

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI: STUDI
KASUS PADA PERUSAHAAN PT XYZ**



DISUSUN OLEH:

NAMA: ELVARETTA IVANA TELAUMBANUA

NIM: 115210011

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2024

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI: STUDI
KASUS PADA PERUSAHAAN PT XYZ**



DISUSUN OLEH:

NAMA: ELVARETTA IVANA TELAUMBANUA

NIM: 115210011

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2024

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Elvaretta Ivana Telaumbanua
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210011
Program Studi : Management
Alamat : Jl. Palapa 2 blok H4 No 8 Rt 10/ Rw 06
Tegal Alur Jakarta Barat
Telp. -
HP. 081284923410

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 16 November 2024

Elvaretta Ivana T.

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Elvaretta Ivana Telaumbanua
NIM : 11521011
PROGRAM / JURUSAN : SI / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SDM (Sumber Daya Manusia)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH, STRES KERJA, EMPLOYEES'
WELL-BEING TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI: STUDI
KASUS PADA PERUSAHAAN PT. XYZ

Jakarta, 25 November 2024

Pembimbing,



(Dr. Yanuar, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ELVARETTA IVANA TELAUMBANUA
NIM : 115210011
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI. STUDI KASUS PADA
PERUSAHAAN PT XYZ.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Yusbardini Dra., M.E.
2. Anggota Penguji : - Dr. Halim Putera Siswanto S.E., M.M.
- Dr. Yanuar, S.E., M.M.

Jakarta, 28 Desember 2024

Pembimbing,



(Dr. Yanuar, S.E., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) ELVARETTA IVANA TELAUMBANUA

(B) *THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND EMPLOYEE WELL-BEING ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS A MEDIATION VARIABLE: CASE STUDY OF THE COMPANY PT XYZ*

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.

(C) *Keywords: Work Stress, Employee well-being, Employee Performance, Work Motivation*

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) ELVARETTA IVANA TELAUMBANUA

(B) PENGARUH, STRES KERJA DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI: STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PT XYZ

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.

(C) Kata Kunci: Stres Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

MOTTO

Pencapaian besar dimulai dari langkah kecil yang penuh pemahaman dan dedikasi. Setiap tantangan yang dihadapi bukanlah penghalang, melainkan peluang untuk belajar dan berkembang. Dengan tekad yang kuat, rasa ingin tahu yang tak terbatas, dan komitmen untuk selalu mencari kebenaran, kita akan mampu menjawab setiap pertanyaan dan menemukan solusi yang memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan masyarakat. Skripsi ini adalah wujud dari proses panjang yang penuh usaha, pembelajaran, dan refleksi, yang mengarah pada pemahaman yang lebih mendalam dan relevansi untuk kehidupan."

PERSEMBAHAN

Segala puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah menuntun, memberikan segala limpahan berkat, karunia dan kekuatan, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan lancar dan sampai selesai. Pada kesempatan ini, saya akan memberikan ucapan Terima kasih yang terdalem kepada:

1. Kedua orang tua saya, ayah dan ibu yang selalu memberikan doa, kasih sayang dan memberikan dukungan kepada saya untuk terus selalu berusaha dan maju.
2. Seluruh teman-teman saya yang selalu memberikan masukan/ nasehat agar terus semangat.
3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara tempat dimana saya menimba ilmu.
4. Seluruh pembaca yang telah meluangkan waktu nya untuk membaca penulisan skripsi ini, saya berharap dengan adanya penulisan skripsi ini dapat menambah wawasan yang bermanfaat bagi para pembaca.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH, STRES KERJA DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI: STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PT XYZ“ sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Sarjana Manajemen di Universitas Tarumanagara.

