



Interaksi Antara Lingkungan Kerja, Karakteristik Pribadi terhadap Stres Kerja: Efek Moderasi Kemampuan Adaptasi pada Karyawan Pada PT Sari Madu

Tony Honkley
Universitas Mahkota Tricom Unggul
Email: tonyhonkley@gmail.com

Abstrak

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak negatif pada kesehatan psikologis dan fisik karyawan, serta mengurangi produktivitas organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja dan karakteristik pribadi karyawan dianggap sebagai faktor pemicu stres kerja, terutama ketika kemampuan adaptasi karyawan lemah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menganalisis faktor-faktor ini agar dapat merumuskan kebijakan yang tepat dalam mengatasi masalah stres kerja. Penelitian ini melibatkan 110 karyawan sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah Structured Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), yang efektif untuk sampel kecil dan model kompleks. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel lingkungan kerja, karakteristik pribadi, dan kemampuan adaptasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selain itu, kemampuan adaptasi berfungsi sebagai moderator yang dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan karakteristik pribadi dalam mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Karakteristik pribadi, Stres Kerja, Disiplin, Adaptasi Lingkungan

Abstract

Employee work-related stress can adversely impact their psychological and physical well-being, as well as diminish the overall productivity of the firm. The work environment and individual traits of individuals are seen as catalysts for

occupational stress, particularly when employee flexibility is deficient. Consequently, it is essential for firms to evaluate these aspects to develop suitable strategies for addressing work-related stress issues. The research included 110 employees as participants. The analytical approach employed is the Structured Equation Model (SEM) utilizing Partial Least Squares (PLS), which is proficient for small sample sizes and intricate models. The study's results demonstrate that every aspect related to the work environment, individual traits, and adaptability positively and significantly influences job-related stress. Moreover, flexibility serves as a moderator that might enhance the correlation between the work environment and individual traits in affecting employee job stress levels.

Keywords: *Work environment, Personal characteristics, Work stress, Discipline, Environmental adaptation*

A. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang kompetitif dan terus berubah telah menjadi ciri khas banyak industri saat ini, menciptakan tantangan yang signifikan bagi karyawan (Ballian, 2020). Stres kerja, yang sering muncul akibat tekanan tinggi, tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, serta ketidakpastian di tempat kerja, menjadi masalah yang semakin umum di berbagai sektor (Astika et al., 2022). Ketika karyawan merasa terbebani oleh berbagai tuntutan, karyawan cenderung mengalami penurunan kesejahteraan psikologis dan fisik, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan dan tingkat kepuasan karyawan (Novirsari et al., 2022). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan masalah kesehatan, seperti gangguan tidur, kelelahan, kecemasan, bahkan depresi (Y. Lubis et al., 2023). Selain itu, stres yang berkepanjangan dapat menurunkan motivasi, meningkatkan absensi, dan menurunkan produktivitas, yang pada akhirnya merugikan organisasi secara keseluruhan (F. R. A. Lubis, Syaifuddin, et al., 2023).

Penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi cara individu mengatasi dan mengelola stres kerja (Chaniago, 2023). Faktor-faktor tersebut mencakup kondisi lingkungan kerja itu sendiri, seperti budaya organisasi, beban kerja, dan dukungan sosial yang tersedia di tempat kerja (Sipayung et al., 2023). Selain itu, karakteristik pribadi karyawan, seperti kepribadian, keterampilan koping, dan kemampuan adaptasi, juga memainkan peran yang signifikan dalam bagaimana karyawan merespons stress (Tambunan, 2020). Individu dengan tingkat kecemasan tinggi atau sifat neurotisme lebih cenderung merasakan stres yang lebih besar dalam situasi kerja yang penuh tekanan (Stevan Rejekiman Gea et al., 2022). Sebaliknya,

individu yang memiliki keterampilan adaptasi yang baik dan mampu mengelola stres dengan strategi koping yang sehat cenderung lebih resilien dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Fadli, 2022).

Era globalisasi dan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, terciptanya lingkungan kerja yang berkualitas menjadi faktor utama yang sangat memengaruhi kesejahteraan serta tingkat produktivitas karyawan (Martin, 2018). Kualitas lingkungan kerja tidak hanya mencakup faktor fisik, seperti tingkat kebisingan, pencahayaan, atau suhu ruangan, tetapi juga aspek psikologis yang tidak kalah penting, seperti hubungan interpersonal antara rekan kerja, komunikasi yang terbuka, serta dukungan sosial yang ada di tempat kerja (Nasib, 2019). Lingkungan yang tidak mendukung atau kurang optimal dalam kedua aspek tersebut dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, salah satunya adalah peningkatan stres kerja (Sari et al., 2023). Stres yang timbul akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif ini bisa berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan dan kesejahteraan mental karyawan, yang pada akhirnya juga dapat menurunkan produktivitas serta menciptakan masalah jangka panjang dalam organisasi (Tarigan, 2021).

