

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Elvaretta Ivana Telaumbanua¹, Yanuar^{2*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: elvaretta.115210011@stu.untar.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: yanuar@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 10-12-2024, revisi: 10-01-2025, diterima untuk diterbitkan : 10-02-2025

ABSTRAK

Dalam era dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar produktivitas dan efektivitas kerja dapat meningkat dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memperhatikan kinerja karyawan dengan memperhatikan variabel stres kerja, *employee well-being*, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak stres kerja dan *employee well-being* terhadap kinerja karyawan di PT XYZ dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT XYZ sebanyak 160 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee well-being* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, *employee well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja dapat memediasi pengaruh antara *employee well-being* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: stres kerja, kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan, motivasi kerja

ABSTRACT

In an increasingly competitive work environment, companies need to understand various factors that can affect employee performance to enhance productivity and work effectiveness. Therefore, companies are required to pay attention to employee performance by considering the variables of job stress, employee well-being, and work motivation. This study aims to determine the impact of job stress and employee well-being on employee performance at PT XYZ, with work motivation as a mediating variable. The type of research used is quantitative research, and the sampling technique in this study uses non-probability sampling with the simple random sampling method. The questionnaire distribution was conducted with 160 employees of PT XYZ as respondents. The results of the study indicate that job stress and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, employee well-being has a negative and significant effect on employee performance, job stress does not have a significant effect on work motivation, employee well-being has a positive and significant effect on work motivation, work motivation cannot mediate the effect of job stress on employee performance, and work motivation can mediate the effect of employee well-being on employee performance.

Keywords: work stress, employee well-being, employee performance, work motivation

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan-perusahaan saat ini bersaing untuk meraih kesuksesan dan keunggulan kompetitif akibat perubahan dunia bisnis yang begitu cepat dan pesat (Avita *et al.*, 2023). Kapasitas organisasi untuk mengelola beragam sumber dayanya sangat penting bagi keberhasilannya. Sumber daya yang penting antara lain adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memainkan peran dalam mendorong organisasi maju dan mencapai tujuannya. Mempelajari perilaku

karyawan, khususnya kinerja, merupakan hal krusial bagi perusahaan dalam mengelola aset sumber daya manusianya. Yang dimaksud dengan kinerja seseorang adalah hasil akhir dari usahanya, baik kuantitas maupun kualitas, dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja (Wahyuni, 2019).

Banyak faktor, seperti faktor pribadi, psikologis, dan organisasi, mempengaruhi kinerja (Solís *et al.*, 2023). Penelitian oleh Wahyuni (2019) menemukan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Utama *et al.* (2024) menemukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil penelitian dari Febrian & Nurhalisah (2024) menunjukkan bahwa *workload* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jonathan (2023) menemukan bahwa secara parsial, *employee well-being* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menciptakan *research gap* yang mengindikasikan bahwa faktor *employee well-being* dan stres kerja belum terbukti secara konsisten memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini menekankan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain untuk memoderasi atau memediasi hubungan tersebut.

Untuk menutupi *research gap* tersebut, maka penelitian ini akan menambahkan variabel mediasi, yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja dipilih karena dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, namun juga dapat bertindak sebagai penghubung antara stres kerja dan *employee well-being* dengan kinerja karyawan. Faktor eksternal seperti stres kerja mungkin tidak secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi dapat memengaruhi motivasi kerja terlebih dahulu (Kumala & Maksun, 2023). Dalam konteks ini, motivasi kerja dapat memperjelas bagaimana stres kerja dan *employee well-being* dapat mempengaruhi kinerja. Dengan menambahkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini ingin menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti stres kerja dan *employee well-being* tidak selalu mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Sebaliknya, faktor-faktor tersebut pertama-tama mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan, yang kemudian berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi penghubung antara faktor-faktor eksternal tersebut dan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar dampak positif yang diberikan oleh faktor-faktor eksternal terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan proaktif dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, fokus pada peningkatan motivasi kerja dapat membantu perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan meskipun faktor eksternal seperti stres kerja dan *employee well-being* tetap ada. Motivasi yang positif, baik intrinsik maupun ekstrinsik, akan membuat karyawan lebih siap menghadapi tantangan dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, *grand theory* yang digunakan adalah Teori Keseimbangan. Teori keseimbangan yang diuraikan oleh Wexley dan Yukl (1997) ini menegaskan bahwa kinerja optimal seorang individu akan tercapai ketika terdapat keseimbangan antara manfaat yang diterima (*benefit*) dan rangsangan atau insentif (*inducement*) yang diberikan dalam pekerjaan. Menurut teori ini, seseorang cenderung bekerja dengan lebih baik apabila merasa bahwa upaya dan kontribusinya dihargai secara adil dan masuk akal. Teori keseimbangan ini menjadi relevan dalam penelitian ini karena menunjukkan pentingnya keadilan dalam pemberian manfaat dan insentif sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan keadaan emosional yang timbul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk menghadapinya. Vanchapo (2020:37) menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika tekanan yang dihadapi tidak sesuai dengan kapasitas seseorang, yang kemudian

