



## **Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)**

**Wilem Wadan Penana Lamawuran<sup>1</sup>, John E.H.J. FoEh<sup>2</sup>, Henny A. Manafe<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, [wlamawuran@gmail.com](mailto:wlamawuran@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, [hennyunwira@gmail.com](mailto:hennyunwira@gmail.com)

**Korespondensi Penulis: Henny A. Manafe**

**Abstract:** *Heavy workloads can cause stress at work, which occurs when task demands exceed a person's physical abilities. Therefore, to encourage enthusiasm for work and influence work performance, high work motivation is needed. Work performance is the work achievements of employees which include quality and quantity while carrying out tasks based on their responsibilities. Previous research and relevant studies are very important in literature reviews for scientific work, to identify whether variables or other factors can influence that variable. This study reviews the literature regarding factors that influence employee work performance, namely work motivation as an intervening variable, work environment, and work stress. This scientific work was written to design a hypothesis as to whether variables influence each other and can be used in further research. The discussion in this literature review includes the work environment which is thought to influence work motivation. Work stress is thought to affect work motivation. The work environment is thought to affect work performance. Job stress is thought to affect work performance. Work motivation is thought to influence employee performance. Work motivation is thought to be a mediator between the work environment and work performance. Work motivation is thought to be a mediator between work stress and employee performance.*

**Keywords:** *Work Performance, Work Motivation, Work Environment, Work Stress.*

**Abstrak:** Beban kerja yang berat mampu menyebabkan stres dalam pekerjaan, terjadi saat tuntutan tugas melebihi kemampuan fisik seseorang. Oleh karena itu, untuk mendorong semangat dalam bekerja dan mempengaruhi prestasi kerja, diperlukan motivasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja adalah capaian kerja dari pegawai yang mencakup kualitas maupun kuantitas selama menjalankan tugas berdasar pada tanggung jawabnya. Penelitian sebelumnya dan studi yang relevan sangat penting dalam kajian literatur untuk karya ilmiah, untuk

mengidentifikasi apakah antarvariabel ataupun faktor lainnya dapat memengaruhi variabel itu. Studi ini mengulas literatur mengenai faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu motivasi kerja sebagai variabel intervening, lingkungan kerja maupun stres kerja. Karya ilmiah ini ditulis dengan maksud guna merancang hipotesis, apakah antarvariabel memengaruhi dan bisa dipergunakan dalam penelitian lebih lanjut. Pembahasan dalam kajian literatur ini mencakup lingkungan kerja yang diduga memengaruhi motivasi kerja. Stres kerja yang diduga memengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja diduga mempengaruhi prestasi kerja. Stres kerja diduga memengaruhi prestasi kerja. Motivasi kerja diduga memengaruhi prestasi kerja pegawai. Motivasi kerja yang diduga menjadi mediator antara lingkungan kerja dan prestasi kerja. Motivasi kerja diduga dapat menjadi mediator antara stres kerja maupun prestasi kerja pegawai.

**Kata Kunci:** Prestasi Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja.

---

## PENDAHULUAN

Di era perkembangan, baik organisasi maupun perusahaan dihadapkan pada persaingan yang ketat. Untuk menghadapi tantangan ini, perusahaan sering menerapkan sistem kerja yang menekankan pada tingkat produktivitas yang tinggi dan menuntut karyawan untuk bekerja keras. Standar hasil yang diharapkan dari karyawan bertujuan untuk mengembangkan perusahaan, namun pada saat yang sama, dapat menyebabkan dampak negatif pada karyawan, terutama dalam hal lingkungan kerja yang penuh tekanan dan tingkat stres yang tinggi yang dirasakan oleh para pegawai perusahaan.

Bagaimana organisasi berperan dalam mengelola sumber daya manusia akan sangat mempengaruhi kedua unsur ini. Sumber daya manusia menjadi elemen vital bagi manajemen perusahaan yang meliputi penarikan, penyeleksi, mengembangkan, memelihara maupun pemanfaatan SDM demi memperoleh tujuan individu dan organisasi (Handoko, 2015). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) akan menyertakan tindakan merencana, pengorganisasian, pengarahan, serta memonitoring, terutama terkait tindakan mengadakan, mengembangkan, kompensasi, integrasi, perawatan, dan memutus hubungan kerja yang dimaksudkan guna memperoleh tujuan perusahaan (Handoko, 2015).