Stres kerja adalah perasaan cemas dan gelisah yang dialami individu secara terus-menerus (Lazar, 2022). Stres ini menjadi salah satu penyebab utama absensi, penurunan produktivitas, serta meningkatnya tingkat kecelakaan di tempat kerja (Bartlett, 2022). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja sangat penting untuk pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi (Prasetya, 2021). Selain itu, karakter kepribadian seseorang juga merupakan faktor utama penyebab stres kerja (Johan, 2022). Kepribadian yang dimiliki oleh seseorang dapat menentukan sejauh mana karyawan dapat mengendalikan tingkat kecemasan karyawan dalam bekerja (Londin, 2020). Beberapa karyawan merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu besar, sehingga sering kali sulit untuk fokus dan menyelesaikan tugas dengan baik (Endri, 2022).

Selanjutnya mengacu pada karakteristik kepribadian karyawan di PT Sari Madu, karyawan yang cenderung menghindari konflik biasanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, terkadang ada beberapa karyawan yang kesulitan bekerja sama, yang pada akhirnya dapat menjadi faktor penyebab stres kerja. Selain itu, karyawan yang kurang memiliki sifat keterbukaan, kesadaran, dan keramahan, ditambah dengan beban tugas dan tanggung jawab yang

berat, cenderung lebih rentan terhadap stres kerja. Setiap tipe kepribadian memiliki cara yang berbeda dalam mengelola stres. Menurut (Yukongdi, 2020), individu yang mampu mengelola sifat neurotisme karyawan dengan lebih positif biasanya akan memiliki stabilitas emosi yang lebih baik dan cenderung lebih optimis dalam menghadapi situasi yang penuh tantangan atau tekanan (Molen, 2020).

Karyawan saat ini dihadapkan pada tantangan untuk terus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang semakin kompleks dan berubah-ubah (Sumarmi, 2023). Berbagai tugas dan tuntutan yang harus dipenuhi, baik berupa pekerjaan rutin maupun tantangan yang tidak terduga, mengharuskan setiap individu memiliki kemampuan adaptasi yang baik (Lajom, 2020). Kemampuan ini memungkinkan karyawan untuk merespons perubahan dengan lebih efektif, serta mengelola stres yang timbul, baik yang bersifat positif maupun negative (Widayati, 2023). Setiap individu memiliki tingkat kemampuan adaptasi yang berbeda, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakteristik pribadi, pengalaman sebelumnya, dan keterampilan yang dimiliki (Federici et al., 2021). Beberapa karyawan mungkin dapat beradaptasi dengan lebih cepat terhadap perubahan, sementara yang lain membutuhkan waktu atau dukungan tambahan untuk menyesuaikan diri (Federici, 2022). Menurut (Rasheed, 2023), individu dengan kemampuan adaptasi yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi perubahan dalam pekerjaan, karena karyawan memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam merespons situasi baru dan tantangan yang muncul.

Melihat berbagai jenis karyawan, kita dapat melihat bahwa setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyesuaikan diri dengan tantangan yang ada, dan hal ini menjadi sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan saat ini (Woo, 2020). Masalah yang dihadapi oleh karyawan di dunia kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga mencakup faktor psikologis dan emosional yang memerlukan kemampuan adaptasi yang baik. Kemampuan adaptasi yang efektif memungkinkan karyawan tetap produktif meskipun menghadapi perubahan atau tekanan yang terus berkembang dalam pekerjaan.

