

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI AREA SEMARANG KOTA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Syifa Salaisya Amani Fatiha¹⁾, Mulyana²⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung, Kota Semarang^{1,2)}
e-mail: syifasalaisyaa@gmail.com¹⁾, mulyana@unissula.co.id²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Semarang Kota, dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Latar belakang penelitian ini berfokus pada tantangan pasca merger BSI, yang menyebabkan beban kerja tinggi, integrasi sistem, dan tuntutan adaptasi terhadap digitalisasi. Hal ini berpotensi meningkatkan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sample 70 karyawan BSI Area Semarang Kota secara sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert kemudian dianalisis melalui Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil analisis mengungkapkan stres kerja berdampak negatif signifikan pada motivasi dan kinerja, sementara pengaruh lingkungan kerja bersifat positif dan signifikan. Motivasi kerja bertindak sebagai mediator pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: BSI, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja.

Abstract

This study aims to examine the impact of work stress and work environment on employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI) Semarang City Area, with work motivation as an intervening variable. The background of this research focuses on the post-merger challenges of BSI, which led to high workloads, system integration, and the demands of adapting to digitalization. These factors have the potential to increase work stress, which may affect employee performance. The study used an associative quantitative approach with a sample of 70 employees from BSI Area Semarang City selected through saturated sampling. Data collection was conducted using Likert scale questionnaires and then analyzed through Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS. The analysis results revealed that work stress has a significant negative impact on motivation and performance, while the influence of the work environment is positive and significant. Work motivation acts as a mediator of the effects of work stress and the work environment on employee performance.

Keywords: BSI, employee performance, work environment, work motivation, work stress.

1. PENDAHULUAN

Dalam industri perbankan yang semakin kompetitif, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki (Lukiyana dan Halima, 2016). Bank Syariah Indonesia (BSI) yang merupakan bank syariah terbesar di Indonesia menghadapi tantangan menjaga kinerja karyawan pasca merger, terutama di wilayah strategis seperti Semarang (Putri *et al.*, 2022). Kinerja optimal karyawan tidak hanya menentukan pencapaian target bisnis, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan manajemen SDM dalam mengelola tekanan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang tenang.

Stres kerja termasuk satunya faktor internal yang secara signifikan memengaruhi motivasi dan kinerja. Tekanan target, beban administrasi, dan adaptasi terhadap sistem digital baru pasca merger dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan jika tidak dikelola dengan baik (Aldila, 2021; Robbins & Judge, 2017). Di sisi lain, faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif juga berpotensi mengurangi kinerja (Sari *et al.*, 2024).

Motivasi kerja memiliki peran mediasi penting, untuk memperkuat atau melemahkan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Nirvandhi *et al.*, 2023). Tingkat motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih tangguh menghadapi tekanan, sementara motivasi rendah dapat memperburuk dampak negatif stres dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Sejumlah studi sebelumnya memperlihatkan temuan yang tidak konsisten. Penelitian oleh Pratiwi *et al.*, 2024; Prihastuty & Yustini, 2024 memperlihatkan stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan pada motivasi kerja tetapi penelitian lain menunjukkan pengaruh positif atau tidak signifikan (Efendi & Adyadmoko, 2021; Valencia & Rinamurti, 2024). Demikian pula, hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebagian besar dinyatakan positif (Sari *et al.*, 2024; Nasir *et al.*, 2023), lain hal ada hasil yang menunjukkan tidak berpengaruh (Mikael *et al.*, 2021; Wahyuni, 2022). Variasi temuan ini menegaskan perlunya penelitian lanjutan, khususnya di konteks BSI pasca merger dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Berlandaskan hal tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis secara empiris dampak stres kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap performa karyawan BSI Area Semarang Kota, dengan motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen BSI dalam menyusun strategi pengelolaan stres, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta meningkatkan motivasi guna mendorong kinerja karyawan yang optimal.

2. KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Satu diantara elemen krusial dalam administrasi bisnis yang fokusnya pada pengelolaan sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manusia menjadi satu diantara unsur vital di dalam sebuah korporasi yang menopang kelancaran operasional perusahaan. Menurut Hasibuan, (2016) untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh entitas bisnis, staf, dan komunitas, MSDM dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengelola peran serta relasi antar tenaga kerja yang maksimal dalam pemanfaatan dan hasil. Mangkunegara, (2016) menyatakan bahwa pengelolaan serta pendayagunaan sumber daya insani diistilahkan sebagai manajemen SDM. Demi meraih sasaran bisnis dan pertumbuhan tenaga kerja, pengelolaan dan pendayagunaan ini dikembangkan sepenuhnya di lingkungan kerja. Dari berbagai pandangan para pakar tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup penggunaan optimal sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk mewujudkan target yang telah dirancang.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bisa diartikan sebagai hasil dari penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, demi memperlihatkan level performa dalam meraih sasaran perusahaan, karyawan dituntut untuk menaati jadwal kerja yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara, (2016), istilah “prestasi kerja” merujuk pada prestasi nyata yang dicapai oleh individu, yang mencakup hasil pekerjaan dari segi kualitas dan kuantitas yang diciptakan oleh seorang staf dalam menunaikan tugas yang diamanahkan. Sementara itu, Hasibuan, (2016) merumuskan kinerja sebagai sebuah pencapaian kerja yang diraih seseorang dalam

menjalankan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya Berlandaskan pada keahlian, keseriusan, serta waktu.

