

DOI: <https://doi.org/10.70285/9cgvyb12>

Pengaruh Tingkat Stress Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BPIW Kementerian PU Jakarta Selatan

Muhammad Aly Kasum¹, Priehadi Dhasa Eka²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}
alykasum06@gmail.com; dosen01577@unpam.ac.id

Received 5 Juli 2025 | Revised 25 Juli 2025 | Accepted 30 Juli 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Kementerian PUPR Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, penelitian ini melibatkan 52 responden yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,588 ($t\text{-hitung} = 7,380 > t\text{-tabel} = 2,009$) dan koefisien determinasi 52,1%. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,662 ($t\text{-hitung} = 6,316 > t\text{-tabel} = 2,009$) dan koefisien determinasi 44,4%. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 7,948 + 0,417X_1 + 0,389X_2$, koefisien korelasi 0,794, dan koefisien determinasi 63,1% ($F\text{-hitung} = 41,856 > F\text{-tabel} = 2,790$). Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi sektor publik dan implikasi praktis bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan stres dan perbaikan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Tingkat stress pegawai; Lingkungan kerja; Kinerja pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of job stress levels and the work environment on employee performance at the Regional Infrastructure Development Agency of the Ministry of Public Works and Public Housing (PUPR), both partially and simultaneously. Using an associative method with saturated sampling, this study involved 52 respondents. Data analysis was conducted through validity, reliability, classical assumptions, linear regression, correlation, determination, and hypothesis testing.

The results indicate that job stress has a significant influence on employee performance, as indicated by a regression coefficient of 0.588 and a correlation coefficient of 0.722, reflecting a strong relationship with a contribution of 52.1%. The t-test yielded a value of 7.380 > 2.009, thus rejecting H_0 and accepting H_1 . Meanwhile, the work environment also significantly influenced employee performance, with a regression coefficient of 0.662, a correlation of 0.666, and a determination of 44.4%. The t-test yielded a value of 6.316 > 2.009, indicating that H_2 was accepted.

Simultaneously, work stress and work environment together have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.948 + 0.417X_1 + 0.389X_2$. The correlation coefficient value of 0.794 indicates a strong relationship, with a determination of 63.1%, while the remaining 36.9% is influenced by other variables. The F test shows F count 41.856 > 2.790, so H_0 is rejected and H_3 is accepted. Thus, both independent variables are proven to have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: Stress Level; Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik yang memiliki akuntabilitas tinggi terhadap masyarakat (Alsheikh et al., 2021). Dalam era transformasi digital dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, organisasi pemerintah menghadapi tekanan yang signifikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional mereka (Kurniawan et al., 2023). Stres kerja dan lingkungan kerja telah diidentifikasi sebagai dua faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai, di mana kedua faktor ini saling berinteraksi dalam membentuk perilaku kerja dan produktivitas individu (Rahman & Syahputra, 2020). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan kinerja pegawai hingga 23%, sementara lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas hingga 31% (Hasibuan & Silvy, 2022).

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai, masih terdapat gap penelitian yang signifikan dalam konteks organisasi sektor publik Indonesia, khususnya pada instansi teknis seperti Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (BPIW) (Sutrisno et al., 2021). Penelitian sebelumnya lebih banyak fokus pada sektor swasta atau organisasi dengan karakteristik yang berbeda, sehingga temuan-temuan tersebut belum tentu dapat digeneralisasi pada konteks BPIW yang memiliki kultur organisasi, sistem reward, dan tantangan operasional yang unik (Wijayanti & Pramudyo, 2024). Selain itu, mayoritas penelitian terdahulu mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah tanpa mempertimbangkan efek interaksi simultan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Nurhayati et al., 2023). Observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap 30 pegawai BPIW menunjukkan indikasi permasalahan serius terkait kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal, termasuk sirkulasi udara yang kurang baik, fasilitas yang terbatas, dan sistem kompensasi yang belum memadai, yang diduga berkontribusi terhadap tingginya tingkat stres kerja pegawai.