Terakhir setiap orang memiliki sumber daya adaptif yang berbeda, cara karyawan mengelola stres juga akan bervariasi (Sonata, 2021). Dalam teori Conservation of Resources (COR), Hobfoll dan Freedy (2021) menjelaskan bagaimana individu mengatasi stres dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, baik itu berupa dukungan sosial,

keterampilan pribadi, atau sumber daya lainnya. Jika sumber daya ini dikelola dengan baik, individu dapat mengatasi stres dengan lebih efektif dan memberikan respons yang positif terhadap situasi yang dihadapi. Namun, jika sumber daya tersebut terbatas atau tidak digunakan dengan optimal, individu akan lebih rentan terhadap stres berlebihan yang bisa mengganggu kesejahteraan dan kinerja karyawan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Stress Kerja

Stres kerja, meskipun sering dianggap sebagai hal negatif, memiliki dampak yang lebih kompleks dan bisa berperan penting dalam perkembangan perusahaan (Tian, 2021). Jika tidak dikelola dengan baik, stres memang dapat berdampak buruk, namun dalam beberapa kondisi, stres yang terkelola dengan baik justru dapat meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, dan memajukan perusahaan (Majid et al., 2024). Dalam kadar tertentu, stres bisa menjadi pemicu motivasi yang efektif (Lazar, 2022). Karyawan yang dihadapkan dengan tantangan dan tekanan cenderung menjadi lebih fokus dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Bartlett, 2022). Stres yang berasal dari tenggat waktu atau target yang menantang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, yang akan meningkatkan hasil dan produktivitas kerja karyawan (Prasetya, 2021). Selain itu, stres dapat merangsang kreativitas, terutama ketika karyawan menghadapi masalah atau hambatan yang memerlukan solusi baru (Banuari et al., 2023). Ketika berada dalam tekanan untuk menemukan cara baru dalam menyelesaikan masalah atau meningkatkan proses kerja, karyawan akan lebih cenderung berpikir kreatif (Suryani, 2023). Dalam hal ini, stres dapat mendorong terjadinya inovasi yang dapat mendukung kemajuan perusahaan (Albert et al., 2022).

Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang bising atau memiliki suara yang mengganggu dapat memicu stress (Khairani, 2023). Suara keras yang tidak terkendali dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan, serta meningkatkan rasa cemas dan kelelahan mental (Rahman, 2022). Pencahayaan yang tidak tepat, baik terlalu redup maupun terlalu terang, dapat menyebabkan ketegangan mata dan kelelahan (Nasib, 2021). Di sisi lain, pencahayaan yang cukup dapat meningkatkan

kenyamanan dan fokus saat bekerja. Kualitas udara yang buruk, suhu yang tidak nyaman, atau ventilasi yang tidak memadai dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental, yang pada akhirnya dapat meningkatkan stress (Nasib et al., 2023). Lingkungan yang tidak mendukung hubungan sosial yang harmonis, seperti konflik antar rekan kerja atau atasan yang kurang komunikatif, dapat menambah perasaan terisolasi dan cemas (Nasib et al., 2024). Ketidakjelasan mengenai peran atau tanggung jawab seringkali menimbulkan kebingungan dan kecemasan, yang berkontribusi pada peningkatan stres di tempat kerja (F. R. A. Lubis, Nasib, et al., 2023). Sebaliknya, lingkungan kerja yang memiliki struktur yang jelas dan pembagian tugas yang terdefinisi dengan baik dapat membantu karyawan merasa lebih teratur dan mengurangi stress (Hasrul Azwar Hasibuan et al., 2022).

Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi karyawan memiliki dampak besar terhadap cara karyawan mengatasi stres di tempat kerja (Rahmaadona, 2020). Setiap individu memiliki sifat, kebiasaan, dan pola pikir yang berbeda, yang dapat memengaruhi sejauh mana karyawan merasakan stres di lingkungan kerja (Susanto, 2020). Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi umumnya lebih baik dalam mengenali dan mengelola perasaan karyawan sendiri serta dalam berinteraksi dengan rekan kerja (Ugwu et al., 2024). Karyawan lebih mampu mengatasi tekanan dan konflik tanpa merasa kewalahan, sehingga membantu mengurangi stres yang karyawan alami (Fabio, 2020). Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak cenderung lebih efektif dalam menghadapi stres, karena karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan strategi yang diperlukan untuk menghadapinya (Ugwu et al., 2024). Karyawan juga lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja. Selain itu, individu yang memiliki kemampuan koping yang baik yaitu kemampuan untuk menghadapi, mengelola, dan beradaptasi dengan stress cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tekanan di tempat kerja (Zhao & Yu, 2023). Ini meliputi berbagai cara seperti pemecahan masalah, teknik relaksasi, atau mencari dukungan social (Karimi, 2022).