Sebuah perusahaan didirikan demi menggapai target kolektif, dan juga agar mencapainya dengan sukses, dibutuhkan tingkat unjuk kerja yang optimal. Kinerja adalah manifestasi konkret dari tindakan yang diperlihatkan oleh setiap personel sebagai output pekerjaannya selaras dengan peranan yang diembannya dalam perusahaan. Pencapaian ini merepresentasikan sebuah output pekerjaan yang kini dihubungkan dengan tujuan strategis organisasi yang dipimpinnya. Tingginya motivasi, kreativitas, serta kapabilitas inovatif dari tenaga kerja memberikan pengaruh yang substansial pada kinerja perusahaan, semakin tinggi tingkat inovasi sumber daya manusia, semakin meningkat pula kualitas kinerja yang dicapai. Maka dari itu, peningkatan kompetensi sumber daya manusia perlu terus diupayakan secara berkelanjutan.

Stres Kerja

Stres yakni gangguan mental yang dapat dialami seseorang saat mengalami tekanan, baik yang bersumber dari dalam diri ataupun lingkungan sekitar. Tekanan ini muncul akibat keinginan atau kebutuhan yang tidak terpenuhi, yang dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental individu. Fahmi (2016) menyatakan bahwa stres yang tidak teratasi dapat mempengaruhi kesehatan karena dapat menekan tubuh dan jiwa melebihi batas kemampuan. Stres kerja, yang dirasakan oleh karyawan saat menangani tugas mereka, timbul dari situasi atau peristiwa yang memengaruhi keadaan mental mereka, yang sering kali berada di luar kendali mereka (Mangkunegara, 2016).

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan bisa memberikan dampak buruk terhadap kesehatan fisik, mental, dan emosional individu, dan sering kali memengaruhi emosi, sikap, dan tindakan karyawan (Manurung, 2024). Hal ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas kemampuan seseorang, mengganggu keseimbangan fisik dan mental mereka. Stres kerja dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan, yang berdampak pada individu dan lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti tekanan pekerjaan, konflik antar rekan kerja, kekurangan bahan baku, dan kondisi cuaca yang buruk dapat menjadi pemicu stres. Karena itu, karyawan dan pimpinan harus mampu mengenali serta mengidentifikasi penyebab stres di lingkungan kerja agar dapat mengatasi tekanan yang muncul.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang memengaruhi tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas, baik dari sisi psikologis maupun materiil. Ini termasuk hubungan sosial antara pekerja dan fasilitas produksi yang ada, (Suranti dan Sisworo, 2018). Suwondo dan Sutanto (2015) menjelaskan lingkungan kerja yakni pada segala hal di sekitar tempat kerja yang memengaruhi tingkat efektivitas melaksanakan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif meningkatkan gairah serta komitmen kerja karyawan, yang berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan mereka. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, hal tersebut dapat melemahkan semangat dan performa karyawan, sehingga memengaruhi hasil kerja secara negatif. Menetapkan suasana kerja yang sehat sangat vital untuk memacu motivasi, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan tepat waktu.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan dari dalam diri yang mendorong karyawan untuk mencapai sasaran organisasi (Mangkunegara, 2016). Motivasi tinggi membuat karyawan lebih tahan terhadap stres dan lebih produktif (Nirvandhi et al., 2023), sedangkan motivasi rendah dapat memperbesar dampak negatif lingkungan kerja yang buruk. Motivasi kerja

dapat diukur melalui aspek tanggung jawab, pencapaian, kesempatan untuk berkembang, pengakuan kinerja, serta kompleksitas pekerjaan yang dihadapi (Mangkunegara, 2016).

Self-Determination Theory (SDT) menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial. Pemberian kesempatan pengembangan diri dan penghargaan atas prestasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja.

Pengembangan Hipotesis

Berlandaskan teori dan hasil studi terdahulu, hipotesis yang diajukan yakni:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H6: Motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H7: Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Riset ini bertujuan untuk memahami fenomena atau permasalahan pada objek studi yang spesifik dengan pendekatan kuantitatif, untuk dasarnya pada filsafat positivisme. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan data dari populasi atau sampel menggunakan instrumen riset, kemudian melakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2022). Instrumen utama dalam riset ini adalah angket yang diisi berdasarkan respons karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Penelitian ini bersifat asosiatif, bertujuan untuk mengungkap hubungan antara Stres Kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor bebas dengan Kinerja karyawan sebagai faktor terikat, dengan Motivasi Kerja berperan sebagai faktor intervening, khususnya pada Bank BSI Area Semarang Kota.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam riset ini merujuk pada semua karyawan Bank BSI Area Semarang Kota sebanyak 70 orang, yang menjadi objek utama untuk ditelaah dan dianalisis (Sugiyono, 2022). Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, melibatkan seluruh anggota populasi akibat populasinya yang kecil. Teknik ini dipilih untuk memastikan generalisasi dengan tingkat galat yang rendah, dan sering disebut sebagai sensus, pada seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel dalam riset ini.

Sumber Data

Untuk mendapatkan informasi dan data dalam riset ini, penyusun memanfaatkan sejumlah sumber, yakni:

1. Data primer

Data primer dalam studi ini diperoleh langsung oleh peneliti untuk menjawab permasalahan riset melalui pendekatan angket. Teknik ini melibatkan penyajian serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden, yaitu karyawan Bank BSI Area Semarang Kota.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang didapatkan secara tidak langsung, yakni data yang dihimpun dari beraneka ragam sumber seperti buku, jurnal, situs web, penelitian terdahulu, serta dokumen atau informasi yang disediakan oleh perusahaan terkait.