mempengaruhi kondisi fisik dan psikis, termasuk emosi dan proses berpikir. Menurut Robbins (2008) stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Berdasarkan definisi di atas, stres kerja dapat disimpulkan sebagai kondisi ketegangan emosional yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menghadapinya, yang mempengaruhi kondisi fisik, psikis, dan emosional seseorang.

Employee well-being atau kesejahteraan karyawan merupakan kondisi keseluruhan karyawan yang mencakup kesehatan fisik, mental, dan sosial mereka di tempat kerja (Anisykurlillah *et al.*, 2022). *Employee well-being* adalah konsep yang mencakup tidak hanya persepsi dan perasaan karyawan tentang pekerjaan dan kepuasan hidup mereka, tetapi juga pengalaman psikologis serta tingkat kepuasan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka serta rasa sejahtera yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka, yang berkaitan dengan kepuasan kerja, semangat kerja, disiplin, dan loyalitas terhadap perusahaan (Zheng, 2015:627). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee well-being* atau kesejahteraan karyawan mencakup berbagai aspek, baik fisik, mental, maupun sosial, yang berhubungan langsung dengan pengalaman dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka. Kesejahteraan karyawan yang lebih tinggi dapat menghasilkan sikap yang lebih positif dan respons yang lebih baik terhadap berbagai situasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau produktivitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya di lingkungan kerja (Memon *et al.*, 2023). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu, baik dalam konteks individu maupun kelompok. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu (Siagian; Hakim dan Khair, 2020). Sedarmayanti (dalam Burhannudin, dkk., 2019:192) menambahkan bahwa kinerja karyawan adalah capaian individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, etis, dan bermoral. Selain itu, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (dalam Tri Maryati, 2020:7) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian pada tingkat tertentu dalam pekerjaan, program, atau kebijakan yang mendukung tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan. Kasmir (dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair, 2020:109) juga menegaskan bahwa kinerja mencakup hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan definisi-definisi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam periode tertentu, yang mencakup pencapaian tugas dan tanggung jawab yang mendukung tujuan organisasi.

Menurut Muhammad Busro dalam Kurniawan *et al.* (2021:389), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan, serta kemauan untuk berusaha keras demi tujuan organisasi. Menurut Priansa dalam Zinni Z *et al.* (2021:670), motivasi kerja mencakup tindakan dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berprestasi sesuai dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan definisi di atas, Kesimpulan dari definisi motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk berprestasi dan berusaha keras mencapai tujuan, baik pribadi maupun organisasi.

Stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, terutama ketika beban kerja berlebihan. Penelitian menunjukkan bahwa stres akibat beban kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan kinerja (Elsafy & Shafik, 2022; Jahroni *et al.*, 2023). Oleh karena itu, manajemen stres melalui strategi yang efektif penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

Ganster & Rosen (2013) menyatakan bahwa stres kerja tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga menghambat kemampuan mereka untuk mencapai target pekerjaan atau berkontribusi secara optimal pada organisasi.

Kesejahteraan karyawan berhubungan erat dengan peningkatan kinerja. Praktik organisasi yang mendukung kesehatan psikologis dan fisik karyawan terbukti meningkatkan produktivitas (Aubouin-Bonnaventure *et al.*, 2023). Kepemimpinan inklusif juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja melalui modal psikologis karyawan (Umrani *et al.*, 2023). Bakker & Demerouti (2008) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan yang baik, baik secara fisik maupun psikologis, lebih cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Kesejahteraan yang baik mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih banyak dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi juga bertindak sebagai mediator yang menghubungkan faktor-faktor lain, seperti kepuasan kerja, dengan kinerja (Wardiansyah *et al.*, 2024; Abdelwahed *et al.*, 2024). Layek & Koodamara (2024) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berhubungan positif dengan kinerja guru, dengan pengalaman kerja memoderasi hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja.