Sesuai pemaparan sebelumnya, bisa memberi simpulan bila MSDM mempunyai peran vital bagi perusahaan. Melalui manajemen SDM yang efektif, organisasi dapat mencapai tujuannya dan kinerja pegawai akan meningkat.

Sumber daya manusia atau karyawan ialah segala sesuatu yang vital karena dapat memajukan perusahaan. Masing-masing perusahaan acap berupaya guna mengoptimalkan keberhasilan sumber daya manusia selama menjalankan tugas seefektif ataupun seefisien mungkin, yang dimaksudkan supaya bisa memperoleh tujuan yang direncanakan. Kesuksesan perusahaan dalam memperoleh tujuan bergantung terhadap prestasi kerja yang didapat masing-masing tenaga kerja. Di setiap organisasi, guna memperoleh prestasi kerja karyawan terdapat variabel yang memengaruhi, seperti lingkungan kerja, stres kerja maupun motivasi kerja (Hasibuan & Malayu, 2017)

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara fisik ataupun nonfisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik mampu memaksimalkan hasil kerja, sementara lingkungan buruk menyebabkan penurunan prestasi. Stres juga berperan dalam kinerja pegawai; tingkat stres yang moderat dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi jika stres terlalu tinggi, kinerja cenderung menurun karena stres mengganggu pelaksanaan tugas.

Sesuai studi (Siagian & Sondang, 2019), menyebut bila motivasi kerja bisa dijadikan pemicu untuk individu agar bersedia dan rela mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya, baik berupa keahlian/keterampilan, tenaga, maupun waktu, guna melaksanakan bermacam

aktivitas yang menjadi tanggung jawab atau tugasnya untuk memperoleh tujuan perusahaan. Motivasi kerja pun bersinggungan dengan tingkat stres kerja. Tekanan yang dianggap positif adalah ketika tekanan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan tanggung jawab karyawan, namun seringkali terjadi tekanan yang berlebihan yang dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan mengalami stres saat bekerja.

Motivasi kerja sangat penting bagi pegawai, karena tujuan organisasi sulit tercapai tanpa adanya dorongan motivasi dari dalam diri pegawai. Motivasi kerja yang baik menggambarkan tingkat pertanggungjawaban individu atas tugas yang dia dapatkan, yang mengarahkan kehendak guna meraih prestasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong anggota perusahaan agar bisa memenuhi standar kerja yang sudah ditentukan, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.

Berlandaskan penjabaran tersebut, rumusan permasalahan yang peneliti sampaikan terbagi menjadi:

1. Apa dampak lingkungan kerja bagi motivasi kerja?
2. Apa dampak stres kerja bagi motivasi kerja?
3. Apa dampak lingkungan kerja bagi prestasi kerja?
4. Apa dampak stres kerja bagi prestasi kerja?
5. Apa dampak motivasi kerja bagi prestasi kerja pegawai?
6. Apakah motivasi kerja mampu berfungsi sebagai mediator antara lingkungan kerja maupun prestasi kerja pegawai?
7. Apakah motivasi kerja dapat berfungsi sebagai mediator antara stres kerja dan prestasi kerja pegawai?

## METODE

Kajian ini berpendekatan kualitatif, yang dimana dilihat dan dikaji hasil-hasil analisis dari peneliti sebelumnya tentang pengaruh anatar variabel terkait.

Pada waktu yang telah ditentukan, kajian literatur ini akan menjadi dasar untuk proses penelitian yang direncanakan akan dilakukan di Badan SAR Nasional Kota Kupang pada bulan Oktober 2023. Data yang akan digunakan terdiri data primer yang mencakup seluruh pegawai di Badan SAR Nasional Kota Kupang, yang berjumlah 87 orang, termasuk ASN dan non-ASN. Pengumpulan data akan menggunakan teknik survei dan dilaksanakan melalui pengisian angket.

Metode dalam studi ini adalah metode survei berpendekatan kuantitatif. Metode ini ditujukan guna mengumpulkan data ihwal keyakinan, karakteristik, tingkah laku, dan korelasi antarvariabel pada masa silam ataupun sekarang. Metode survei kuantitatif juga akan digunakan agar bisa menguji hipotesis ihwal variabel terkait dari populasi tertentu.