Metode Pengumpulan Data

Teknik penghimpunan data dalam studi ini dilakukan dengan menyebarkan angket yang berisi pertanyaan tertulis untuk responden untuk direspons (Sugiyono, 2022). Kuesioner ini ditujukan kepada staf Bank BSI Area Semarang Kota, dengan pertanyaan tertutup yang menyediakan pilihan jawaban yang telah ditetapkan sebelumnya. Angket ini berbasis daring menggunakan Google Forms dan fokus pada hal yang diteliti. Data diperoleh dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan yang relevan dengan topik studi. Untuk mengukur persepsi peserta, digunakan skala Likert yang memberikan pilihan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan (Sujarweni, 2020). Responden memberikan jawaban pada lima tingkatan, yang diberi bobot nilai antara 1 hingga 5, dan hasilnya diklasifikasikan ke dalam lima kategori alternatif berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022)

Variabel dan Indikator

Dalam riset ini, istilah variabel disinonimkan dengan faktor, yang dikelompokkan ke dalam tiga kategori: faktor dependen, faktor independen, dan faktor mediasi. Faktor independen yang dikaji adalah Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan faktor dependen yang menjadi fokus utama adalah Kinerja Karyawan (Y2). Motivasi Kerja (Y1) berfungsi sebagai faktor mediasi yang menjadi perantara antara faktor independen dan dependen.

Variabel Independen (X)

Sugiyono (2022) mengidentifikasi faktor ini sebagai faktor bebas, yang didefinisikan sebagai faktor yang memberikan dampak atau menjadi pemicu timbulnya faktor dependen. Dalam studi ini, faktor independen mencakup Stres Kerja dan lingkungan kerja tersebut.

Variabel Dependen (Y2)

Faktor ini, menurut (Sugiyono, 2022) diistilahkan sebagai faktor terikat, merupakan faktor yang menerima pengaruh dari faktor bebas. Faktor dependen pada kajian ini ialah Kinerja karyawan.

Variabel Intervening (Y1)

Sugiyono (2022) mendefinisikan faktor mediasi sebagai faktor perantara yang menghubungkan variabel bebas serta variabel terikat sehingga hubungan antar keduanya menjadi tidak langsung dan sulit terlihat secara langsung. Faktor mediasi berfungsi menghubungkan faktor bebas dan terikat, memungkinkan dampak faktor independen terhadap dependen tersalurkan melalui faktor mediasi tersebut. Dalam riset ini, faktor mediasi yang digunakan adalah Motivasi Kerja.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	Stres kerja merupakan sensasi di bawah tekanan yang dirasakan oleh tenaga kerja, yang berpotensi mengakibatkan penurunan kemaslahatan jasmani dan rohani sehingga berdampak pada keadaan emosi serta fisik personel di lokasi kerja.	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur perusahaan 5. Kepemimpinan perusahaan (Robbins, 2015)	Skala likert 1-5

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja ialah suatu kondisi atau atmosfer yang melingkupi lokasi bekerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap metode mereka dalam menunaikan mandat serta kewajiban profesinya.	1. Hubungan karyawan 2. Suasana kerja 3. Fasilitas kerja 4. Keamanan (Shanty dan Mayangsari, 2017)	Skala likert 1-5
Motivasi Kerja (Y1)	Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan dalam proses mengembangkan dan meningkatkan hasil kerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan.	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang (Mangkunegara, 2016)	Skala likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y2)	Kinerja karyawan merupakan output yang bisa diamati dari aspek kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari serangkaian mandat yang diamanahkan kepada para personel di dalam satu periode waktu tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2015)	Skala likert 1-5

Teknik Analisis Data

Dalam riset ini, analisis data diterapkan dengan metode PLS (Partial Least Squares), yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS. Menurut Ghozali (2018), PLS-SEM adalah pendekatan dalam Structural Equation Modeling (SEM) memungkinkan penilaian langsung terhadap faktor laten, indikator faktor, dan kesalahan pengukuran. Metode PLS ini fleksibel dan cocok diterapkan pada berbagai skala data, bahkan dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Proses analisis PLS meliputi asesmen model eksternal (outer model), asesmen model internal (inner model), dan pemeriksaan hipotesis.

Pengujian Outer Model atau Model Pengukuran

Tes model luar memiliki sasaran pada menilai keabsahan dan keandalan faktor dalam riset. Penilaian model luar ini meliputi sejumlah dimensi, yakni validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, serta AVE yang diartikan sebagai average variance extracted.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen pada model reflektif ditentukan oleh korelasi antara skor item atau komponen dengan skor konstruk yang diperoleh lewat metode PLS. Pengukuran tersebut ideal jika korelasinya pada konstruk melebihi 0,70. Namun, pada fase permulaan penyusunan skala, perolehan nilai loading di rentang 0,5 sampai 0,6 masih bisa ditoleransi (Ghozali, 2018)

Validitas Diskriminan

Keabsahan diskriminan dinilai memakai cross loading pada model pengukuran reflektif. Jika hubungan antara sebuah konstruk dengan indikatornya menunjukkan nilai yang melampaui konstruk lainnya, kondisi tersebut mengindikasikan bahwa konstruk itu adalah prediktor yang lebih akurat untuk ukuran tersebut. Nilai loading yang baik biasanya lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018).