Robbins (2008) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana seseorang mengalami ketegangan akibat situasi yang memengaruhi dirinya. Situasi ini tentunya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh ganda: *eustress* (stres positif) dapat meningkatkan motivasi, sedangkan *distress* (stres berlebihan) dapat menurunkannya. Tingkat stres yang sesuai membantu karyawan tetap fokus dan produktif, sedangkan stres yang berlebihan menurunkan semangat dan performa. Penelitian Trianingrat & Supartha (2020) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Ketika karyawan mengalami stres, fokus dan energi mereka cenderung terserap untuk mengatasi tekanan, sehingga semangat dan dorongan untuk bekerja menjadi menurun. Bashir & Ramay (2010) menyatakan bahwa stres yang berlebihan dapat menurunkan motivasi karyawan, sementara stres yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi karyawan.

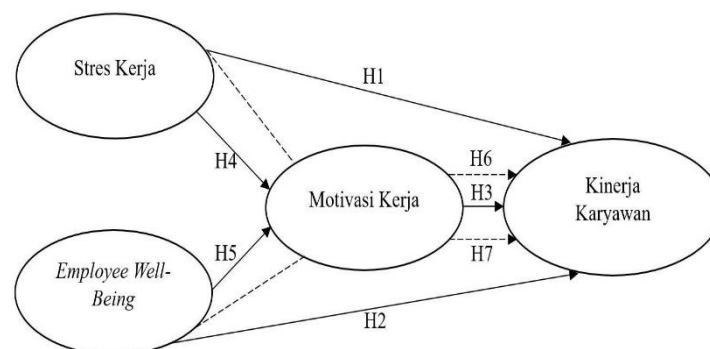
Kesejahteraan karyawan, yang mencakup kesehatan fisik, mental, dan emosional, berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dengan dukungan organisasi yang baik, kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan kerja. Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) menyatakan bahwa sumber daya kerja seperti dukungan manajerial dan lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi beban kerja dan meningkatkan kesejahteraan, yang pada akhirnya memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Anisykurillah *et al.* (2022) menyatakan bahwa *employee well-being* berpengaruh langsung terhadap motivasi, kinerja, dan retensi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Mohamad & Abidin (2024) menjelaskan ketika karyawan merasa sejahtera secara fisik, mental, dan emosional, hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja. Kesejahteraan yang baik dapat memberikan energi positif, memperbaiki kepuasan kerja, dan meningkatkan rasa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan karyawan. Bhoir & Sinha (2024) menyatakan bahwa perusahaan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan motivasi karyawan.

Stres kerja merujuk pada perasaan tertekan atau kewalahan yang dialami oleh individu karena tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang tersedia. Ketika karyawan

mengalami stres yang tinggi, hal ini dapat menurunkan konsentrasi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan mereka (Lazarus & Folkman, 1984). Stres kerja dapat menurunkan kinerja, tetapi motivasi kerja yang tinggi dapat mengurangi dampak negatif ini. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih mampu mengelola stres, sehingga tetap produktif meskipun menghadapi tekanan (Ryan & Deci, 2000). Memon *et al.* (2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan efisien, yang dapat dipengaruhi oleh tingkat stres yang mereka alami. Ketika stres tidak dikelola dengan baik, karyawan bisa merasa tertekan dan kurang produktif. Namun, motivasi kerja berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan stres dengan kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi mampu mengelola stres secara konstruktif, menjaga fokus, dan terus berprestasi, meskipun berada dalam kondisi stres.

Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan motivasi kerja bertindak sebagai mediator. Ketika kesejahteraan tinggi, motivasi intrinsik meningkat, yang pada akhirnya memperkuat hubungan antara kesejahteraan dan kinerja (Ryan & Deci, 2000). Memon *et al.* (2023) menegaskan bahwa kinerja karyawan yang baik tidak hanya berdampak pada hasil individu, tetapi juga keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Dengan motivasi sebagai variabel mediasi, kesejahteraan karyawan memberikan efek positif terhadap kinerja. Motivasi yang tinggi memperkuat dampak positif kesejahteraan terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Mohamad & Abidin (2024) menjelaskan bahwa *employee well-being* yang melibatkan keseimbangan emosional, fisik, dan spiritual, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Motivasi ini kemudian berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan kaitan antar variabel yang telah diuraikan di atas, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

(H1): Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(H2): Employee well-being berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(H3): Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(H4): Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

(H5): *Employee well-being* berpengaruh terhadap motivasi kerja.