Kemampuan Adaptasi

Kemampuan adaptasi karyawan berperan penting dalam mempengaruhi tingkat stres yang karyawan hadapi di tempat kerja

(Sulistiyowati, 2022). Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, tantangan, dan tekanan di lingkungan kerja dapat membantu individu mengelola stres dengan lebih baik (Sonata, 2021). Perubahan cepat, seperti restrukturisasi organisasi, perkembangan teknologi, atau pergeseran dalam tugas dan tanggung jawab, sering kali memicu stress (Woo, 2020). Karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik cenderung lebih mudah menerima dan beradaptasi dengan perubahan tersebut tanpa merasa terbebani. Karyawan lebih fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan tidak mudah kewalahan, sehingga dapat mengurangi stres yang karyawan alami (Rasheed, 2023). Lingkungan kerja yang penuh dinamika, dengan berbagai tuntutan dan deadline yang ketat, seringkali menambah tingkat stress (Syahza, 2021). Karyawan yang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tuntutan pekerjaan umumnya lebih mampu mengelola tekanan tersebut (Tseng, 2023). Karyawan dapat menyesuaikan strategi dan pendekatan kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang terus berubah tanpa merasa tertekan (Dubé, 2020).

C. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang merepresentasikan masing-masing variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Pribadi (X2), Kemampuan Adaptasi (Z), dan variabel dependen, yaitu Stres Kerja (Y). Populasi dan sampel penelitian terdiri dari 110 karyawan yang memiliki pemahaman mendalam terkait isu penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structured Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Menurut Sholihin dan Ratmono (2021), SEM-PLS merupakan metode yang efisien untuk digunakan pada sampel kecil dan model yang kompleks. Selain itu, pendekatan ini memiliki keunggulan dalam hal asumsi distribusi data yang lebih fleksibel dibandingkan dengan CB-SEM.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Result
(X2) -> (Z)	0,902	0,919	0,044	25,163	0,001	Supported
(X2) -> (Y)	0,215	0,216	0,092	7,263	0,004	Supported
(X1) -> (Z)	0,323	0,326	0,044	4,517	0,006	Supported
(X1) -> (Y)	0,155	0,156	0,058	2,689	0,006	Supported
(Z) -> (Y)	0,674	0,682	0,106	6,627	0,000	Supported

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Result
(X2) -> (Z) -> (Y)	0,612	0,624	0,098	6,235	0,002	Supported
(X1) -> (Z) -> (Y)	-0,014	-0,014	0,022	0,484	0,614	Not supported

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT Sari Madu memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu meminimalisasi stress kerja karyawan (Haider, 2021). Faktor fisik lingkungan kerja yang buruk, seperti pencahayaan yang redup atau suhu yang tidak nyaman, dapat menyebabkan ketegangan fisik yang berujung pada stress (Wibowo, 2021). Beberapa karyawan melaporkan bahwa kondisi kerja yang tidak mendukung menyebabkan kelelahan fisik, yang kemudian berimbas pada mental dan emosional karyawan (Halimah, 2021). Temuan dalam penelitian ini membuktikan bahwa hubungan interpersonal yang tidak sehat atau adanya konflik di tempat kerja dapat meningkatkan kecemasan dan ketegangan pada karyawan. Ketidakjelasan peran atau perbedaan ekspektasi antara atasan dan bawahan juga dapat menyebabkan stres. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu mendorong komunikasi yang lebih baik, baik antara atasan dan bawahan, maupun antar sesama rekan kerja. Mengadakan pelatihan komunikasi dan manajemen konflik dapat membantu menciptakan hubungan sosial yang lebih baik di dalam organisasi.

Pengaruh Karakteristik Pribadi Terhadap Stres Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima, di mana karakteristik individu terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu, semakin positif kontribusinya terhadap perusahaan, sehingga tingkat stres kerja dapat berkurang dan tujuan organisasi lebih mudah dicapai (Ugwu et al., 2024). Penemuan ini sejalan dengan penelitian lainnya yang mengidentifikasi adanya pengaruh *big five personality* terhadap stres kerja karyawan (Fabio, 2020). Hasil ini menguatkan hipotesis bahwa kepribadian individu berperan dalam memengaruhi tingkat stres kerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh (Bai, 2021), yang menyimpulkan bahwa kepribadian memiliki dampak signifikan terhadap stres kerja. Demikian pula, penelitian oleh (Dinc, 2020) mengungkapkan bahwa tipe kepribadian secara signifikan memengaruhi tingkat stres karyawan. Karakteristik kepribadian merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi stres kerja. Kemudian (Alahiane et al., 2023) menjelaskan bahwa perbedaan sifat kepribadian mencerminkan pola perilaku, kognisi, dan emosi yang cenderung stabil. Dalam pandangan Jung, kepribadian manusia terdiri atas totalitas berbagai sistem yang saling berkaitan, yang dikenal sebagai *psyche*. *Psyche* memungkinkan energi psikis untuk mengalir secara terus-menerus, baik dari ketidaksadaran ke kesadaran maupun dari dalam diri ke realitas luar dan sebaliknya (Lee & Lee, 2023). Kepribadian, menurut perspektif psikologi, adalah sebuah organisasi dinamis dari sistem psikofisik yang menentukan bagaimana individu beradaptasi dengan lingkungannya. Oleh karena itu, kepribadian memiliki peran penting dalam menentukan respons individu terhadap stres kerja.