Pengumpulan data dalam metode survei kuantitatif ini akan dilakukan melalui pengisian angket oleh responden. Angket dirancang dengan pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden. Penggunaan teknik pengumpulan data berkelanjutan ini bertujuan untuk mendapatkan data yang dapat diukur secara kuantitatif.

Dalam review literatur kali ini, penelitian terdahulu telah dijelaskan dalam tabel berikut yang mencakup hasil-hasil penelitian terkait kesesuaian variabel yang ditinjau dengan studi literatur.

**Tabel 1: Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wahyu Lia Nurrohimah (2018)	“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan	Metode dalam studi ini, yakni analisis regresi linier berganda.	Konflik kerja maupun stres kerja berpengaruh pada prestasi kerja pegawai.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Saleh Sitompul (2019)	PDAM Kota Malang” “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan II Medan”	Analisis deskriptif kuantitatif.	Motivasi maupun kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja
3	Makkira, M. Syakir, Sandi Kurniawan, Amar Sani, Ali Murdhani Ngando (2022)	“Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep”	Analisis deskriptif kuantitatif.	Stres kerja berdampak cukup penting bagi prestasi kerja pegawai
4	Yohanes Suryadi & John E.H.J. FoEh (2022)	“Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)”	Analisis Kualitatif	Variabel ditemirnasi Kinerja berakibat cukup penting bagi kinerja
5	Johanis D. Kale, John E.H.J. FoEh & Simon Sia Niha (2023)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)”	Analisis Kualitatif	Gaya kepemimpinan, disiplin maupun lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja melalui motivasi kerja
6	Syamsibar (2022)	“Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan”	Metode analisis regresi linier berganda.	Disiplin kerja, usia kerja maupun stres kerja berpengaruh bagi prestasi kerja karyawan.
7	Ading Sunarto (2018)	“Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control”	Analisis Deskriptif Kuantitatif	Stres kerja berdampak bagi prestasi kerja pegawai.
8	Supardi, Yandra Rivaldo & Edi Yusman (2021)	“Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam”	Metode analisis regresi linier berganda.	Pelatihan kerja, promosi, kompensasi maupun motivasi secara serentak berakibat cukup penting bagi prestasi kerja.
9	Retnoning Ambarwati & Sri Isfantin Puji	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap	Studi ini mempergunakan analisis regresi	Lingkungan kerja, stres kerja maupun beban kerja, berpengaruh ke prestasi kerja

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Lestari (2021)	Prestasi Kerja Karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan”	linear berganda.	pegawai.
10	Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari & Yudi Prasetya Putra (2021)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta)”	Metode analisis regresi linear berganda.	Lingkungan kerja berakibat positif signifikan bagi kinerja; stres kerja tidak berakibat ke kinerja, motivasi tidak mempengaruhi kinerja
11	Heni Ingsiyah, Putut Haribowo & Isnaini Nurkhayati (2019)	“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah”	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.	Lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai
12	Mikael Laba Blikololong & John E.H.J. FoEh (2022)	“Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai, dan Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa”	Metode analisis regresi linier berganda.	Analisis perencanaan sumber daya manusia berpengaruh ke kinerja pegawai, Lalu analisis pekerjaan dan penempatan pegawai tanpa berpengaruh ke kinerja pegawai.
13	Wisnu Sri Kuncoro, Heru Sri Wulan & Andi Tri Haryono (2018)	“Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di PT. Roberta Prima Tobacco.”	Metode analisis regresi linier berganda.	Konflik kerja, lingkungan kerja ataupun stres kerja berpengaruh pada prestasi kerja (kepuasan kerja sebagai variabel intervening)
14	John E.H.J. FoEh, Kardinah Indriana Meutia & Rudy Basuki (2021)	“Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang”	Analisis Deskriptif Kuantitatif	Kepemimpinan dan pelatihan, serta kedisiplinan kerja berpengaruh ke kinerja pegawai
15	Yandri Dems de Haan, John E.H.J. FoEh & Henny A. Manafe (2022)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)”	Analisis Kualitatif	Gaya kepemimpinan, motivasi ataupun budaya organisasi berakibat ke kinerja pegawai.
16	Melania Erni, John E.H.J. FoEh & Edwar Efendi Silalahi (2022)	“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)”	Analisis Kualitatif	Motivasi, disiplin kerja ataupun lingkungan kerja berakibat cukup penting bagi kinerja guru.
17	Salfredy Soden, Cosmas	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin	Analisis Statistik	Gaya Kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Fernandes, Simon Sia Niha, M. E. Preseveranda & Jou Sewa Adrianus (2023)	Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua”	Deskriptif	maupun motivasi berakibat penting bagi kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Prestasi Kerja Pegawai (Y1)