(H6): Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

(H7): *Employee well-being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (dalam Susanto *et al.*, 2024) metode penelitian kuantitatif memiliki arti sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data statistika yang digunakan akan menghasilkan hasil penelitian berdasarkan penggunaan data dan skala melalui sampel responden yang dapat mewakili suatu populasi dengan memberikan pertanyaan dan tanggapan tertutup. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan hanya sekali pada suatu titik waktu tertentu, sehingga menciptakan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian jenis ini memfokuskan pada analisis pada titik waktu tertentu tanpa melibatkan pengamatan terhadap perubahan dari waktu ke waktu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada sub bab ini dilakukan analisis frekuensi pada data demografi responden yang terdiri dari data, jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja. Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data Demografi

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	84	52,5
Perempuan	76	47,5
Jumlah	160	100
Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 Tahun	84	52,5
25-35 Tahun	55	34,375
36-45 Tahun	14	8,75
> 45 Tahun	7	4,375
Jumlah	160	100
Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
Manager	14	8,75
Supervisor	30	18,75
Staff	104	65
Lainnya	12	7,5
Jumlah	160	100
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	51	31,875
1-3 Tahun	48	30
4-6 Tahun	32	20
> 6 Tahun	29	18,125
Jumlah	160	100

Dari data tersebut, diketahui bahwa dari total 160 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 84 orang (52,5%), sedangkan perempuan berjumlah 76 orang (47,5%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat proporsi yang hampir seimbang antara responden laki-laki dan perempuan, dengan sedikit dominasi responden laki-laki. Selanjutnya berdasarkan data usia responden, mayoritas berada pada kelompok usia di bawah 25 tahun sebanyak 84 orang (52,5%) dan kelompok usia 25–35 tahun menempati urutan kedua dengan 55 orang (34,375%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari kelompok usia muda, dengan persentase yang menurun seiring bertambahnya usia. Berdasarkan data jabatan responden, mayoritas adalah staf sebanyak 104 orang (65%), diikuti oleh supervisor sebanyak 30 orang (18,75%), dan manajer sebanyak 14 orang (8,75%). Responden dengan jabatan lainnya berjumlah 12 orang (7,5%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari posisi staf, yang merupakan bagian terbesar dalam struktur organisasi. Berdasarkan data lama bekerja, mayoritas responden memiliki

masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 51 orang (31,875%), diikuti oleh responden dengan masa kerja 1–3 tahun sebanyak 48 orang (30%). Responden dengan masa kerja 4–6 tahun berjumlah 32 orang (20%), dan mereka yang telah bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 29 orang (18,125%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang relatif baru, yaitu kurang dari 1 tahun hingga 3 tahun.

Analisis data menggunakan SmartPLS untuk mengevaluasi model luar dilakukan dengan menguji *Convergent Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* pada model pengukuran dengan indikator reflektif diukur berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Pengujian validitas indikator dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor item dan skor konstraknya. Indikator dianggap valid jika nilai *loading factor*-nya lebih besar dari 0,7. Berdasarkan tabel yang ada, semua indikator memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7, yang berarti indikator-indikator tersebut valid. Dengan demikian, konstruk untuk semua variabel dalam model tidak ada yang perlu dieliminasi (Hair *et al.*, 2022).

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dievaluasi berdasarkan nilai reliabilitas konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk. Sebuah konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai reliabilitasnya mencapai 0,70 dan AVE lebih besar dari 0,50. Tabel 2 berikut akan menyajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel yang diuji. semua nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,50 dan semua nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,70, yang berarti bahwa semua variabel dianggap reliabel (Hair *et al.*, 2022).

Tabel 2. *Construct Reliability and Validity*

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i> (rho_a)	<i>Composite reliability</i> (rho_c)	<i>Average variance extracted</i> (AVE)
EWB	0,881	0,888	0,911	0,634
KK	0,861	0,869	0,895	0,589
MK	0,894	0,896	0,919	0,656
SK	0,854	0,87	0,892	0,582

Validitas indikator pada setiap variabel penelitian juga dapat diuji melalui pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*), yang dilakukan dengan memeriksa nilai *cross loading*, yaitu koefisien korelasi antara indikator dan konstraknya dibandingkan dengan koefisien korelasi indikator terhadap konstruk lain. Sebuah indikator dianggap valid secara diskriminan jika koefisien korelasi dengan konstruk yang diukur lebih besar dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lainnya.

Tabel 3. *Cross Loadings*

	<i>EWB</i>	<i>KK</i>	<i>MK</i>	<i>SK</i>
EWB1	0,763	0,588	0,7	0,572
EWB2	0,88	0,67	0,834	0,886
EWB3	0,826	0,567	0,721	0,747
EWB4	0,648	0,616	0,567	0,687
EWB5	0,749	0,608	0,79	0,658
EWB6	0,884	0,603	0,85	0,743
KK1	0,533	0,809	0,537	0,578
KK2	0,454	0,715	0,481	0,52
KK3	0,76	0,719	0,852	0,673
KK4	0,604	0,768	0,691	0,573
KK5	0,533	0,809	0,537	0,578