Composite Reliability

Composite reliability mengukur konsistensi keseluruhan dari struktur pengukuran, yang dapat dinilai melalui konsistensi internal maupun nilai Cronbach's Alpha. Pada pengujian

Cronbach's Alpha, nilai yang ideal yakni melebihi 0,70 untuk setiap konstruk (Ghozali, 2018).

Average Variance Extracted (AVE)

AVE merupakan ukuran reliabilitas yang diterapkan untuk mengukur seberapa signifikan ragam dari skor komponen faktor yang berhasil dijelaskan oleh konstruknya. AVE dianggap memadai apabila perolehan angkanya melampaui 0,5 serta biasanya memberikan hasil yang lebih ketat dibandingkan *composite reliability* (Ghozali, 2018).

Pengujian Inner Model atau Model Struktural

Inner model berfungsi guna memodelkan relasi antarfaktor laten yang berlandaskan pada teori substansial. Penilaian validitas konvergen pada model reflektif dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor komponen atau item dan skor konstruk yang dihasilkan oleh metode PLS. (Ghozali, 2018).

Uji koefisien determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk melihat sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, di mana nilai R^2 di atas 0,67 pada variabel laten endogen menandai pengaruh yang kuat. Nilai antara 0,33 sampai 0,67 mengindikasikan pengaruh sedang, sedangkan nilai 0,19 hingga 0,33 menggambarkan pengaruh yang lemah (Ghozali, 2019).

Pengujian Hipotesis

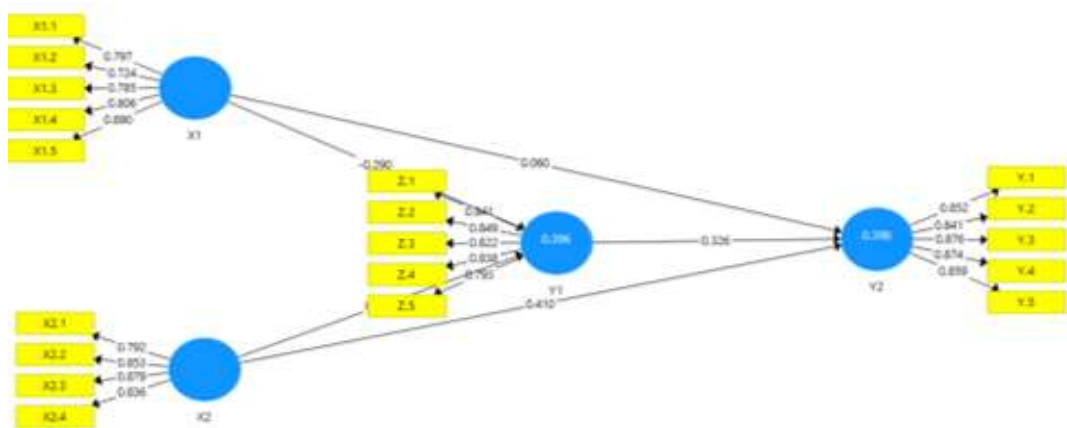
Pengujian hipotesis dilaksanakan untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis dengan mengacu pada statistik-t dan p-value. Uji dua sisi digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan struktur model, baik pada koefisien jalur langsung maupun efek tidak langsung. Signifikansi koefisien jalur ditentukan berdasarkan hasil bootstrap (metode *resampling*).

- a. Model kesatu mengandung maksud agar melaksanakan pengujian mengenai pengaruh faktor eksogen pada faktor endogen, dengan ketentuan signifikansi apabila nilai p-value minimum dari 0,05.
- b. Model kedua diterapkan guna mengevaluasi dampak dari faktor eksogen terhadap faktor mediasi, yang juga disyaratkan memperlihatkan tingkat Sig. dengan p-value di bawah 0,05.
- c. Model ketiga mengkaji pengaruh tidak langsung dari faktor eksogen terhadap faktor endogen yang dimediasi oleh faktor perantara. Dalam asesmen ini, dampak faktor eksogen pada faktor endogen dinyatakan sig. bila perolehan p-value minimum dari 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Outer Model

Model pengukuran yang menerangkan bagaimana faktor independen dan faktor mediasi memberikan dampak pada faktor dependen dikenal sebagai **outer model** atau analisis model pengukuran. Pada analisis ini, dilaksanakan evaluasi terhadap sejumlah aspek, di antaranya validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability*, Cronbach's alpha, serta AVE atau dikatakan sebagai *average variance extracted*. Adapun hasil dari masing-masing pengujian pada analisis outer model dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Model

Convergent Validity

Tabel 3. Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,797	Valid
	X1.2	0,724	Valid
	X1.3	0,785	Valid
	X1.4	0,806	Valid
	X1.5	0,890	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,792	Valid
	X2.2	0,853	Valid
	X2.3	0,879	Valid
	X2.4	0,836	Valid
Motivasi Kerja (Y1)	Z.1	0,841	Valid
	Z.2	0,849	Valid
	Z.3	0,822	Valid
	Z.4	0,838	Valid
	Z.5	0,793	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	Y.1	0,852	Valid
	Y.2	0,841	Valid
	Y.3	0,876	Valid
	Y.4	0,874	Valid
	Y.5	0,859	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Menurut hasil dari tabelo di atas, semua indikator pada setiap faktor riset telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai loading factor yang berada di atas batas minimum, yaitu > 0,7. Maka karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa indikator yang dipakai sudah cukup representatif untuk merepresentasikan konstruk atau faktor yang diukur dalam penelitian ini.