Prestasi kerja, yaitu kemampuan yang diinginkan instansi dari pegawainya guna memajukan maupun memperbaiki kinerja instansi, maka tujuan organisasi/instansi bisa diperoleh. Prestasi kerja mencakup capaian kerja yang didapat perorangan atau sekelompok orang di dalam perusahaan berdasar pada pertanggungjawaban dan wewenang, dengan maksud mencapai target perusahaan secara legal, sesuai dengan hukum, serta sesuai dengan etika dan moral (Sutrisno, 2015). Prestasi kerja menggambarkan capaian kerja yang didapat oleh individu menggunakan keterampilan, pengalaman, dedikasi ataupun waktu yang mereka luangkan dalam pelaksanaan tugas (Hasibuan & Malayu, 2017).

Dari pengertian di atas, memberi simpulan bila prestasi kerja ialah capaian kerja seorang pegawai selama menjalankan tugas yang dipercayakan padanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam manajemen sumber daya manusia. Jika prestasi kerja mengecewakan atau tidak sesuai dengan harapan perusahaan, maka kemungkinan manajemen sumber daya manusia harus ditinjau ulang melalui penelitian terhadap kinerja pegawai.

Untuk mencapai hasil kerja yang tinggi, pegawai harus memperhatikan beberapa ukuran prestasi kerja yang telah dijabarkan oleh (Hasibuan & Malayu, 2017). Ukuran-ukuran tersebut meliputi:

1. Integritas. Penilaian terhadap tingkat kejujuran karyawan selama memenuhi aturan yang berlaku, serta menjalankan tugas berdasar pada arahan.
2. Disiplin. Penilaian terkait tingkat kedisiplinan karyawan selama menaati aturan maupun melaksanakan tugas-tugasnya berdasar pada arahan.
3. Kreativitas. Penilaian atas kapabilitas karyawan selama meningkatkan ide-ide kreatif dalam menuntaskan tugas-tugas pekerjaan.
4. Kerjasama. Penilaian atas kerelaan karyawan guna terlibat dan menjalin kerja sama dengan rekan kerja lainnya guna mendapat hasil kerja yang lebih baik.
5. Kepemimpinan. Penilaian tentang kemampuan pegawai dalam kepemimpinan, memengaruhi, berkepribadian kuat, memiliki wibawa, serta mampu memberi motivasi pihak lainnya atau pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin.

#### Motivasi Kerja (Y2)

(Robbins, 2018) menyampaikan bila motivasi merupakan kerelaan seseorang guna berusaha semaksimal mungkin demi memperoleh tujuan perusahaan, dipengaruhi kemampuan memenuhi kebutuhan perseorangan. (Wibowo, 2016) mendefinisikan motivasi sebagai aspek yang memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan. (Sutrisno, 2015) menambahkan jika motivasi sebagai faktor yang mendorong individu untuk melaksanakan suatu atau beberapa tindakan, kerap dipahami sebagai pendorong sikap atau tingkah laku individu. Masing-masing kegiatan memiliki faktor pendorongnya, yang umumnya berhubungan dengan kebutuhan dan keinginan pribadi. Motivasi adalah faktor yang memicu semangat dalam bekerja. Dalam bentuknya yang lebih pasif, motivasi dapat terlihat

sebagai kebutuhan dan dorongan yang mendorong potensi penuh untuk bergerak maju. (Haan dkk., 2022)

(Sutrisno, 2015) menyampaikan bila motivasi kerja terpengaruh oleh:

1. faktor internal, seperti keinginan untuk mencapai nilai yang memuaskan kinerja. Faktor ini mendorong individu untuk mengarahkan keyakinan dan perilakunya agar sesuai dengan kriteria penilaian kinerja yang sudah ditetapkan. efikasi diri atau *self-efficacy* juga berperan penting sebagai kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam mencapai sukses dalam pekerjaan.
2. faktor eksternal yang didapat dari luar diri, mencakup kenaikan status/pangkat, mendapat penghargaan, upah, kondisi kerja, kebijakan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Dukungan manajemen maupun lingkungan kerja yang kondusif turut berkontribusi terhadap motivasi pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja.