Pengaruh Kemampuan Adaptasi Dalam Memoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa hipotesis ketiga dapat diterima, yakni kemampuan adaptasi memiliki peran penting sebagai moderator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan stres kerja. Dalam konteks tempat kerja, model adaptasi manusia sering kali melibatkan pendekatan psikologis dan sosial. Salah satu model yang relevan adalah model adaptasi dan resiliensi, yang menekankan pentingnya kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerja (Dubé, 2020). Model ini juga menyoroti bahwa dukungan organisasi memainkan peran kunci dalam memfasilitasi

proses adaptasi, terutama ketika lingkungan kerja mengalami perubahan. Ketidakcocokan antara individu dan lingkungan kerja diketahui dapat memicu tingkat stres yang signifikan (Kang, 2021). Faktor-faktor seperti budaya organisasi, beban kerja, dan dukungan sosial di tempat kerja menjadi aspek penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan (Kiss, 2023). Stres kerja yang berlangsung dalam jangka panjang dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik, mental, dan perilaku karyawan (Rasheed, 2023). Karyawan dengan kemampuan adaptasi yang tinggi cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah, bahkan dalam kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan (Sumarmi, 2023). Penelitian serupa oleh (Park, 2020) mengungkapkan bahwa strategi koping adaptif dapat mengurangi dampak negatif dari tekanan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja yang kurang ideal. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa kemampuan adaptasi tidak hanya membantu karyawan dalam mengelola tekanan lingkungan kerja tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, dukungan organisasi, baik melalui budaya kerja yang kondusif maupun program pengembangan strategi koping adaptif, sangat diperlukan untuk membantu karyawan menghadapi tantangan pekerjaan secara efektif.

Pengaruh kemampuan adaptasi dalam memoderasi karakter individu terhadap stres kerja

Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa hipotesis keempat dapat diterima, yaitu kemampuan adaptasi memiliki peran signifikan dalam memoderasi hubungan antara karakter individu dan stres kerja. Hal ini sejalan dengan temuan (Lajom, 2020), yang mengungkapkan bahwa kemampuan adaptasi dapat mengurangi efek negatif dari sifat-sifat kepribadian tertentu, seperti neurotisme, terhadap tingkat stres kerja. Selain itu, penelitian oleh (Sumarmi, 2023) juga mendukung hasil ini. Keduanya menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kepribadian dan stres kerja. Studi tersebut menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kemampuan adaptasi yang tinggi mampu mengelola stres kerja dengan lebih baik, meskipun memiliki sifat kepribadian yang cenderung meningkatkan stress (Dubé, 2020). Temuan ini mempertegas peran penting kemampuan adaptasi dalam membantu individu menghadapi tekanan kerja yang berkaitan dengan karakteristik kepribadian karyawan.

Pengaruh Kemampuan Adaptasi Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa hipotesis keempat diterima. Berdasarkan teori interaksi stres kerja, penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara stres kerja, kemampuan beradaptasi, dan kesehatan kerja pada karyawan muda yang berada dalam tahap eksplorasi karir. Temuan empiris menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi yang tinggi membantu karyawan muda dalam mengelola stres kerja dan menjaga kesehatan kerja karyawan. Karyawan muda dengan kemampuan adaptasi yang baik menunjukkan status kesehatan kerja yang lebih optimal (Indriastuti, 2021). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa kemampuan adaptasi berfungsi sebagai sumber daya pribadi yang membantu karyawan mengurangi stres kerja, terutama di lingkungan yang berubah dengan cepat (Federici, 2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu beradaptasi dengan baik dalam pengaturan kerja jarak jauh mengalami tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang kesulitan beradaptasi (Federici et al., 2021). Temuan lain juga menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi secara signifikan mengurangi stres kerja di kalangan profesional kesehatan, di mana tuntutan kerja cenderung tinggi. Temuan-temuan ini menegaskan pentingnya kemampuan adaptasi dalam mengurangi stres kerja, terutama di lingkungan yang penuh tantangan dan perubahan yang cepat.

E. PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi antara lingkungan kerja dan karakteristik pribadi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja yang dialami. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan karakteristik pribadi yang kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan stres kerja. Namun, kemampuan adaptasi karyawan berperan sebagai faktor moderasi yang dapat mengurangi dampak negatif dari kedua faktor tersebut terhadap stres kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres yang muncul akibat tekanan dari lingkungan kerja atau karakteristik pribadi yang kurang mendukung. Dengan demikian, organisasi seperti PT Sari Madu perlu memperhatikan kedua faktor ini dalam upaya mengurangi tingkat stres kerja. Selain itu, pengembangan kemampuan adaptasi karyawan dapat

menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencegah dampak buruk dari stres kerja. Peningkatan pelatihan keterampilan adaptasi serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alahiane, L., Zaam, Y., Abouqal, R., & Belayachi, J. (2023). Factors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health: A single-centre, cross-sectional study in Morocco. *BMJ Open*, *13*(5), 1–11. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051933>
- Albert, A., Mega Sanjaya, Kuandi Chandra, Bestadrian Prawiro Theng, & Benny Lim. (2022). the Influence of Job Stress To Job Satisfaction Among Employees in Iec Malaka Medan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, *2*(4), 1589–1608. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i4.4306>
- Astika, E., Nasib, Bhastary, M. D., Amalia, F., & Hou, A. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Satisfaction. *Jmari*, *3*(1), 1–12.
- Bai, X. Z. L. B. X. (2021). The influence of personality, alexithymia and work engagement on burnout among village doctors in China: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, *21*(1), 1–22. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11544-8>
- Ballian, W. H. H. N. M. S. S. H. (2020). Analysis of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, *5*(4), 167–171.
- Banuari, N., Dwipayani Bhastary, M., Novirsari, E., Rafiah Pakpahan, D., & Rejekiman Gea, S. (2023). The importance of work spirituality and the role of lmx on performance. *Enrichment: Journal of Management*, *12*(6).
- Bartlett, L. (2022). Effects of a Mindfulness App on Employee Stress in an Australian Public Sector Workforce: Randomized Controlled Trial. *JMIR MHealth and UHealth*, *10*(2), 1–18. <https://doi.org/10.2196/30272>
- Chaniago, S. (2023). The Effect of Work Discipline and Rewarding on

- Employee Performance at PT. Pesona Inti Rasa. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(4), 1–13. <https://doi.org/10.59031/jmss.v1i4.203>
- Dinc, S. R. D. C. K. M. S. (2020). The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. *SAGE Open*, 10(4), 1–19. <https://doi.org/10.1177/2158244020979175>
- Dubé, C. C. J. L. Y. M. L. (2020). A biological adaptability approach to innovation for small and medium enterprises (SMEs): Strategic insights from and for health-promoting agri-food innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(10), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su12104227>
- Endri, P. F. (2022). Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3), 80. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0068>
- Fabio, A. Di. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157(April), 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109808>
- Fadli, A. H. E. H. S. P. P. R. A. A. (2022). The Effect Of Work Ethic And Job Responsibility On Achievement Motivation With The Moderating Variable Of The Work Environment At Pt Yanmar Jaya Electric. *Ekonomi*, 11(03), 550–555.
- Federici, E. (2022). The moderating role of HR practices on the career adaptability – job crafting relationship : a study among employee – manager dyads. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(6), 1339–1367. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1522656>
- Federici, E., Boon, C., & Den Hartog, D. N. (2021). The moderating role of HR practices on the career adaptability–job crafting relationship: a study among employee–manager dyads. *International Journal of Human Resource Management*, 32(6), 1339–1367. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1522656>
- Haider, E. Y. S. T. S. A. (2021). Impact of green training on environmental performance through mediating role of competencies and motivation. *Sustainability (Switzerland)*, 13(10), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su13105624>
- Halimah, R. (2021). Influence Of Job Burnout And Work Environment