KK6	0,527	0,777	0,549	0,589
MK1	0,749	0,608	0,79	0,658
MK2	0,901	0,63	0,872	0,766
MK3	0,778	0,659	0,834	0,759
MK4	0,771	0,608	0,802	0,757
MK5	0,759	0,729	0,858	0,674
MK6	0,604	0,768	0,691	0,573
SK1	0,558	0,607	0,556	0,733
SK2	0,578	0,686	0,574	0,717
SK3	0,672	0,528	0,653	0,722
SK4	0,575	0,401	0,511	0,653
SK5	0,816	0,616	0,766	0,842
SK6	0,88	0,67	0,834	0,886

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan setelah modifikasi model, yang ditampilkan pada tabel di atas, seluruh indikator menunjukkan nilai cross loading terhadap konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan dengan nilai cross loading terhadap konstruk lainnya, sehingga dapat dianggap valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Hair *et al.*, 2022).

Tabel 4. *Fornell-Larcker Criterion*

	EWB	KK	MK	SK
EWB	0,796			
KK	0,765	0,767		
MK	0,942	0,823	0,81	
SK	0,903	0,775	0,863	0,763

Berdasarkan tabel di atas, semua akar dari AVE (*Fornell-Larcker Criterion*) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan variabel lainnya. Karena nilai akar AVE untuk semua variabel laten lebih besar dibandingkan dengan korelasinya dengan konstruk lainnya, maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi, seperti yang terlihat pada tabel di atas (Hair *et al.*, 2022).

Pengujian *inner model* atau model struktural bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk, nilai signifikansi, dan *R-square* dalam model penelitian.

Tabel 5. *R Square*

	R-square	R-square adjusted
KK	0,707	0,698
MK	0,889	0,887

Berdasarkan hasil pengujian inner model, nilai *R-square* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,707 dan *R-square adjusted*-nya sebesar 0,698, menunjukkan bahwa sekitar 70,7% dari variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Stres Kerja (SK), dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Sementara itu, nilai *R-square* untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,889 dengan *R-square adjusted* sebesar 0,887, yang menunjukkan bahwa sekitar 89% dari variabilitas motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen (SK, MK, EWB, KK).

Untuk menilai seberapa besar pengaruh antar variabel, digunakan ukuran *Effect Size* atau *f-square*. Nilai *f-square* sebesar 0,02 menunjukkan efek kecil, 0,15 menunjukkan efek sedang, dan 0,35 menunjukkan efek besar. Nilai *f-square* yang kurang dari 0,02 dapat diabaikan atau dianggap tidak memberikan pengaruh yang signifikan (Hair *et al.*, 2022).

Tabel 6. *F Square*

	EWB	KK	MK	SK
EWB		0,048	1,295	
KK				
MK		0,289		
SK		0,099	0,008	

Berdasarkan hasil perhitungan *Effect Size* atau *f-square* yang ditunjukkan dalam tabel, nilai *f-square* untuk hubungan antara variabel *Employee Well Being* (EWK) dan Kinerja Karyawan (KK) adalah 0,048, yang menunjukkan efek yang sangat kecil dan dapat diabaikan. Sementara itu, hubungan antara variabel Motivasi Kerja (MK) dengan Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai *f-square* 0,289, yang menunjukkan efek sedang. Pengaruh antara variabel *Employee Well-Being* (EWB) dengan Motivasi Kerja (MK) menunjukkan nilai *f-square* yang sangat tinggi, yaitu 1,295, menandakan efek besar. sedangkan pengaruh antara Stres Kerja (SK) terhadap *Employee Well-Being* (EWB) dan Motivasi Kerja (MK) memiliki efek kecil dengan nilai *f-square* 0,009 dan 0,008.

Tujuan melakukan pengujian *predictive relevance* (Q^2) adalah untuk memvalidasi model. Hasil perhitungan Q adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \\
 Q^2 &= 1 - (1 - 0,756) (1 - 0,890) \\
 Q^2 &= 1 - 0,244 \times 0,110 \\
 Q^2 &= 1 - 0,089 \\
 Q^2 &= 0,911
 \end{aligned}$$

Nilai *predictive relevance* (Q^2) sebesar 0,911 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik. Q^2 mengukur sejauh mana model dapat memprediksi nilai variabel endogen (tergantung) berdasarkan data yang ada. Dengan nilai Q^2 yang tinggi, dapat disimpulkan bahwa model struktural yang melibatkan variabel, Stres Kerja (SK), *Employee Well-Being* (EWB), Motivasi Kerja (MK), dan Kinerja Karyawan (KK) dapat memberikan prediksi yang akurat dan relevan terkait hubungan antar variabel tersebut.