Indikator motivasi kerja sesuai pemaparan (Mangkunegara & Prabu, 2015) terbagi atas:

1. pertanggungjawaban terhadap tugas kerja.
2. Prestasi kerja. Menjalankan tugas kerja secara maksimal.
3. Peluang untuk maju demi memperoleh upah yang berdasar pada beban kerja
4. Pengakuan atas kinerja. Berkeinginan memperoleh gaji lebih tinggi,
5. Pekerjaan yang menantang. Berkeinginan menguasai pekerjaan sesuai bidang masing-masing.

### **Lingkungan Kerja (X1)**

Lingkungan kerja, yaitu semua faktor di lokasi tempat kerja, yang memengaruhi langsung ataupun tidak langsung bagi pegawai (Siagian & Sondang, 2019). Lingkungan kerja dapat dimengerti sebagai keadaan yang bersinggungan dengan ciri khusus tempat kerja dan dampaknya pada tingkah laku ataupun sikap pegawai, yang terkait dengan perubahan psikologis karena pengalaman dalam pekerjaan atau situasi tertentu (Sinugan, 2014). Menurut (Siagian & Sondang, 2019), beberapa dimensi guna menilai lingkungan kerja, meliputi bangunan tempat kerja, alat kerja yang layak, fasilitas penunjang, relasi antarrekan kerja, dan relasi pimpinan dengan bawahannya.

Indikator lingkungan kerja sesuai pemaparan (Siagian & Sondang, 2019), yakni:

1. Fasilitas bekerja, yakni fasilitas pendukung guna menjalankan seluruh tugas kerja.
2. Tempat kerja yang nyaman, yakni lingkungan kerja yang dijamin kebersihannya.
3. Keamanan, yakni kondisi di sekitar tempat kerja dijamin keamanannya.
4. Terhindar dari polusi suara, yakni lingkungan kerja yang terhindar dari polusi suara.

### **Stress Kerja (X2)**

(Sunyoto, 2015), stress merupakan hasil dari masing-masing tindakan maupun keadaan yang memunculkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebih. Kemudian, stres kerja dapat diartikan sebagai ketegangan yang menyebabkan fisik dan psikis tidak seimbang, maka berdampak pada emosi, cara berpikir, bahkan keadaan fisik pegawai (Rivai, 2014). Dengan demikian, bisa memberi simpulan bahwasanya stres kerja muncul karena karakteristik kepribadian pegawai dan tugas pekerjaan tidak seimbang, serta bisa muncul di berbagai jenis pekerjaan.

Stres kerja yang dirasakan setiap tenaga kerja selama menjalankan tugas dapat menyebabkan perubahan perilaku. Namun, dampak stres kerja tidak selalu negatif dan seringkali dapat diatasi. (Sedarmayanti, 2014) memaparkan, stres kerja ialah kondisi tegang yang memicu fisik dan psikis tidak seimbang, memengaruhi emosi, cara berpikir, dan keadaan pekerja. Stres kerja terjadi ketika mengalami tekanan dalam lingkungan kerja yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Dari penjelasan sebelumnya, memberi sintesis bila stres kerja terjadi ketika pegawai menghadapi situasi yang menimbulkan tekanan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat berdampak pada perubahan emosi, mengganggu keseimbangan fisik dan mental, serta mempengaruhi proses berpikir, yang semuanya berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

### **Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh pada Motivasi Kerja (Y2).**

Lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitaran pekerja yang mampu memengaruhinya, terutama saat melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor yang memengaruhi tenaga kerja guna menjalankan tugas atau pertanggungjawabannya (Nitisemito & Alex, 2014). Motivasi, menurut (Sedarmayanti, 2014), adalah tahap guna mempengaruhi intensitas, arah maupun ketekunan mencapai tujuan. Motivasi umumnya berkaitan dengan usaha memperoleh mencapai tujuan, khususnya dalam konteks organisasi.

Dalam penelitiannya (Ingsiyah dkk., 2019) mendapati bila Lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, PPD Jateng, dengan tingkat signifikansi yang besar. Sejalan dengan pendapat sebelumnya, studi milik (Purnama dkk., 2020) menemukan jika motivasi kerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja.