- On Job Satisfaction And It ' S Impact On Teachers Organizational Commitment. *Journal of Social Research*, 1523–1530.
- Hasrul Azwar Hasibuan, Syaifuddin, Rusiadi, & Nasib. (2022). Changes in the Performance of Millennial Employees during the Covid 19 Period at Four Star Hotels in Medan City. *International Journal of Research and Review*, 19(April), 320–324.
- Indriastuti, D. (2021). Achieving Organizational Change: Preparing Individuals to Change and their Impact on Performance. *Public Organization Review*, 21(3), 377–391. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00494-1>
- Johan, A. P. (2022). Counterproductive work behavior , job stress , trait emotional intelligence and person organization fit among employees of leasing industry in Indonesia. *Intangible Capital*, 18(2), 233–246.
- Kang, E. J. W. E. (2021). Employee environmental capability and its relationship with corporate culture. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16), 1–22. <https://doi.org/10.3390/su13168684>
- Karimi, S. (2022). The relationship between proactive personality and employees ' creativity : the mediating role of intrinsic motivation and creative self-efficacy. *Economic Research-Ekonomika Istraživanja*, 35(1), 4500–4519. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.2013913>
- Khairani, R. D. V. N. J. B. E. Y. A. D. M. R. A. N. B. S. A. E. M. T. R. (2023). *Pemasaran Bisnis Era Digital*. CV. Media Sains Indonesia.
- Kiss, C. (2023). How job crafting is related to the individual readiness to organizational change. *Heliyon*, 9(4), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15025>
- Lajom, R. K. A. J. A. L. (2020). Consumed By Obsession: Career Adaptability Resources And The Performance Consequences Of Obsessive Passion And Harmonious Passion For Work. *Human Relations*, 73(6), 811–836. <https://doi.org/10.1177/0018726719844812>
- Lazar, R. S. C. J. K. V. (2022). The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 8(August), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100227>
- Lee, J. H., & Lee, S. (2023). Relationships between physical

- environments and creativity: A scoping review. *Thinking Skills and Creativity*, 48(November), 1–18.
<https://doi.org/10.1016/j.tsc.2023.101276>
- Londin, K. C. K. A. L. D. M. (2020). Analysis Of The Impact Of Workload And Work Stress On Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(4), 791–803.
- Lubis, F. R. A., Nasib, Syaifuddin, Lubis, Y., & Zebua, Y. M. (2023). *Mencapai Tujuan Perusahaan Dengan Prestasi Kerja & Komitmen Karyawan*. PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Lubis, F. R. A., Syaifuddin, Sofiyan, Lubis, Y., & Nasib. (2023). Impact of Improving Organizational Climate , Employee Empowerment on Employee Engagement and Performance. *Journal of System and Management Sciences*, 13(2), 273–284.
<https://doi.org/10.33168/JSMS.2023.0219>
- Lubis, Y., Lubis, F. R. A., Syaifuddin, & Nasib. (2023). The Role of Motivation in Moderating the Impact of Emotional Intelligence , Work-Life Balance , Leadership , and Work Ethic on Employee Performance. *Society*, 11(2), 665–686.
<https://doi.org/10.33019/society.v11i2.588>
- Majid, N. F. H., Muhamad, S., Kusairi, S., & Ramli, R. (2024). Survey dataset on occupational stress, job satisfaction, and job performance among male fertility patients. *Data in Brief*, 53, 110152. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2024.110152>
- Martin, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 423–428.
- Molen, H. F. van der. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: An updated systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10(7), 1–11.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- Nasib. (2019). Optimalisasi Prestasi Kerja Melalui Peningkatan Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Vamrer Jaya Abadi Medan. *The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic Development, April*, 192–201.
- Nasib, Harianto, E. N. R. K. A. F. A., Albert, M. R. R., Martin, D. T., Satrianny, I. P., Hou, M. D. B. D. D. R. A. A., & Tamba, Z. R. D. D. P. A. I. F. U. (2024). *Mengenal bisnis 5.0*. PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Nasib, I. L. (2021). Manajemen & Bisnis Modern. In *Jakarta: PT*