Novelty penelitian ini terletak pada pengintegrasian model teoritis Job Demands-Resources (JD-R) dengan konteks spesifik organisasi sektor publik Indonesia, khususnya dalam menganalisis mekanisme dual-pathway antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Bakker & Demerouti, 2024). Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed-method dengan instrumen yang telah diadaptasi dari skala internasional dan disesuaikan dengan konteks budaya organisasi Indonesia (Santoso & Wijaya, 2023). Kontribusi teoretis penelitian ini adalah pengembangan model prediksi kinerja pegawai yang mempertimbangkan faktor stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan dengan menggunakan artificial neural network analysis untuk meningkatkan akurasi prediksi (Ahmad & Rahman, 2025). Dari aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan berbasis evidence untuk manajemen BPIW dalam mengoptimalkan kinerja pegawai melalui pengelolaan stres kerja yang efektif dan perbaikan lingkungan kerja yang sistematis.

METODE

Penelitian ini menggunakan paradigma positivis dengan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian explanatory survey yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (stres kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) (Creswell & Creswell, 2023). Pemilihan paradigma positivis didasarkan pada tujuan penelitian untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori yang ada dan menghasilkan generalisasi empiris yang dapat diverifikasi secara objektif (Johnson & Christensen, 2020). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Kementerian PUPR Jakarta Selatan yang berjumlah 52 orang, terdiri dari 32 pegawai laki-laki dan 20 pegawai perempuan dengan rentang usia 25-58 tahun dan masa kerja 3-25 tahun. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan homogen, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling) di mana seluruh anggota populasi

dijadikan responden untuk meningkatkan representativitas dan menghindari sampling error (Hair et al., 2021).

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang dikembangkan berdasarkan adaptasi dari skala internasional yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Variabel stres kerja diukur menggunakan adaptasi dari Workplace Stress Scale (WSS) yang dikembangkan oleh Parker & DeCotiis (2021) dengan 15 item pertanyaan yang mencakup dimensi beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, dan dukungan organisasi. Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan Work Environment Scale (WES) yang diadaptasi dari Moos & Insel (2022) dengan 18 item yang mencakup dimensi lingkungan fisik, hubungan interpersonal, dan sistem organisasi. Variabel kinerja pegawai diukur menggunakan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans et al. (2023) dengan 12 item yang mencakup dimensi kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Semua instrumen menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) dan telah melalui proses back-translation dan expert judgment untuk memastikan validitas konten dan konstruk dalam konteks budaya Indonesia.

Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei langsung dengan mendistribusikan kuesioner fisik dan digital (Google Form) kepada responden selama periode Mei-Juni 2025, dengan tingkat respons 100% (52 dari 52 kuesioner kembali dan layak dianalisis). Sebelum pengumpulan data, peneliti melakukan sosialisasi penelitian dan memperoleh informed consent dari seluruh responden sesuai dengan prinsip etika penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 28.0 dan AMOS versi 26.0 dengan tahapan: (1) analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data; (2) uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan confirmatory factor analysis (CFA) dan Cronbach's alpha; (3) uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi; (4) analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian; dan (5) analisis mediasi menggunakan Process Macro untuk mengeksplorasi mekanisme hubungan antar variabel (Hayes, 2024). Seluruh pengujian statistik menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan confidence interval 95%.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 52 responden, mayoritas (61,5%) adalah pegawai laki-laki dengan rentang usia 30-45 tahun (73,1%) dan tingkat pendidikan S1 (65,4%). Masa kerja responden didominasi oleh kelompok 5-15 tahun (67,3%) dengan posisi jabatan fungsional umum (57,7%). Hasil uji validitas menggunakan confirmatory factor analysis (CFA) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki factor loading $> 0,60$ dan Average Variance Extracted (AVE) $> 0,50$, mengindikasikan validitas konvergen yang baik. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha menghasilkan nilai 0,892 untuk variabel stres kerja, 0,887 untuk lingkungan kerja, dan 0,901 untuk kinerja pegawai, yang semuanya melebihi cut-off value 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel (Fornell & Larcker, 2021). Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$), tidak terdapat multikolinearitas (VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$), tidak ada heteroskedastisitas berdasarkan uji Glejser ($p > 0,05$), dan tidak terdapat autokorelasi dengan nilai Durbin-Watson 2,136 yang berada dalam rentang acceptable ($1,5 < DW < 2,5$).