Discriminant Validity

Tabel 4. Hasil Pengujian Discriminant Validity

Indikator	X1	X2	Y1	Y2
X1.1	0,797	-0,196	-0,275	-0,144
X1.2	0,724	-0,121	-0,224	-0,015
X1.3	0,785	-0,210	-0,240	-0,143
X1.4	0,806	-0,344	-0,470	-0,216
X1.5	0,890	-0,140	-0,362	-0,159
X2.1	-0,145	0,792	0,406	0,431
X2.2	-0,217	0,853	0,397	0,447
X2.3	-0,326	0,879	0,588	0,544
X2.4	-0,201	0,836	0,472	0,501

Y.1	-0,361	0,442	0,841	0,420
Y.2	-0,333	0,473	0,849	0,474
Y.3	-0,319	0,520	0,822	0,442
Y.4	-0,410	0,483	0,838	0,380
Y.5	-0,330	0,416	0,793	0,486
Y.1	-0,202	0,427	0,470	0,852
Y.2	-0,122	0,498	0,391	0,841
Y.3	-0,225	0,568	0,495	0,876
Y.4	-0,121	0,482	0,435	0,874
Y.5	-0,137	0,495	0,489	0,859

Sumber: Data Diolah (2025)

Berlandaskan pada hasil *cross loading* yang disajikan dalam tabel, setiap indikator pada faktor penelitian menunjukkan skor yang lebih tinggi pada faktor terkait dibandingkan dengan faktor lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator terkait erat dengan konstruk faktornya sendiri. Oleh karena itu, kesimpulannya semua indikator dalam riset ini telah dipenuhi kriteria validitas diskriminan yang cukup, sehingga mampu membedakan variabel yang diukur secara jelas dari variabel lain.

Composite Reliability

Tabel. 5. Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Stres Kerja	0,900	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,906	Reliabel
Motivasi Kerja	0,917	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,934	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Berlandaskan tabel tersebut, nilai composite reliability untuk setiap faktor riset menunjukkan angka melampaui 0,7. Karena itu, dapat dinyatakan bahwa angket yang diaplikasikan dalam studi ini mempunyai tingkat kemantapan dan keandalan yang mumpuni.

Cronbach's Alpha

Tabel 6. Hasil Pengujian Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,865	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,862	Reliabel
Motivasi Kerja	0,886	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,912	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Mengacu pada tabel itu, semua faktor riset menunjukkan skor Cronbach's alpha yang melampaui 0,7. Maka dari itu, bisa dinyatakan bahwa masing-masing faktor yang diaplikasikan dalam studi ini sudah memperlihatkan tingkat keajegan dan keandalan yang memadai.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 7. Average Variance Extracted (AVE)

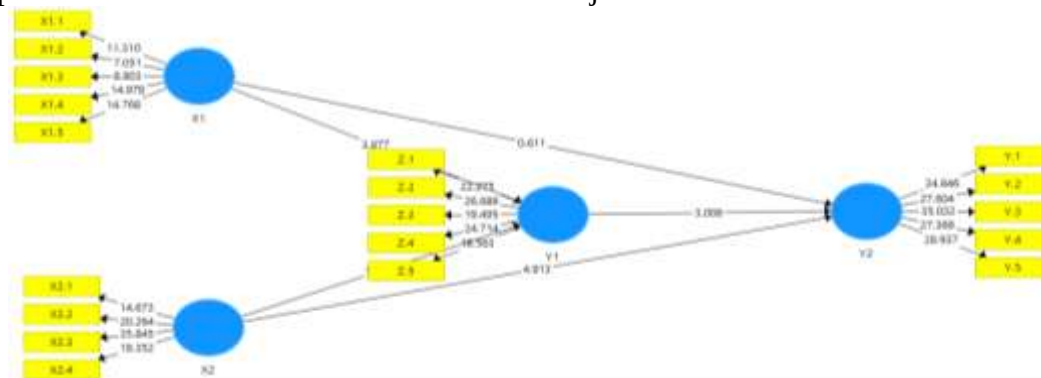
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Stres Kerja	0,643	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,707	Reliabel
Motivasi Kerja	0,687	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,740	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Berlandaskan tabel yang dipaparkan, faktor Stres Kerja, lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja karyawan mencatatkan besaran AVE yang lebih dari 0,5. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan faktor dalam riset ini mempunyai validitas yang mumpuni.

Hasil Pengujian Inner Model

Asesmen inner model atau model struktural memiliki tujuan yakni mengevaluasi relasi antar konstruk, level signifikansi, serta skor R-square pada model riset. Adapun paparan output dari tes koefisien determinasi tersebut disajikan di bawah ini:



Gambar 2 Inner Model

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	R Square Adjusted	Keterangan
Motivasi Kerja (Y1)	0,396	0,379	Sedang
Kinerja Karyawan (Y2)	0,398	0,373	Sedang

Sumber: Data Diolah (2025)

Berlandaskan tabel tersebut, faktor intervening, Motivasi Kerja, mencatatkan nilai R-square sebesar 0,396, sementara faktor dependen, Kinerja Karyawan, memperoleh skor R-square sebesar 0,398. Nilai R-square 0,396 pada Motivasi Kerja menunjukkan bahwa sekitar 39,6% variasi dalam studi ini. Sedangkan nilai R-square 0,398 pada Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa sekitar 39,8% variasi dalam studi ini. Mengingat nilai R-square pada kedua faktor tersebut berada dalam rentang 0,33 hingga 0,67, maka keduanya tergolong dalam klasifikasi moderat.