- Rineka Cipta*. Pena Persada.
- Nasib, Pranata, S. P., Tampubolon, A., Novirsari, E., Amelia, R., Pasaribu, D. S. O., Theodora, E. M., Hou, A., Ginting, N. M. B., Rivai, A., Anggusti, M., Pasaribu, D. D., & Banuari, N. (2023). *Bisnis Dasar Dan Etika Dalam Berbisnis*. MTU Press.
- Novirsari, E., Nasib, & Simanjuntak, M. S. M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Sarana Industama Perkasa pengolah kelapa sawit . Sarana Industama Perkasa dituntut untuk terus meningkatkan kepuasan. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(2), 284–303.
- Park, Y. (2020). Organizational support and adaptive performance: The revolving structural relationships between job crafting, work engagement, and adaptive performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(12), 1–14. <https://doi.org/10.3390/SU12124872>
- Prasetya, A. (2021). The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance : A Test of Conservation of Resources Theory. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 191(AICoBPA 2020), 74–79.
- Rahmaadana, A. F. S. T. (2020). Pengaruh Citra Merek Dan Lokasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada PT. Multi Karya Perkasa. *JMari*, 1(2), 89–99.
- Rahman, A. (2022). Ekonomi Kreatif Berbasis Digital dan Kemandirian Masyarakat Era Society 5.0. In *Global Aksara Pers* (Issue March).
- Rasheed, I. (2023). The Impact Of Career Adaptability On Job Contentment, With Mediating Role Of Organizational Support And Moderating Effect Of Self-Efficac. *Global Scientific Journal*, 11(2), 2488–2513.
- Sari, I., Lubis, F. R. A., & Nasib. (2023). Pentingnya Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 31–41.
- Sipayung, T., Sihombing, R., Hou, A., Fadli, A., & Martin. (2023). The Influence of Leadership and Work Ethic on Employee Motivation at PT . Suryaindah Wiraperkasa Palembang. *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 14(2), 259–266.
- Sonata, S. (2021). Benefits of Career Adaptability and Job Crafting on Career Success of Indonesian Workers during Pandemic. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 18(1), 1–

18.

- Stevan Rejekiman Gea, Tamba, I. F. U., Hou, A., Nasution, S. W., Simatupang, J., & Pakpahan, D. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Univista Utama. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- Sulistiyowati, O. W. O. P. D. T. L. H. (2022). Peran job satisfaction dalam memediasi pengaruh flexible working arrangements terhadap employee performance selama masa pandemi covid-19. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 792–800.
- Sumarmi, S. (2023). The Effect of Career Adaptability and Work Motivation on Employee Performance. *Proceedings of the 1st UPY International Conference on Education and Social Science (UPINCESS 2022)*, 391–399. <https://doi.org/10.2991/978-2-494069-39-8>
- Suryani, A. F. M. D. B. M. A. A. E. (2023). Study of Determination of Turnover Intention Problems in the Digital Era at PT Bandha Graha Reksa Logistik Medan. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(6), 731–736.
- Susanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sunindo Varia Motor Gemilang Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 9(1), 5–24.
- Syahza, E. S. E. N. A. (2021). Can innovation mediate the effect of adaptability, entrepreneurial orientation on business performance? *Management Science Letters*, 11(8), 2301–2312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.014>
- Tambunan, A. F. A. H. R. J. D. (2020). The Effect of Self-Confidence Moderation on the Effect of Emotional Intelligence on Employee Work Stress at PT . Orange Indonesia Mandiri Medan. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 3(4), 2851–2856.
- Tarigan, D. C. Y. S. A. H. M. A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 535–565.
- Tian, H. (2021). Impacts of Job Stress and Overall Compensation Benefits on Employees' Job Satisfaction with Moderation Effect of Leadership: An Empirical Study in the Telecommunication Industry of Cameroon. *Open Journal of Business and Management*, 09(01), 44–73. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.91003>

- Tseng, M. I. P. M. S. A. M. G. Y. K. D. M.-L. (2023). Effects of supply chain transparency, alignment, adaptability, and agility on blockchain adoption in supply chain among SMEs. *Computers and Industrial Engineering*, 176(December), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108931>
- Ugwu, L. E., Eze, A., & Idemudia, E. S. (2024). More than money: Core self-evaluations, job characteristics and work-family conflict among women. *Heliyon*, 10(11), 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31806>
- Wibowo, A. D. (2021). The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6276–6282.
- Widayati, T. (2023). Analysis Of Improving Employee Performance At The Btn Sharia Semarang Branch Through Career Adaptability And Work Engagement. *Untag Business and Accounting Review*, 2(1), 21–30.
- Woo, H. R. (2020). Perceived Overqualification and Job Crafting : The Curvilinear Moderation of Career Adaptability. *Sustainability*, 12, 1–17.
- Yukongdi, V. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Intergrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Zhao, A. T., & Yu, Y. (2023). Employee online personal/professional boundary blurring and work engagement: Social media anxiety as a key contingency. *Computers in Human Behavior Reports*, 9(April 2022), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100265>