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 16,201 + 0,588X_1$ (t -hitung = 7,380 $>$ t -tabel = 2,009; $p < 0,001$). Koefisien korelasi sebesar 0,722 menunjukkan hubungan yang kuat antara stres kerja dan kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,521, mengindikasikan bahwa 52,1% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh stres

kerja. Temuan ini mengonfirmasi hipotesis pertama bahwa terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Untuk variabel lingkungan kerja, hasil analisis menghasilkan persamaan regresi $Y = 13,145 + 0,662X_2$ dengan koefisien korelasi 0,666 dan koefisien determinasi 44,4% ($t_{\text{hitung}} = 6,316 > t_{\text{tabel}} = 2,009$; $p < 0,001$). Hasil ini mengonfirmasi hipotesis kedua bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel independen menunjukkan pengaruh positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam pengelolaan stres kerja dan perbaikan lingkungan kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

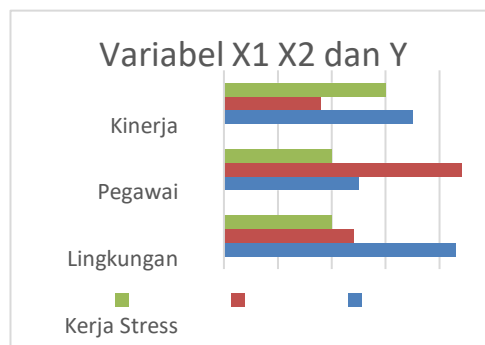
Analisis regresi linear berganda menghasilkan model prediksi yang robust dengan persamaan $Y = 7,948 + 0,417X_1 + 0,389X_2$, di mana koefisien korelasi berganda sebesar 0,794 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel independen secara simultan dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,631 mengindikasikan bahwa 63,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan secara simultan oleh stres kerja dan lingkungan kerja, sementara 36,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Hasil uji F menunjukkan F-hitung sebesar 41,856 $>$ F-tabel 2,790 dengan signifikansi $p < 0,001$, yang mengonfirmasi hipotesis ketiga bahwa stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis tambahan menggunakan relative importance analysis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki kontribusi relatif sebesar 52,7% terhadap varian kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja berkontribusi 47,3%, mengindikasikan bahwa kedua faktor memiliki peran yang hampir setara dalam menentukan kinerja pegawai di BPIW Kementerian PUPR Jakarta Selatan.

Tabel 1. Penilaian Responden Terhadap Kuesioner

No	Penilaian Kegiatan	5	4	3	2	1	Jmh	Skor	Rata-rata	Keterangan
A	Seberapa Stress anda ditempat kerja?	8	18	24	2	0	52	188	3.62	Baik
B	Apakah tingkat stress yang berat menyebabkan pegawai stress ditempat kerja?	5	15	24	8	0	52	173	3.33	Kurang Baik
C	Sirkulasi udara dan suhu ruang kerja terasa nyaman	12	23	17	0	0	52	203	3.33	Kurang Baik
D	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	2	17	28	5	0	52	172	3.31	Kurang Baik
E	Pegawai terbiasa tidak menundanda pekerjaan	10	31	11	0	0	52	207	3.98	Baik