Hasil Uji Hipotesis

Mengacu pada hasil pemrosesan data, skor yang didapatkan dapat dimanfaatkan untuk menguji hipotesis riset dengan menaruh perhatian pada nilai P-Values. Sebuah hipotesis dianggap valid apabila P-Values menandakan angka $< 0,05$. Riset ini meliputi dampak langsung serta tidak langsung sebab melibatkan faktor independen, dependen, dan intervening. Di dalam program SmartPLS, hasil dari asesmen hipotesis bisa diamati lewat Path Coefficient dengan mengaplikasikan teknik Bootstrapping sebagaimana dipaparkan berikut ini:

Pengaruh Langsung

Tabel 9. Hasil Bootstrapping Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket.
Stres Kerja -> Motivasi Kerja	-0,290	-0,302	0,075	3,877	0,000	Diterima
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,060	0,058	0,099	0,611	0,542	Ditolak
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,485	0,485	0,093	5,211	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,410	0,412	0,083	4,913	0,000	Diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,326	0,336	0,109	3,006	0,003	Diterima

Sumber: Data Diolah (2025)

- 1) **Hipotesis 1 : Stres Kerja memberikan dampak merugikan bagi Motivasi Kerja**
Berlandaskan tabel di atas, nilai original sample untuk pengujian hipotesis pertama tercatat sebesar -0,290 dengan p-values sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.
- 2) **Hipotesis 2 : lingkungan kerja memberikan dampak membangun bagi Motivasi Kerja**
Hasil pengujian hipotesis kedua dapat dilihat pada tabel diatas yang menunjukkan nilai original sampel sebesar 0,485 dengan *p-values* yaitu $0,000 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 dinyatakan valid.
- 3) **Hipotesis 3 : Stres Kerja memberikan pengaruh negatif pada Kinerja karyawan**
Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel diatas yang menunjukkan nilai original sampel sebesar 0,060 dengan *p-values* yaitu $0,542 > 0,05$. Temuan analisis mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki dampak positif namun tidak bermakna pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 tidak diterima.
- 4) **Hipotesis 4: lingkungan kerja mempunyai efek positif terhadap Kinerja karyawan**
Hasil data uji hipotesis keempat yang tampil pada tabel memperlihatkan nilai original sampel 0,410 dan p-value $0,000 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 dinyatakan valid.
- 5) **Hipotesis 5: Motivasi Kerja mempunyai efek positif terhadap Kinerja karyawan.**
Hasil asesmen hipotesis kelima pada tabel itu menampilkan nilai original sample sejumlah 0,326 dengan p-value $0,003 < 0,05$. Temuan ini menandakan bahwa Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan pada Kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima dinyatakan sah.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 10. Hasil Bootstrapping Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Ket.
Stres Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,095	-0,102	0,043	2,223	0,027	Memediasi
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,158	0,164	0,064	2,488	0,013	Memediasi

Sumber: Data Diolah (2025)

Evaluasi dampak tidak langsung dilaksanakan dengan memperbandingkan nilai pengaruh langsung yang didapat dari Path Coefficient dengan dampak tidak langsung yang diperlihatkan pada Specific Indirect Effect dalam hasil pengujian Bootstrapping menggunakan SmartPLS.

- 1) Stres Kerja berdampak negatif pada Kinerja karyawan lewat perantaraan Motivasi Kerja.
Mengacu tabel di atas, nilai original sample tercatat sejumlah -0,095 dengan p-value 0,027, yang mana lebih rendah dari 0,05. Hasil ini memperlihatkan bahwa Stres Kerja berpengaruh buruk terhadap Kinerja karyawan dengan dimediasi oleh Motivasi Kerja, oleh sebabnya faktor Motivasi Kerja terkonfirmasi dapat menjadi perantara hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja karyawan.

- 2) lingkungan kerja berdampak positif pada Kinerja karyawan lewat perantaraan Motivasi Kerja.

Berlandaskan tabel di atas, nilai original sample sebesar 0,158 dan p-value $0,013 < 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan lewat motivasi kerja sebagai mediator.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil telaah memperlihatkan bahwa faktor Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja para personil di BSI Area Semarang Kota. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi level Stres Kerja yang dialami oleh staf, maka semakin menurun Motivasi Kerja yang mereka punyai. Karena sebab itu, hipotesis riset ini diterima, yakni Stres Kerja berdampak negatif dan bermakna pada Motivasi Kerja. Stres Kerja muncul akibat adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas personal dalam menghadapinya, yang berimbas pada penurunan semangat dalam bekerja.

Stres Kerja merupakan sebuah keadaan tertekan yang timbul ketika beban pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu dalam menyelesaikannya. Di BSI Area Semarang Kota, faktor-faktor seperti volume pekerjaan yang berat, target yang ketat, tekanan dari atasan, dan pelayanan terhadap nasabah yang memerlukan ketelitian tinggi dapat menjadi pemicu utama stres kerja. Jika tidak dikelola dengan baik, stres ini akan langsung memengaruhi semangat kerja dan menurunkan motivasi individu. Hal ini akan memperburuk produktivitas dan kualitas kerja, karena stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan emosional.