Hasil perhitungan *Goodness of Fit Index* (GoF) menunjukkan nilai 0,712. Menurut Tenenhaus *et al.* (2004), nilai GoF small = 0,1, GoF medium = 0,25 dan GoF besar = 0,36. Tujuan melakukan pengujian *Goodness of Fit Index* (GoF) adalah untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) yang diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 GoF &= \sqrt{AVE \times R^2} \\
 GoF &= \sqrt{0,626 \times 0,823} \\
 GoF &= \sqrt{0,515} \\
 GoF &= 0,717
 \end{aligned}$$

Nilai *Goodness of Fit* (GoF) sebesar 0,717 menunjukkan bahwa model yang melibatkan variabel Stres Kerja (SK), *Employee Well-Being* (EWB), Motivasi Kerja (MK), dan Kinerja Karyawan (KK) menunjukkan bahwa konstruk-konstruk yang diuji mampu menjelaskan variabilitas data dengan tingkat kecocokan yang tinggi.

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
SK → KK	0,397	0,388	0,192	2,07	0,038
EWB → KK	-0,417	-0,446	0,189	2,204	0,028
MK → KK	0,873	0,908	0,187	4,678	0
SK → MK	0,067	0,073	0,112	0,601	0,548
EWB → MK	0,882	0,874	0,104	8,451	0
SK → MK → KK	0,059	0,069	0,108	0,545	0,586
EWB → MK → KK	0,77	0,79	0,177	4,354	0

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai *P-value* yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.038 dan nilai *t-statistic* sebesar 0.601. Selain itu, nilai *original sample* nya juga menunjukkan angka yang positif yaitu sebesar 0.397 yang berarti arah pengaruhnya adalah positif. Dengan hasil tersebut, maka H1 dalam penelitian ini dapat diterima (Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan). Hasil ini sesuai dengan Teori keseimbangan yang dikembangkan oleh Wexley & Yukl (1997) yang menyatakan bahwa kinerja optimal tercapai jika terdapat keseimbangan antara manfaat yang diterima (*benefit*) dan upaya yang dikeluarkan (*inducement*). Ketidakseimbangan, seperti beban kerja berlebih tanpa kompensasi yang memadai, dapat memicu stres yang berujung pada penurunan motivasi dan kinerja. Stres kerja merupakan suatu reaksi ketegangan yang tidak diinginkan individu terhadap kondisi tekanan kesenjangan lingkungan dan adanya hambatan dalam memenuhi tuntutan keinginannya sehingga dapat menjadi beban karyawan yang akan mempengaruhi kinerja individu baik secara emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja (Fauzie & Yanuar, 2021). Maharani dan Budianto (2019) menyatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan *employee well-being*, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor penyebab stres, seperti beban kerja dan dukungan atasan, untuk menciptakan keseimbangan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee Well-being* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat dari nilai *P-value* yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.028 dan nilai *t-statistic* sebesar 2.204. Selain itu, nilai *original sample* nya juga menunjukkan angka yang negatif yaitu sebesar -0.417 yang berarti arah pengaruhnya adalah negatif. Dengan hasil tersebut, maka H2 dalam penelitian ini dapat diterima (*Employee well-being* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan). Menurut Teori keseimbangan, dukungan organisasi yang memadai meningkatkan persepsi karyawan terhadap kesetaraan antara usaha dan manfaat yang diterima. Penelitian ini mendukung pandangan bahwa *employee well-being* yang baik meningkatkan motivasi dan kinerja. Anisykurlillah *et al.* (2022) menegaskan pentingnya kesejahteraan fisik, mental, dan sosial untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki loyalitas dan komitmen tinggi, sehingga berkontribusi pada tujuan organisasi. Perusahaan disarankan menerapkan program kesejahteraan karyawan untuk mendukung keseimbangan kerja-hidup.

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai *P-value* yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.000 dan nilai *t-statistic* sebesar 4,678. Selain itu, nilai *original sample* nya