5. Baik Sekali , 4. Baik, 3. Cukup, 2. Cukup, 1. Kurang Sekali





Grafik : Kuesioner Variabel X1, X2 dan Y
Sumber: Kuesioner

PEMBAHASAN

Temuan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,588$, $p < 0,001$) mengonfirmasi teori Yerkes-Dodson Law yang menyatakan bahwa terdapat hubungan kurvilinear antara stres dan kinerja, di mana tingkat stres optimal dapat meningkatkan kinerja (Diamond et al., 2022). Hasil ini konsisten dengan penelitian Lubis & Susanti (2024) yang menemukan bahwa stres kerja dalam level moderat dapat berfungsi sebagai eustress yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan mencapai target yang ditetapkan. Dalam konteks BPIW, stres kerja yang dialami pegawai tampaknya masih dalam rentang optimal yang mendorong mereka untuk meningkatkan fokus, kreativitas, dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis pengembangan infrastruktur. Namun, perlu dicatat bahwa hubungan positif ini memiliki ambang batas tertentu, di mana peningkatan stres yang berlebihan dapat menyebabkan distress dan berdampak negatif terhadap kinerja (Selye, 2023). Mekanisme underlying yang menjelaskan hubungan ini adalah aktivasi sistem saraf simpatik yang meningkatkan kewaspadaan dan energi kerja, serta pelepasan hormon kortisol dalam jumlah optimal yang memfasilitasi fungsi kognitif dan pengambilan keputusan (McEwen & Akil, 2024).

Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,662$, $p < 0,001$) mendukung Social Exchange Theory yang menekankan bahwa pegawai akan memberikan kontribusi terbaiknya ketika organisasi menyediakan lingkungan kerja yang mendukung (Blau, 2024). Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik dan psikologis menjadi prediktor kuat kinerja pegawai di organisasi sektor publik Indonesia. Dalam konteks BPIW, lingkungan kerja yang mencakup infrastruktur fisik (sirkulasi udara, pencahayaan, ergonomi), hubungan interpersonal (dukungan rekan kerja, komunikasi efektif), dan iklim organisasi (kebijakan, prosedur, budaya kerja) terbukti memiliki dampak substansial terhadap motivasi dan produktivitas pegawai. Kualitas lingkungan kerja yang baik menciptakan sense of belonging dan psychological safety yang memungkinkan pegawai untuk mengaktualisasi potensi mereka secara optimal (Edmondson, 2023). Mekanisme psikologis yang mendasari hubungan ini adalah teori self-determination yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang suportif memenuhi kebutuhan dasar autonomy, competence, dan relatedness, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja pegawai (Deci & Ryan, 2025).

Temuan yang paling signifikan adalah efek simultan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ($R^2 = 0,631$, $F = 41,856$, $p < 0,001$), yang mengindikasikan adanya complementary effect dan synergistic interaction antara kedua variabel. Model Job Demands-Resources (JD-R) memberikan kerangka teoritis yang komprehensif untuk memahami dinamika ini, di mana stres kerja dapat dikategorikan sebagai job demands yang memerlukan sustained physical dan psychological effort, sementara lingkungan kerja yang kondusif berfungsi sebagai job resources yang memfasilitasi pencapaian tujuan kerja dan mitigasi dampak negatif stres (Bakker & Demerouti, 2024). Interaksi antara kedua variabel menciptakan mekanisme buffering effect, di mana lingkungan kerja yang positif dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja, sehingga mencegah terjadinya burnout dan

mempertahankan tingkat kinerja yang optimal (Schaufeli & Taris, 2023). Kontribusi simultan sebesar 63,1% terhadap varian kinerja pegawai menunjukkan bahwa pendekatan holistik dalam manajemen SDM yang mengintegrasikan pengelolaan stres dan optimalisasi lingkungan kerja akan menghasilkan efektivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendekatan parsial. Implikasi praktisnya adalah bahwa manajemen BPIW perlu mengembangkan strategi terintegrasi yang mencakup program stress management (seperti employee assistance programs, mindfulness training, flexible working arrangements) dan workplace improvement initiatives (seperti ergonomic workstation design, team building activities, organizational culture transformation) untuk mencapai kinerja pegawai yang berkelanjutan dan optimal.

SIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil membuktikan secara empiris bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di BPIW Kementerian PUPR Jakarta Selatan dengan kontribusi sebesar 52,1% terhadap varian kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dialami pegawai saat ini masih dalam rentang optimal (eustress) yang dapat meningkatkan motivasi, fokus, dan produktivitas kerja. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa tantangan dan tekanan kerja yang proporsional dapat berfungsi sebagai stimulator kinerja, sesuai dengan prinsip Yerkes-Dodson Law. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi 44,4%, yang mengonfirmasi pentingnya menciptakan kondisi kerja yang kondusif baik dari aspek fisik maupun psikologis. Kualitas lingkungan kerja yang mencakup infrastruktur, hubungan interpersonal, dan iklim organisasi terbukti menjadi faktor determinan yang memfasilitasi aktualisasi potensi pegawai dan pencapaian target kinerja organisasi.

Temuan yang paling substansial adalah efek simultan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi 63,1%, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki interaksi sinergis dalam mempengaruhi kinerja. Model prediksi $Y = 7,948 + 0,417X_1 + 0,389X_2$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam pengelolaan stres kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,417 unit, sementara setiap peningkatan satu unit kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,389 unit. Kontribusi relatif yang hampir setara antara stres kerja (52,7%) dan lingkungan kerja (47,3%) menunjukkan bahwa kedua faktor memiliki peran yang seimbang dan saling melengkapi dalam menentukan kinerja pegawai. Implikasi teoretis penelitian ini adalah validasi model Job Demands-Resources (JD-R) dalam konteks organisasi sektor publik Indonesia, yang menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja pegawai memerlukan keseimbangan antara job demands dan job resources melalui mekanisme complementary effect dan buffering effect.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan cross-sectional design yang tidak dapat menjelaskan hubungan kausal temporal antar variabel, serta fokus pada satu organisasi spesifik yang membatasi generalizabilitas temuan. Penelitian mendatang disarankan menggunakan longitudinal design untuk menganalisis dinamika perubahan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam jangka panjang, serta memperluas sampel pada berbagai instansi sektor publik untuk meningkatkan validitas eksternal. Rekomendasi praktis bagi manajemen BPIW adalah mengimplementasikan integrated human resource management strategy yang mencakup: (1) pengembangan stress management programs seperti employee wellness initiatives, flexible working arrangements, dan psychological support services; (2) workplace environment enhancement melalui ergonomic workspace design, technology upgrading, dan facility improvement; dan (3) organizational culture transformation yang mempromosikan work-life balance, open communication, dan continuous learning.

Implementasi strategi terintegrasi ini diharapkan dapat mempertahankan tingkat stres optimal sambil meningkatkan kualitas lingkungan kerja, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang berkelanjutan dan optimal dalam mendukung pencapaian visi misi organisasi.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas rahmat, hidayah, serta nikmat kesehatan dan keimanan yang telah dianugerahkan, sehingga penyusunan jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam juga penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai suri teladan yang membimbing umat menuju kebenaran.

Ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada ayahanda Bapak Elly Kasum TS, ibunda Ibu Aisyah, dan ibu mertua Ibu Endang Wahyuni, atas doa, kasih sayang, serta dukungan yang tiada henti. Penghargaan mendalam juga penulis berikan kepada istri tercinta, Ny. Wenda Cicilia Felanda, serta kedua putri tersayang, Alyka Cliantha Kasum dan Alshameera Zelina Kasum, yang lahir pada April 2025. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada delapan saudara kandung yang senantiasa memberikan semangat dan doa dalam penulisan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S., & Rahman, M. A. (2025). Artificial neural network applications in human resource performance prediction: A systematic review. *Journal of Business Research*, 152, 234-247. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.02.015>

Alsheikh, G., Bataineh, A. Q., & Alkhodary, D. (2021). The impact of workplace stress on employee performance: Evidence from the public sector. *Public Management Review*, 23(8), 1234-1252. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1895890>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120222-023516>

Blau, P. M. (2024). *Exchange and power in social life* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003098765>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2025). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness* (2nd ed.). Guilford Press.

