivator dan faktor lingkungan, serta mendukung pandangan Sedarmayanti (dalam Syabaniah, 2020) bahwa kualitas lingkungan kerja dapat berperan sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara dorongan internal karyawan dan hasil kerja yang dicapai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, stres kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Permata, sehingga kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor psikologis, tetapi kombinasi keduanya. Selain itu, perubahan lingkungan kerja terbukti memoderasi hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Perubahan lingkungan kerja yang adaptif mampu melemahkan dampak negatif stres kerja serta memperkuat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja, sehingga pengelolaan stres dan peningkatan motivasi perlu diintegrasikan dengan strategi pembauran lingkungan kerja untuk mencapai kinerja optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, F. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Pada Karyawan Matahari Department Store Pasar Besar Malang). Universitas Muhammadiyah Malang.
- Badaruddin, Muslim, A., & Ansori, B. I. (2019). Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu : Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri. Universitas Serambi Mekah, Vol 2.
- Daenuri, R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi. Jurnal Mahasiswa Manajemen, 1(1). <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22>
- Dewi, C. I., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. E-Journal Manajemen Unud, 5(12), 7583–7606.
- Dewi, N. P. E. L., & Netra, I. G. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and SPA Legian Kuta-Bali. E-Journal Manajemen Unud, 4(7), 1933–1948.

- Friskila, I. (2022). Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Universitas Putera Batam.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. (2019). Organisasi dan Motivasi: Vol. Cetakan Ke-10. PT Bumi Aksara.
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (2nd ed.). Guilford Press.
- Hosnawati. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk di Surabaya). Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi, 4(3).
- Irianto, I. M. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang). Universitas Brawijaya .
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, Robert. (2013). Human Resource Management. McGraw-Hill Irwin.
- Muamar, R. F., & Suwarsi, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bandung Conference Series: Business and Management, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6985>
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. Jurnal Studi Komunikasi Dan Media, 15(1).
- Pitri, M. R. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Glostar Indonesia di Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). In Jurnal Mahasiswa Manajemen (Vol. 1, Issue 1). <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22>
- Pratiwi, Y. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Solo). IAIN Salatiga.
- Riyadi, S. (2015). Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) Throughout The State Central Tapanuli, Sumatera. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS, 20(2), 52. <https://doi.org/10.9790/0837-20215257>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Edisi 16). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sulistiyawati, N. (2016). Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal). Dharma Ekonomi, 23(43).
- Syabaniyah, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Putraduta Buanasentosa. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. Universitas Komputer Indonesia, 1.
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres dan Kinerja di Lingkungan Kerja yang Semakin Kompetitif. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 2(2).
- Yuli, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres Kerja (Cetakan I, Vol. 1). Semarang University Press.