Penurunan motivasi kerja yang disebabkan oleh stres kerja tercermin dalam perilaku sehari-hari karyawan, seperti kurangnya inisiatif, rendahnya semangat menyelesaikan tugas, meningkatnya absensi, dan menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Motivasi kerja tidak hanya terpengaruh oleh faktor finansial, tetapi juga oleh pengakuan, kepuasan kerja, pengembangan diri, dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan. Temuan riset ini mendukung penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Pratiwi et al. (2024) dan Hartanto et al. (2022), yang mengonfirmasi bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh buruk terhadap Motivasi Kerja. Ketika stres meningkat, motivasi kerja cenderung menurun, yang berdampak pada kualitas layanan kepada nasabah dan pada akhirnya, reputasi dan performa organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil telaah, lingkungan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BSI Area Semarang Kota. Temuan ini memperlihatkan kondisi kerja yang mendukung meningkatkan motivasi staf. Sehingga, hipotesis yang mengajukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja terbukti benar. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor fisik seperti sanitasi dan kenyamanan, serta faktor psikologis seperti interaksi antar pekerja, dukungan manajemen, dan suasana kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja yang mendukung terbukti dapat meningkatkan semangat kerja, memperkuat loyalitas, dan mengurangi risiko stres serta kejenuhan kerja. Di BSI Area Semarang Kota, suasana yang mendukung meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Ketika staf merasa dihargai, aspirasi mereka diakomodasi, dan mereka merasa nyaman di tempat kerja, motivasi mereka untuk bekerja akan meningkat secara signifikan. Studi ini mendukung temuan Nirvandhi et al. (2023) dan Mikael et al. (2021) yang mememulan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan Motivasi Kerja, serta sejalan dengan hasil Meirin et al.

(2022) yang menegaskan pengaruh signifikan kualitas lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil telaah, faktor Stres Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan di BSI Area Semarang Kota. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat kecenderungan hubungan yang searah antara Stres Kerja dan unjuk kerja, korelasi tersebut secara statistik tidak cukup meyakinkan untuk divalidasi. Untuk itu, hipotesis yang menandakan bahwa Stres Kerja berdampak positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan di BSI Area Semarang Kota ditolak. Level Stres Kerja yang dialami oleh karyawan tidak secara konkret memberikan pengaruh yang signifikan pada peningkatan atau penurunan kinerja mereka.

Fenomena ini memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan di BSI Area Semarang Kota mungkin mengalami stres kerja dalam tingkat ringan hingga sedang, yang tidak berdampak besar pada kinerja mereka. Stres, dalam batas tertentu, bisa bersifat fungsional (eustress), yang justru dapat meningkatkan kewaspadaan, produktivitas, dan fokus. Namun, jika stres melebihi batas toleransi, stres bisa berubah menjadi disfungsional (distress), yang menyebabkan penurunan kinerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan di BSI Area Semarang Kota memiliki kemampuan adaptasi dan strategi coping yang baik terhadap tekanan kerja, didukung oleh faktor-faktor seperti pengalaman kerja, dukungan sosial, dan budaya kerja kolektif. Temuan ini sejalan dengan studi Aniversari (2022) yang menyimpulkan bahwa meskipun Stres Kerja dapat meningkatkan kinerja, pengaruh tersebut tidak cukup signifikan untuk dianggap sebagai dampak yang nyata.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil telaah, faktor lingkungan kerja terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di BSI Area Semarang Kota. Semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI Area Semarang Kota dinyatakan valid. Lingkungan kerja mencakup elemen fisik, seperti kenyamanan area, higiene, dan fasilitas, serta elemen non-fisik contohnya hubungan antar rekan kerja, pimpinan, dan budaya perusahaan. Ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan cenderung memiliki motivasi tinggi dan kinerja yang baik lebih maksimal.

Suasana kerja yang positif memperkuat interaksi sosial yang sehat antar rekan kerja dan pimpinan, memudahkan kerja sama tim, dan meningkatkan komunikasi yang efektif. Hal ini mengurangi konflik internal dan meningkatkan koordinasi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman berperan penting dalam menjaga stabilitas emosional dan psikologis karyawan, terutama dalam situasi tekanan pekerjaan tinggi. Karyawan yang bekerja dalam suasana yang mendukung cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik, yang berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja mereka.

Simpulan ini sejalan dengan temuan Mikael *et al.*, (2021) dan Mikael *et al.*, (2021), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, organisasi perlu merawat dan menjaga kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun psikologis, untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Lingkungan kerja yang suportif akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di BSI Area Semarang Kota.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengindikasikan Motivasi Kerja berkontribusi secara positif dan signifikan pada Kinerja karyawan BSI Area Semarang Kota. Semakin besar dorongan kerja

karyawan, semakin unggul pula hasil kerja mereka. Sebabnya, hipotesis yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan telah terverifikasi. Motivasi Kerja yakni stimulus internal dan eksternal yang memicu individu untuk bekerja untuk bersemangat, komitmen, dan arah yang jelas. Faktor-faktor seperti pemberian insentif, peluang pengembangan karier, suasana kerja yang kondusif, serta apresiasi atas pencapaian kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di BSI.