### **Stres Kerja (X2) Memengaruhi Motivasi Kerja (Y2)**

Stres Kerja berakibat bagi Motivasi Kerja. Sesuai kajian milik (Yasa & Dewi, 2019) yang menemukan jika stres kerja secara negatif maupun signifikan mempengaruhi motivasi di Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar.

Kajian milik (Sugiarto & Nanda, 2020) juga menemukan bahwa ada dampak negatif stres kerja pada motivasi kerja karyawan di perusahaan pengolahan susu sapi, berlokasi di Desa Pendingan, Sumogawe, Kec. Getasan, Kab. Semarang.

Stres kerja, menurut (Ramdhani & Setiawan, 2019), merupakan tanggapan penyesuaian diri terhadap tuntutan psikologis dan fisik dari lingkungan, situasi, atau peristiwa yang berbeda-beda bagi setiap individu. Stres kerja timbul akibat terlalu banyaknya tuntutan tersebut, dan setiap individu meresponsnya dengan cara yang berbeda, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi secara negatif.

### **Lingkungan Kerja (X1) Memengaruhi Prestasi Kerja Pegawai (Y1).**

Lingkungan kerja memiliki dampak besar pada prestasi kerja pegawai. Manajemen di suatu organisasi perlu memahami prestasi kerja karyawan mereka supaya bisa membuat keputusan secara tepat. Lingkungan kerja yang baik berpeluang guna memberi akibat positif ke tenaga kerja, terutama ihwal meningkatnya prestasi kerja. Ihwal itu merupakan usaha yang dapat perusahaan lakukan demi mengarahkan pegawai untuk melaksanakan tugas kerja tanpa gangguan (Erni dkk., 2022). Penting untuk mengkaji mengapa beberapa karyawan rajin sementara yang lain kurang menunjukkan semangat. Pemimpin juga harus tahu mengenai prestasi kerja karyawan untuk memperlakukan mereka secara adil terkait penawaran promosi, upah, bonus, dan lainnya. Melalui pemahaman prestasi kerja karyawan, pemimpin tentunya mampu memberikan tugas sesuai kapasitas, serta memotivasi mereka untuk mengoptimalkan prestasi kerja. Metode manajemen guna memaksimalkan prestasi kerja adalah dengan motivasi (Mathis & Jackson, 2015).

Hal ini sesuai kajian milik (Kurniawan & Hazir, 2019): prestasi kerja pegawai terpengaruh secara signifikan oleh kondisi lingkungan kerja. Ketika lingkungan kerja menjadi lebih baik, prestasi kerja cenderung terjadi peningkatan. Karyawan merasa lebih nyaman dan mampu mencapai kinerja yang lebih baik, akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya prestasi kerja secara keseluruhan.



### **Stres Kerja (X2) Memengaruhi Prestasi Kerja Pegawai (Y1)**

Stres kerja berpengaruh kompleks terhadap prestasi kerja. Secara umum, stres kerja yang tinggi cenderung memiliki dampak negatif terhadap prestasi kerja, dengan penurunan produktivitas, kualitas kerja, dan kreativitas. Tingkat kehadiran juga dapat menurun karena adanya tekanan yang berlebihan.

Namun, dalam beberapa situasi tertentu, stres ringan dapat memberikan pengaruh positif, seperti meningkatkan motivasi dan respons yang tepat waktu terhadap tugas. Beberapa individu bahkan dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam situasi stres tinggi karena adrenalin dan fokus yang tinggi.

Namun, studi (Aldi & Susanti, 2019) memberi simpulan bahwasanya stres kerja berakibat negatif bagi prestasi kerja. Hasil yang diperoleh stres kerja berakibat negatif bagi prestasi kerja karyawan, juga ditemukan oleh (Makkira dkk., 2022).

### **Motivasi Kerja (Y2) Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai (Y1).**

Motivasi berperan vital guna mempengaruhi prestasi kerja. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta mencapai hasil kerja yang lebih tinggi. Motivasi yang tinggi juga mendorong pegawai untuk memiliki inisiatif, kreativitas, dan kemauan untuk terus belajar dan berkembang. Pegawai yang termotivasi pun memicu peningkatan kehadiran dan keterlibatan pekerjaan, serta siap menghadapi tantangan dengan percaya diri. Motivasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menginspirasi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam perannya. Sebagai hasilnya, organisasi akan merasakan manfaat dari pegawai yang termotivasi, karena mereka akan memberikan kontribusi yang lebih besar dan berdampak positif pada kesuksesan keseluruhan organisasi.