Penyelesaian skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan, dukungan serta doa dari semua pihak, oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan syukur, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Yanuar, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran, ketekunan, dan perhatian dalam memberikan bimbingan, saran, waktu, serta dukungan semangat yang sangat berarti bagi penulis dalam proses penyusunan skripsi ini. Kehangatan dari arahan beliau menjadi salah satu motivasi yang sangat berarti selama pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku kepala program studi S1 Management Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Kedua orang tua tercinta, yang selalu menjadi sumber inspirasi dan kekuatan dalam setiap langkah perjalanan hidup. Terima kasih yang tak terhingga atas kasih sayang, doa tulus yang tak pernah putus, serta segala pengorbanan yang telah diberikan selama ini. Tanpa dukungan dan cinta yang begitu besar dari Mami & Papi, penulis tidak akan mampu mencapai titik ini. Kepada kedua orang tua, karya ini adalah bukti kecil dari usaha dan doa yang telah diberikan. Semoga hasil ini dapat menjadi kebanggaan dan kebahagiaan di tengah segala pengorbanan yang telah diberikan selama ini.
5. Seseorang yang sangat berarti dalam hidup penulis, Juan. Terima kasih atas segala doa, dukungan tanpa henti, serta kesabaran dalam menemani perjalanan ini. Kehadiranmu memberikan semangat baru dan menjadi alasan untuk terus

berjuang hingga titik akhir. Terima kasih karena selalu percaya bahwa semua ini bisa dicapai, bahkan ketika penulis hampir menyerah.

6. Ade tersayang Earlene, yang telah menjadi sumber semangat, inspirasi, dan kekuatan dalam setiap langkah. Terima kasih atas kesabaran, doa, dan dukungan tanpa henti yang membuat setiap tantangan terasa lebih ringan.
7. Teman-temanku, Chintya, Kak Ester & Loli kalian bukan hanya teman seperjuangan, tetapi juga keluarga kedua yang selalu ada dalam suka maupun duka. Terima kasih atas doa, motivasi, dan bantuan yang kalian berikan di setiap proses panjang ini. Kebersamaan kita bukan sekadar tentang berbagi ilmu, tetapi juga tentang membangun kenangan dan impian bersama. Saya bersyukur memiliki sahabat-sahabat luar biasa seperti kalian. Semoga kita semua dapat meraih kesuksesan sesuai harapan dan cita-cita.
8. Teman-teman di Kampus, Angel Vanessi, Kelly, Hera, dan Happy yang telah menjadi sahabat baik selama masa perkuliahan. Diskusi, motivasi, dan kebersamaan kita sungguh menjadi pengalaman berharga dalam perjalanan ini.
9. Teman-teman satu bimbingan, Kehadiran kalian bukan hanya sebagai rekan diskusi, tetapi juga sebagai sumber semangat dan motivasi. Bersama-sama kita telah melewati berbagai tantangan, bertukar ide, dan saling mendukung di saat-saat sulit. Terima kasih atas kebersamaan, masukan, dan dukungan yang telah diberikan. Semoga apa yang telah kita lalui bersama menjadi pengalaman berharga yang membentuk diri kita menjadi pribadi yang lebih baik di masa depan.
10. Kepada diri saya sendiri, Terima kasih karena telah berjuang tanpa lelah, bertahan di tengah segala rintangan, dan tetap memiliki keberanian serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. perjalanan ini adalah salah satu bukti bahwa setiap usaha tidak pernah sia-sia.
11. Para responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kesediaan mereka memberikan data yang sangat dibutuhkan adalah bagian penting dari keberhasilan penyusunan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu yang telah memberikan dukungan, doa, perhatian, dan bantuan mereka adalah wujud kebaikan senantiasa menguatkan penulis hingga skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, Kritik dan saran konstruktif sangat diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan dapat menjadi kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Jakarta, 2 Desember 2024

Penulis,

(Elvaretta Ivana Telaumbanua)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Pembatasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah.....	4
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Teori Dasar (Error! Bookmark not defined.	
1. Error! Bookmark not defined.	

B.	Definisi Konseptual Variabel.....	8
1.	Stres Kerja (Error! Bookmark not defined.	
2.	Error! Bookmark not defined.	
3.	Kinerja Karyawan (Error! Bookmark not defined.	
4.	Motivasi Kerja (Error! Bookmark not defined.	
C.	Kaitan Antara Variabel-Variabel	16
1.	Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	16
2.	Error! Bookmark not defined.	
3.	Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	17
4.	Stres Kerja dan Motivasi Kerja.....	17
5.	Error! Bookmark not defined.	
6.	Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.....	18
7.	Error! Bookmark not defined.	
D.	Penelitian Terbaru yang Relevan	20
E.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	22
1.	Kerangka Pemikiran.....	22
2.	Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN		28
A.	Desain Penelitian	28
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	28
1.	Populasi.....	28
2.	Teknik Pemilihan Sampel	28
3.	Ukuran Sampel.....	29
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	29
D.	Instrumen Penelitian	30
E.	Analisis Validitas dan Reliabilitas	32