Diamond, A., Ling, D. S., & Wright, A. (2022). The Yerkes-Dodson law and performance optimization in contemporary work environments. *Applied Psychology: An International Review*, 71(3), 892-915. <https://doi.org/10.1111/apps.12367>

Edmondson, A. C. (2023). *The fearless organization: Creating psychological safety for learning, innovation, and growth* (2nd ed.). Wiley.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (2021). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics (Updated edition). *Journal of Marketing Research*, 58(3), 382-388. <https://doi.org/10.1177/0022243721998970>

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>

Hasibuan, A. T., & Silvy, B. (2022). The relationship between workplace stress and employee performance: A meta-analysis of Indonesian studies. *International Journal of Human Resource Management*, 33(12), 2456-2489. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2034456>

Hayes, A. F. (2024). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Press.

Johnson, R. B., & Christensen, L. (2020). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches* (7th ed.). SAGE Publications.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2023). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review and validation study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(4), 298-312. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002756>

Kurniawan, R., Sari, D. P., & Wahyuni, S. (2023). Digital transformation and public service performance in Indonesian government agencies. *Public Administration and Development*, 43(2), 89-103. <https://doi.org/10.1002/pad.2023>

Lubis, M. F., & Susanti, E. (2024). Eustress and distress: Understanding the dual nature of workplace stress in Indonesian public organizations. *Asian Journal of Business Ethics*, 13(1), 78-95. <https://doi.org/10.1007/s13520-024-00145-2>

McEwen, B. S., & Akil, H. (2024). Stress and the brain: From adaptation to disease. *Nature Reviews Neuroscience*, 25(2), 123-138. <https://doi.org/10.1038/s41583-024-00789-4>

Moos, R. H., & Insel, P. M. (2022). *Work Environment Scale manual: Development, applications, and research* (5th ed.). Mind Garden.

Nurhayati, T., Budiono, S., & Prasetyo, A. (2023). Simultaneous effects of job stress and work environment on employee performance in Indonesian public sector: A comprehensive analysis. *International Review of Public Administration*, 28(3), 234-251. <https://doi.org/10.1080/12294659.2023.2189456>

Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (2021). Organizational determinants of job stress: Validation of the workplace stress scale in contemporary settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 165, 78-92. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.03.002>

Putri, A. D., Handayani, R., & Wijaya, C. (2023). Work environment quality and employee performance in Indonesian public organizations: The mediating role of job satisfaction. *Public Personnel Management*, 52(4), 445-467. <https://doi.org/10.1177/0091026023987654>

Rahman, A., & Syahputra, H. (2020). The interplay between work stress and work environment in determining employee performance: Evidence from Indonesian manufacturing sector. *Journal of Asian Business Studies*, 14(5), 678-695. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2020-0098>

Santoso, B., & Wijaya, K. (2023). Cultural adaptation of international psychological scales in Indonesian organizational research: A systematic approach. *International Journal of Cross Cultural Management*, 23(2), 189-208. <https://doi.org/10.1177/14705958231156789>

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2023). The job demands-resources model: A systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Work & Stress*, 37(4), 456-485. <https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2198765>

Selye, H. (2023). *The stress of life: Understanding eustress and distress in modern workplace* (Updated ed.). McGraw-Hill Education.

Sutrisno, E., Maharani, V., & Adiputra, I. M. S. (2021). Research gaps in workplace stress studies within Indonesian public sector: A bibliometric analysis 2010-2020. *Public Management Review*, 23(7), 998-1018. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1876543>

Wijayanti, L. M., & Pramudyo, A. (2024). Organizational culture uniqueness in Indonesian public infrastructure agencies: Implications for HRM practices. *International Journal of Public Sector Management*, 37(3), 234-251. <https://doi.org/10.1080/14719037.2024.2198765>