Motivasi yang tinggi tercermin dalam perilaku karyawan yang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, serta aktif dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Karyawan yang termotivasi tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan dan tetap fokus dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, yang langsung berdampak pada kinerja individu dan pencapaian target kolektif. Mereka juga menunjukkan inisiatif, mengambil tanggung jawab lebih besar, dan bekerja sama secara efektif dalam tim. Penelitian ini sejalan dengan temuan Pratiwi et al. (2024), Nirvandhi et al. (2023), dan Meirin et al. (2022), yang mengonfirmasi bahwa dorongan internal berdampak positif pada peningkatan kinerja. Peningkatan Motivasi Kerja menjadi krusial dalam mendukung pencapaian kinerja yang efektif dan efisien, sekaligus mempertegas bukti bahwa motivasi kerja berkontribusi pada kesuksesan karyawan dan organisasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil telaah, Stres Kerja memengaruhi Kinerja karyawan secara negatif dengan Motivasi Kerja sebagai faktor perantara. Motivasi Kerja berperan sebagai jembatan antara Stres Kerja dan kinerja. Artinya, Stres Kerja dapat mengurangi performa karyawan baik secara langsung maupun lewat penurunan motivasi. Tekanan kerja yang tinggi menyebabkan dorongan kerja menurun, yang akhirnya menghambat kinerja. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan fokus, semangat, dan produktivitas individu dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi Kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan stres dengan perilaku kerja. Ketika seseorang mengalami stres berkepanjangan, motivasi untuk mencapai target kerja dan menunjukkan performa terbaik akan terganggu. Faktor-faktor psikologis seperti stres dapat mengganggu motivator internal individu, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, yang semuanya penting dalam mendorong kinerja. Fenomena ini sering terjadi di lingkungan kerja dengan tuntutan tugas berat, deadline ketat, konflik antar rekan kerja, dan ketidakjelasan peran. Jika kondisi ini terus berlanjut, karyawan akan kehilangan dorongan untuk bekerja, yang mengarah pada kinerja yang kurang optimal. Temuan riset ini sejalan dengan studi Mahaputra dan Ardana (2020), yang menunjukkan bahwa dorongan internal dapat menjadi perantara dampak Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil telaah, lingkungan kerja memberikan pengaruh konstruktif terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja yang berfungsi sebagai faktor mediasi. Artinya, Motivasi Kerja menjadi faktor penghubung antara kualitas lingkungan kerja dan performa karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar dorongan motivasi mereka yang akhirnya meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja meliputi elemen fisik seperti kenyamanan tempat kerja, pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, serta elemen non-fisik seperti interaksi sosial, budaya perusahaan, kepemimpinan yang mendukung, dan komunikasi yang lancar.

Lingkungan kerja yang suportif tidak hanya memberikan pengaruh langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga mempengaruhi secara tidak langsung melalui peningkatan Motivasi Kerja. Motivasi kerja menjadi faktor kunci yang menghubungkan suasana kerja

yang nyaman dan mendukung dengan dorongan individu untuk menjalankan tugasnya secara maksimal. Temuan ini sesuai dengan Christiyarningsih dan Marsudi (2024) yang memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada Motivasi Kerja dan kinerja karyawan, serta menegaskan Motivasi Kerja sebagai mediator penting.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan pada motivasi kerja karyawan BSI Area Semarang Kota.
2. Lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BSI Area Semarang Kota.
3. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja dan motivasi kerja keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran yang diberikan meliputi penyusunan kebijakan yang memperhatikan kondisi mental karyawan, peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik serta nonfisik, penguatan faktor-faktor motivasi kerja melalui penghargaan, pengembangan karier, penilaian transparan, serta peningkatan kinerja melalui dukungan manajerial, pelatihan rutin, dan keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldila, N. (2021). *Merger Budaya Kerja Jadi Tantangan Terbesar Bank Syariah Indonesia*. Bisnis.Com.
- Aniversari, P. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE : Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Efendi, S., & Adyadmoko, H. (2021). The Effect of Work Stress, Work Conflict and Work Ability and Their Impact on Employee Performance Through Motivation as an Intervening Variable. *INFLUENCE : International Journal of Science Review*, 3(3), 152–157. <https://doi.org/10.54783/influence.v3i3.169>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara.
- Lukiyana, & Halima. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PACIFIC METRO INTERNATIONAL JAKARTA. *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 56–66.
- Mahaputra, I. G. yuma A., & Ardana, I. K. (2020). STRES KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI DI DINAS PARIWISATA KLUNGKUNG. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1318–1337.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, A. D. R. (2024). *Manajemen Stres Kerja*. PT Pena Persada Kerta Utama.
- Meirin, L., Edizal, & Noviantoro, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang Kompensasi*, 14(1). <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>

- Mikael, Sofiyan, Faris, S., & Rostina, C. F. (2021). the Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance With Motivation As Intervening Variable At Pt *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(5), 1373–1379.
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 226–241. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.209>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Sari, D. P., Walian, A., & Septiatin, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada bsi cabang palembang sudirman. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(3), 1–9.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sujarweni. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru.
- Suranti, Y., & Sisworo, B. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja PT . Ciomas. *Seminar Nasional Teknologi Dan Bisnis 2018*, 175–180.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *JMK*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Valencia, A., & Rinamurti, M. (2024). PENGARUH WORK OVERLOAD DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AUTO2000. *JPRO*, 5(1), 74–86.
- Wahyuni, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781.