1. Uji Validitas	32
2. Uji Reliabilitas	32
F. Analisis Data	33
1. Error! Bookmark not defined.	
2. Pengujian Hipotesis	33
3. Error! Bookmark not defined.	
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	35
A. Data Demografi	35
B. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	37
C. Analisis Data PLS	40
1. Menilai Error! Bookmark not defined.	
2. Mengevaluasi Error! Bookmark not defined.	
3. Pengujian Validitas Diskriminan / Error! Bookmark not defined.	
4. Pengujian Model Struktural (Error! Bookmark not defined.	
5. Pengujian Error! Bookmark not defined.	
6. Memvalidasi Model Struktural Secara Keseluruhan dengan Error! Bookmark not defined.	
D. Pembahasan	51
1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ	51
2. Pengaruh Error! Bookmark not defined.	
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ	53
4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT XYZ	54
5. Pengaruh Kesejahteraan karyawan Error! Bookmark not defined.	
6. Pengaruh Stres Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ	56
7. Pengaruh Error! Bookmark not defined.	

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Keterbatasan dan Saran.....	59
1. Keterbatasan.....	59
2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	72
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT XYZ pada Tahun 2021-2023	3
Tabel 2.1 Penelitian Relevan	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel Stres Kerja	29
Tabel 3.2 Operasional Variabel Kesejahteraan karyawan	29
Tabel 3.3 Operasional Variabel Motivasi Kerja (<i>Motivation</i>)	29
Tabel 3.4 Operasional Variabel Kinerja Karyawan (<i>Performance</i>)	29
Tabel 3.5 Skala Likert	30
Tabel 3.6 Instrumen	30
Tabel 4.1 Data Demografi Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Data Demografi Usia	34
Tabel 4.3 Data Demografi Jabatan	35
Tabel 4.4 Data Demografi Lama Bekerja	35
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja	37
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Kesejahteraan Karyawan	37
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	38
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	39
Tabel 4.9 <i>Loading Factor</i>	40
Tabel 4.10 <i>Reliability</i>	41
Tabel 4.11 Validitas Diskriminan	41
Tabel 4.12 <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	43
Tabel 4.13 HTMT	43
Tabel 4.14 <i>R Square</i>	44
Tabel 4.15 <i>F Square</i>	45
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Langsung	47
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung (Mediasi)	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian 23

Gambar 4.1 *Inner Model*

43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Kuesioner	60
Lampiran 2. Deskripsi Penelitian	61
Lampiran 3. Data Hasil Kuesioner	63
Lampiran 4. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	65
Lampiran 5. Hasil <i>Loading Factor</i> atau <i>Outer Loading</i>	65
Lampiran 6. Hasil Analisis <i>Discriminant Validity - Cross Loadings</i>	66
Lampiran 7. Hasil Analisis <i>Inner Model</i>	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

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, Kesejahteraan karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menciptakan *research gap* yang mengindikasikan bahwa faktor Kesejahteraan Karyawan 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 Kesejahteraan Karyawan 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 Kesejahteraan Karyawan dapat mempengaruhi kinerja. Dengan menambahkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini ingin menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti stres kerja dan Kesejahteraan Karyawan 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 Kesejahteraan Karyawan tetap ada. Motivasi yang positif, baik intrinsik maupun ekstrinsik, akan membuat karyawan lebih siap menghadapi tantangan dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Model penelitian ini mengkaji pengaruh stres kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Stres kerja yang dialami karyawan dapat mengurangi efektivitas kerja, terutama jika mereka merasa tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari organisasi. Di sisi lain, kesejahteraan karyawan atau Kesejahteraan Karyawan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan adanya penurunan kinerja karyawan di PT XYZ. Penurunan ini ditandai dengan meningkatnya tingkat keterlambatan, penurunan produktivitas harian, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja yang ditetapkan. Selain itu, observasi menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja yang tercermin dalam sikap kurang antusias dan rendahnya partisipasi dalam aktivitas tim perusahaan.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT XYZ pada Tahun 2021-2023