juga menunjukkan angka yang positif yaitu sebesar 0.873 yang berarti arah pengaruhnya adalah positif. Dengan hasil tersebut, maka H3 dalam penelitian ini dapat diterima (Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan). Kurniawan *et al.* (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan bergantung pada dorongan internal yang selaras dengan tujuan organisasi. Teori Keseimbangan menekankan bahwa motivasi meningkat ketika karyawan merasakan hubungan yang adil antara input dan *reward*. Hasil penelitian ini selaras dengan Ekhsan (2019), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Yanuar (2017) motivasi adalah karakteristik psikologis dan kemauan keras, ketekunan, dan stimulasi dalam diri organisasi. Seseorang yang menjadi kekuatan dan komitmen untuk mempromosikan dan memobilisasi semua kemampuan untuk mencapai tujuan juga disebut sebagai motivasi (Permatasari & Yanuar, 2024). Untuk meningkatkan motivasi, perusahaan dapat memberikan penghargaan, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel 7 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini dilihat dari nilai *P-value* yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.548 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,07. Dengan hasil tersebut, maka H4 dalam penelitian ini ditolak (Stres kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja). Robbins (2008) menjelaskan bahwa stres kerja dapat mengurangi energi dan fokus, sehingga menurunkan motivasi. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor seperti dukungan organisasi mungkin memiliki peran lebih besar dalam memengaruhi motivasi karyawan. Trianingrat dan Supartha (2020) juga menyebutkan bahwa stres kerja berdampak negatif pada semangat kerja, meskipun tidak secara langsung. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengurangi sumber stres sambil memperkuat elemen motivasi lainnya.

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Employee Well-being* terhadap motivasi kerja. Hal ini dilihat dari nilai *P-value* yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.000 dan nilai *t-statistic* sebesar 8,451. Selain itu, nilai *original sample* nya juga menunjukkan angka yang positif yaitu sebesar 0.882 yang berarti arah pengaruhnya adalah positif. Dengan hasil tersebut, maka H5 dalam penelitian ini dapat diterima (*Employee well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja). Teori Keseimbangan menyatakan bahwa dukungan terhadap kesejahteraan meningkatkan persepsi keadilan, yang berdampak pada semangat kerja. Penelitian ini menemukan hubungan signifikan antara *employee well-being* dan motivasi kerja. Hasil ini konsisten dengan Anisykurlillah *et al.* (2022), yang menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, termasuk keseimbangan kerja-hidup dan dukungan sosial, memengaruhi motivasi secara positif. Program kesejahteraan yang komprehensif direkomendasikan untuk meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel 7 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara stres kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai *P-value* yang lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0,586 dan nilai *t-statistic* sebesar 0,545. Selain itu, nilai *original sample* nya juga menunjukkan angka yang positif yaitu sebesar 0,059 yang berarti arah pengaruhnya adalah positif. Dengan hasil tersebut, maka H6 dalam penelitian ini ditolak (motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan). Teori keseimbangan menyatakan bahwa dukungan terhadap kesejahteraan meningkatkan persepsi keadilan, yang berdampak pada semangat kerja. Penelitian ini menemukan hubungan signifikan antara *employee well-being* dan motivasi kerja. Hasil ini konsisten dengan Anisykurlillah *et al.* (2022), yang menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, termasuk keseimbangan kerja-hidup dan dukungan

sosial, memengaruhi motivasi secara positif. Program kesejahteraan yang komprehensif direkomendasikan untuk meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data, tabel 7 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *Employee Well-being* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi. Hal ini dilihat dari nilai *P value* yang kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai *t-statistic* sebesar 4,354. Dengan hasil tersebut, maka H7 dalam penelitian ini dapat diterima. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam memperkuat pengaruh *employee well-being* terhadap kinerja. Teori Keseimbangan mendukung bahwa kesejahteraan yang baik menciptakan rasa keadilan, sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan Memon *et al.* (2023), yang menyebutkan bahwa kesejahteraan karyawan memengaruhi motivasi dan kinerja secara simultan. Implementasi program kesejahteraan mental dan fisik, serta pengakuan atas kontribusi, disarankan untuk mendukung keberlanjutan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, yang menunjukkan bahwa stres yang dialami karyawan dapat memengaruhi kualitas dan efektivitas kerja mereka di perusahaan.
- b. *Employee well-being* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka di PT XYZ, yang menunjukkan bahwa kondisi fisik dan mental yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja di tempat kerja.
- c. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
- d. Stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PT XYZ, yang mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan tidak secara langsung mempengaruhi semangat mereka untuk bekerja.
- e. *Employee well-being* memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi kerja di PT XYZ, yang menunjukkan bahwa peningkatan kondisi fisik, mental, dan sosial karyawan berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja mereka.
- f. Stres kerja melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa meskipun stres dapat memengaruhi motivasi, hal tersebut tidak berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
- g. *Employee well-being* melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memperkuat dampak positif dari kesejahteraan terhadap kinerja di PT XYZ.

Saran

- a. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan *Employee Well-being*, baik fisik, mental, maupun sosial, karena hal ini terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja. Peningkatan program kesejahteraan, pelatihan pengelolaan stres, serta memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan.
- b. Karyawan disarankan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Mereka juga sebaiknya meningkatkan komunikasi dengan manajemen dan rekan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan mendorong motivasi untuk berprestasi.