Penjelasan di atas sama seperti studi (Sitompul, 2019), ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan penting bagi prestasi kerja di PT PLN (persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. Pengaruh positif antardua variabel ini juga ikut diutarakan oleh (Kurniawan & Hazir, 2019) dalam penelitiannya.

### **Motivasi Kerja (Y2) bisa Memerantarai Lingkungan Kerja (X1) yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Y1)**

Lingkungan kerja berperan signifikan dalam memerantarai motivasi kerja memengaruhi prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja positif, mendukung, serta memberikan peluang bagi pegawai guna mengembangkan diri dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Ketika motivasi kerja pegawai meningkat, prestasi kerja mereka juga cenderung meningkat. Dengan mendorong partisipasi aktif, menyediakan dukungan dan sumber daya yang memadai, membangun iklim kerja yang positif, menetapkan tujuan yang jelas, dan memfasilitasi pengembangan pribadi, lingkungan kerja dapat membantu mengarahkan motivasi kerja pegawai ke arah yang produktif dan efektif.

Konklusi ini membuktikan bahwasanya motivasi kerja dapat memerantarai hubungan lingkungan kerja maupun prestasi kerja. Penjelasan ini sama seperti studi (Arifa & Muhsin, 2018) dan (Rulianti dkk., 2021)

### **Motivasi Kerja (Y1) Memediasi Stres Kerja (X2) yang Berakibat ke Prestasi Kerja Pegawai (Y2)**

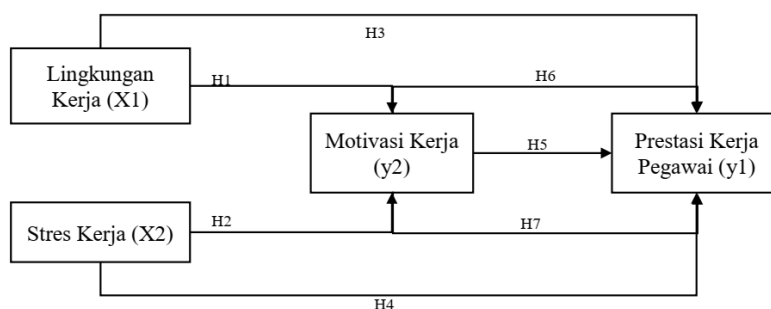
Motivasi kerja berpengaruh penting bagi prestasi kerja pegawai. Pengaruh ini dapat dimediasi oleh tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang kuat untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi

dapat meningkatkan ketekunan, fokus, dan kualitas kerja, serta memacu upaya guna memperoleh hasil terbaik. Pegawai yang termotivasi lebih cenderung menghadapi tantangan dan mengatasi hambatan dengan lebih efektif, serta berusaha untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Namun, jika tingkat stres kerja meningkat, dampak positif dari motivasi kerja dapat terhambat. Stres kerja dapat muncul akibat tuntutan dan tekanan yang berlebihan dalam lingkungan kerja, beban kerja yang berat, konflik peran, minimnya kontrol atas pekerjaan, dan lain sebagainya. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan kualitas kerja, serta mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental pegawai. Dalam konteks ini, stres kerja bertindak sebagai mediator antara motivasi kerja maupun prestasi kerja. Dengan begitu, motivasi kerja yang tinggi cenderung mengarah pada prestasi kerja yang baik, tetapi jika tingkat stres kerja juga tinggi, maka dampak positif dari motivasi dapat berkurang atau bahkan terhambat. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka stres kerja cenderung berdampak negatif bagi prestasi kerja. Sama seperti studi milik (Trianingrat & Supartha, 2020). Studi milik (Kurniawati, 2018) memberi penegasan bila motivasi kerja bisa memerantarai pengaruh langsung pada prestasi kerja pegawai.