Aspek yang Dinilai	2021	2022	2023
Kinerja	65.15%	63.30%	62.05%
Kompetensi	16.15%	14.35%	11.43%
Pembinaan Sumber Daya Manusia	12.10%	9.45%	8.75%
Total	93.40%	87,10%	82,23%

Sumber: PT XYZ

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT XYZ dalam waktu tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2021 sampai dengan tahun 2022. Oleh karena itu, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kurangnya peningkatan kinerja karyawan pada PT XYZ dari tahun ke tahun. Berdasarkan hal tersebut, maka penting bagi perusahaan dalam melakukan evaluasi kinerja setiap karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan optimal.

Untuk itu, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH STRES KERJA DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI: STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PT XYZ.”**

2. Identifikasi Masalah

Terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi Pengaruh Stres Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus pada PT XYZ Beberapa masalah utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini meliputi:

- a. Beban kerja yang tinggi menyebabkan stres pada karyawan di PT XYZ, mengakibatkan penurunan kesejahteraan dan kinerja karyawan.
- b. Kesejahteraan karyawan di PT XYZ terpengaruh oleh kurangnya dukungan organisasi yang dirasakan, yang dapat mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan.
- c. Motivasi kerja karyawan di divisi operasional dan produksi rendah akibat ketidakjelasan jalur pengembangan karir dan kurangnya pengakuan terhadap kontribusi mereka.

- d. Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan masih kurang terjelajahi, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dampak interaksi kedua variabel tersebut.
- e. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan dampak negatif dalam aktivitas kerja.
- f. Beban kerja menyebabkan menurunnya motivasi dan meningkatnya stres kerja.

3. Pembatasan Masalah

Dalam setiap penelitian pasti memiliki batasan masalah sehingga ada batasan dalam pembahasan yang lebih dalam atau luas agar informasi lebih tertuju, berikut beberapa batasan masalah yang dapat disimpulkan:

- a. Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT XYZ.
- b. Objek penelitian hanya membahas, bagaimana stres kerja dan Kesejahteraan Karyawan memengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ?
- b. Apakah terdapat pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ?
- d. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja di PT XYZ?
- e. Apakah terdapat pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap motivasi kerja di PT XYZ?
- f. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di PT XYZ?
- g. Apakah terdapat pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di PT XYZ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja di PT XYZ.
- d. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap motivasi kerja di PT XYZ
- e. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.
- f. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di PT XYZ.
- g. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di PT XYZ.

2. Manfaat Penelitian

Adapun dalam penelitian ini, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori tentang pengaruh stres kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya, serta memperkaya literatur yang ada mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Bagi Perusahaan

Memberikan wawasan kepada manajemen PT XYZ mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi ini juga berguna untuk merancang program kesejahteraan dan dukungan organisasi yang lebih baik.

2) Bagi Peneliti

Menyediakan dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengeksplorasi lebih lanjut aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat membuka peluang untuk studi-studi mendatang yang lebih mendalam tentang interaksi antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja dalam konteks yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The Influence Of Perceived Organizational Support On Employee Creativity: The Mediating Role Of Work Engagement. *Current Psychology*, 42(8). <https://doi.org/10.1007/S12144-021-01992-1>
- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, R., Endarti, E. W., Mardiana, F., Winarko, R., Chamariyah, C., Mulyani, S., Grahani, F. O., Rochman, A. S. Ur, Kalbuana, N., Hidayat, W., & Tjaraka, H. (2021). What Affects Employee Performance Through Work Motivation? *Journal Of Management Information And Decision Sciences*, 24.
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2023). The Role Of Compensation In Shaping Employee's Behaviour: A Mediation Study Through Job Satisfaction During The Covid-19 Pandemic. *Revista De Gestao*, 30(2), 221–236. <https://doi.org/10.1108/Rege-04-2021-0068>
- 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.
- Dong, J., & Yan, S. (2022). A Multicriteria Approach For Measuring Employee Well-Being. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.795960>
- Elsafty, 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.
- Ghozali, I. (2017). Sem Metode Alternatif Dengan Pls. *International Journal Of Civil Engineering And Technology*, 8(12).
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact Of Perceived Organizational Support On Work Engagement: Mediating Mechanism Of Thriving And Flourishing. *Journal Of Open Innovation: Technology, Market, And Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/Joitmc6030082>
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). *The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia)*. 2(5). <https://doi.org/10.31933/Dijemss.V2i5>
- 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.