- c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memperluas variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta mempertimbangkan faktor-faktor eksternal lainnya, seperti budaya organisasi dan kebijakan perusahaan. Penggunaan metode penelitian yang lebih beragam juga dapat memberikan hasil yang lebih mendalam dan komprehensif.

REFERENSI

- Abdelwahed, N. A. A., Al Doghan, M. A., Saraih, U. N. & Soomro, B. A. (2024). Unleashing potential: Islamic leadership's influence on employee performance via Islamic organizational values, organizational culture and work motivation. *International Journal of Law and Management*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-2024-0019>
- Anisykurlillah, I., Januarti, I., & Zulaikha. (2022). The role of the audit committee and employee well-being in controlling employee fraud. *Journal of Governance and Regulation*, 11(4). <https://doi.org/10.22495/jgrv11i4art16>
- Aubouin-Bonnaventure, J., Chevalier, S., Lahiani, F. J., & Fouquereau, E. (2024). Well-being and performance at work: a new approach favourable to the optimal functioning of workers through virtuous organisational practices. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(4), 608-623. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3584>
- Avita, D. N., Aditya, R., Fakhrudin, A., Tohir, N. I., & Anshori, M. I. (2023). Maximizing strategies for developing business in the digital transformation era. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(4), 56–61. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v1i4.108>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bashir, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact of stress on employees job performance: A Study on Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122-126. <https://doi.org/10.5539/ijms.v2n1p122>
- Bhoir, M., & Sinha, V. (2024). Employee well-being human resource practices: a systematic literature review and directions for future research. *Future Business Journal*, 10(95), 1-18. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00382-w>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Elsafy, A., & Shafik, L. (2022). The impact of job stress on employee's performance at one of private banks in Egypt during COVID-19 pandemic. *International Business Research*, 15(2), 24-39. <https://doi.org/10.5539/ibr.v15n2p24>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Febrian, W., & Nurhalisah, S. (2024). Determination of workload, work stress, and authoritarian leadership style on performance performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 5(2), 282-292. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v5i2.2243>
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39, 1085-1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>

- Hair J., Hult, G.T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hakim, F., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Hutama, A. A., Noermijati., & Irawanto, D. W. (2024). The effect of transactional leadership on employee performance mediated by job satisfaction, job stress and trust. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(3), 151-166. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i3.3297>
- International Journal of Research in Business and Social Science, 13(1), 220-231. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133>
- Jahroni, J., Anjanarko, T. S., & Wibowo, A. S. (2023). Driving Performance Excellence: Exploring the Impact of Leadership and Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(1), 6-10.
- Jonathan, R. (2023). Pengaruh employee well-being dan employee engagement terhadap kinerja karyawan generasi Z di PT X dengan pengalaman kerja sebagai moderator. *Tesis*. Program Magister Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
- Kumala, U., & Maksum, I. (2023). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi DKI Jakarta). *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 905-911.
- Kurniawan, D. A., Claudia, M., & Dahniar. (2021). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 9(2), 89-98. <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i2.5>
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 104217. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327-332. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Maryati T. (2021). *Budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between job satisfaction and employee performance in the construction industry of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Mohamad, F., & Abidin, N. Z. (2024). Enhancing employee well-being and productivity in evolving work environments. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 13(3), 289-301. <https://doi.org/10.36941/ajis-2024-0081>
- Permatasari, S., & Yanuar, Y. (2024). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(3), 726-735. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i3.31605>
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi edisi kesembilan*. Jakarta: PT Indeks Grup Gramedia.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Solis, P., Lago-Urbano, R., & Real Castelao, S. (2023). Factors that impact the relationship between perceived organizational support and technostress in teachers. *Behavioral Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/Bs13050364>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Vinzi, V. E. (2004) A Global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 1, 739-742.
- Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1838-1857. <https://doi.org/24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p10>
- Umrani, W. A., Bachkirov, A. A., Nawaz, A., Ahmed, U., & Pahi, M. H. (2023). Inclusive leadership, employee performance and well-being: an empirical study. *Leadership and Organization Development Journal*, 45(2), 231-250. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2023-0159>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Buku ajar beban kerja dan stres kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived organizational support dan talent management terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 905-913.
- Wardiansyah, D. R., Indrawati, N., & Kurniawati, D. T. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction.
- Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (1997). *Organizational behavior and personel psychology*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc., Home Woods.
- Yanuar, Y. (2017). Compensation, Motivation and Performance of Employees: Evidence from Indonesia. *Journal of Economic and Management Perspectives*, 11(4), 486-492.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621-644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zinni, Z., Siregar, D. R., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN III Kebun Rambutan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(2), 667-689. <https://doi.org/10.31955/mea.vol5.iss2.pp667-689>