### Kerangka Berpikir

Sesuai uraian tersebut, didapatkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Beracuan ke pemaparan tersebut, mempertegas bila:

- 1) H1: lingkungan kerja (X1) mempengaruhi motivasi kerja (Y2)
- 2) H2: stres kerja (X2) mempengaruhi motivasi kerja (Y2)
- 3) H3: lingkungan Kerja (X1) mempengaruhi prestasi kerja pegawai (Y1)
- 4) H4: stres kerja (X2) mempengaruhi prestasi kerja pegawai (Y1)
- 5) H5: motivasi kerja (Y2) mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y1)
- 6) H6: motivasi kerja (Y2) dapat memerantarai lingkungan kerja (X1) mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y1)
- 7) H7: motivasi kerja (Y2) dapat memerantarai stres kerja (X2) mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y1)

Kemudian, variabel X1, X2, yang memengaruhi Y1 ataupun Y2, terdapat beragam variabel yang mempengaruhi, misal beban kerja (X3): komitmen organisasi (X4), fasilitas maupun sarana prasarana kerja (X5).

### KESIMPULAN

Beracuan ke pemabahasan di atas, kesimpulan dalam studi ini adalah: 1. Lingkungan kerja berakibat positif terhadap motivasi kerja. 2. Stres kerja berakibat negatif kepada motivasi kerja. 3. Lingkungan kerja berakibat positif kepada prestasi kerja pegawai. 4. Stres kerja berdampak negatif bagi prestasi kerja pegawai. 5. Motivasi kerja berdampak positif bagi prestasi kerja pegawai. 6. Motivasi kerja mampu untuk memerantarai lingkungan kerja

memengaruhi prestasi kerja pegawai. 7. Motivasi kerja mampu untuk memerantarai stres kerja memengaruhi prestasi kerja pegawai.

## REFERENSI

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP.
- Ambrawati, R., & Lestari, S. I. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan. *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)*, 5, 1–8.
- Arifa, S. N., & Muhsin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Blikololong, M. L., & FoEh, J. E. H. J. (2022). ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, PENEMPATAN PEGAWAI DAN ANALISIS PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH KOTA KUPANG KECAMATAN MAULafa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 3(6), 645–656. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS UMKM BUAH BARU ONLINE (BBO) DI GAMPING YOGYAKARTA). *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi JBE*, 6(2), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Erni, M., FoEh, J. E. H. J., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(1), 71–81.
- FoEh, J. E. H. J., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275–292. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Haan, Y. D. de, FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(2), 488–496.
- Handoko. (2015). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, & Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG, PUSRI PEMASARAN DAERAH (PPD) JAWA TENGAH. *Admisi dan Bisnis*, 20(1), 83–92. <https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>
- Kale, J. D., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(3), 622–630.
- Kuncoro, W. S., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018). PENGARUH KONFLIK KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING) DI PT ROBERTA PRIMA TOBACCO. *Journal Of Management*, 4(4), 1–12.
- Kurniawan, R., & Hazir, A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA

- YANG BERDAMPAK PADA PRESTASI KERJA. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen (JEM)*, 5(1), 115–134.
- Kurniawati, R. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Empirik di RSISA Semarang)* [Thesis (Undergraduate)]. Universitas Islam Sultan Agus.
- Makkira, Kurniawan, S., Ngandoh, A. M., Syakir, M., & Sani, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9 dialihbahasaan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Salemba Empat.
- Nitisemito, & Alex, S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Nurrohimah, W. L. (2018). *PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Ramdhani, D. S., & Setiawan, H. H. (2019). *PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORG*  
*PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI PT. POS INDONESIA DI SUBANGANISASI DI PT. POS INDONESIA DI SUBANG*. Universitas Pasundan.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 6*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2018). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat.
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963–973. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, & Sondang, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinugan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Sitompul, S. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN II MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 1(2), 92–105.
- Soden, S., Fernandes, C., Niha, S. S., Perseveranda, M. E., & Adrianus, J. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(4), 696–705.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). STRES KERJA: PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Sunarto, A. (2018). HUBUNGAN STRES KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ASURANSI SINARMAS JAKARTA PUSAT PADA DIVISI CREDIT CONTROL. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Bussines*, 1(4), 361–370. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.1436919>
- Sunyoto, D. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. CAPS. Canter For Academic Publishing Service.

- Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). PENGARUH PELATIHAN KERJA, PROMOSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT RSBP BATAM. *Jurnal AS-SAID*, 2021(2), 87–96.
- Suryadi, Y., & FoEh, J. E. H. J. (2022). DETERMINASI KINERJA PEGAWAI: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEDISIPLINAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI: (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 3(6), 657–669.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syamsibar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 18–26. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1183>
- Trianingrat, N. komang 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. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p10>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p2>