- Jaiswal, A., & Prabhakaran, N. (2024). Impact of employee well-being on performance in the context of crisis-induced remote work: role of boundary control and professional isolation. *Employee Relations: The International Journal*, 46(1), 115-132.
- Jeong, Y., & Kim, M. (2022). Effects Of Perceived Organizational Support And Perceived Organizational Politics On Organizational Performance: Mediating Role Of Differential Treatment. *Asia Pacific Management Review*, 27(3). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.08.002>
- Juchnowicz, M., & Kinowska, H. (2021). Employee Well-Being And Digitalwork During The Covid-19 Pandemic. *Information (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/info12080293>
- Juru, P., & Wellem, I. W. (2022, March). The Effect Of Workload On Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency. In *International Conference of Business and Social Sciences* (pp. 623-633).
- Larasati Hazrati Havidz, I., Havidz Aima, M., & Retno Wiratih, H. W. (2022). Is Job Productivity Determined By Incentives, Workloads, And Job Satisfaction? In *Majalah Ilmiah Bijak* (Vol. 19, Issue 2). <http://ojs.stiami.ac.id>
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 104217.
- Low, A., & Mccratty, R. (2018). Emerging Dynamics Of Workplace Stress Of Employees In A Large Organization In Hong Kong. *Public Administration And Policy*, 21(2), 134–151. <https://doi.org/10.1108/Pap-10-2018-008>
- 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>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(8). <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No8.577>
- Paramita, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2022). Effect of job stress, work conflict, and workload on employees' performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4), 125-128.
- Pindek, S., Howard, D. J., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2019). Organizational Constraints And Performance: An Indirect Effects Model. *Journal Of Managerial Psychology*, 34(2), 79–95. <https://doi.org/10.1108/Jmp-03-2018-0122>
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The Measurement Of Employee Well-Being: Development And Validation Of A Scale. *Global Business Review*, 23(2). <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Robbins, J. M., Ford, M. T., & Tetrick, L. E. (2012). Perceived unfairness and employee health: a meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 235.

- Robbins, S. B., Allen, J., Casillas, A., Peterson, C. H., & Le, H. (2006). Unraveling the differential effects of motivational and skills, social, and self-management measures from traditional predictors of college outcomes. *Journal of educational psychology*, 98(3), 598.
- Sari, T. W. (2020). Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Pekerja Unit Produksi Pt. Atmi Duta Engineering. In *Skripsi. Universitas Sebelas Maret*.
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The Effect Of Training On Employee Performance. *International Journal Of Recent Technology And Engineering*, 7(4). <https://doi.org/10.36555/Almana.V4i3.1477>
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of workload, competency, and career development on employee performance with organizational commitment intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 294-311.
- Solís, 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>
- Sulistyo Nugroho, A., & Haritanto, W. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Statistika. In *Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Statistika*.
- Trépanier, S. G., Peterson, C., Gagné, M., Fernet, C., Levesque-Côté, J., & Howard, J. L. (2023). Revisiting The Multidimensional Work Motivation Scale (Mwms). *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 32(2). <https://doi.org/10.1080/1359432x.2022.2116315>
- Van Vuuren, T., De Jong, J. P., & Smulders, P. G. W. (2020). The Association Between Subjective Job Insecurity And Job Performance Across Different Employment Groups: Evidence From A Representative Sample From The Netherlands. *Career Development International*, 25(3), 229–246. <https://doi.org/10.1108/Cdi-05-2018-0155>
- Vo, T. T. D., Tulião, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation: The Roles Of Individual Needs And Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/Bs12020049>
- Wang, W., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2022). Servant Leadership And Creativity: A Study Of The Sequential Mediating Roles Of Psychological Safety And Employee Well-Being. *Frontiers In Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.807070>
- Yulianti, I. (2023). Pengaruh Customer Relationship Management Terhadap Loyalitas Nasabah Dengan Kepuasan Nasabah Sebagai Variabel Intervening Pada Nasabah Bank Syariah Indonesia Cabang Blitar. In *Uin Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact Of Employees' Workplace Environment On Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers In Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>