

Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mandor pada Project The Development and Upgrading of the State University of Jakarta (Phase – 2)

Ari Wibowo¹, Sukiman², Irawab R.d Budianto³
Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
ariwibowo@unj.ac.id¹, sukimanhawe@gmail.com²,
irawanrenataduta@gmail.com³

Submitted: 12th August 2024 | **Edited:** 18th Nov 2024 | **Issued:** 01st Dec 2024

Cited on: Wibowo, A., Sukiman, S., & Budianto, I. R. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mandor pada Project The Development and Upgrading of the State University of Jakarta (Phase – 2). *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 517-530.

Abstract

This research aims to analyze the effect of work stress on work motivation, work competency on worker job satisfaction on the construction project Project The Development And Upgrading Of The State University Of Jakarta (Phase – 2) at the State University of Jakarta (UNJ). This research can be a reference for educational institutions and other organizations involved in development projects to identify areas that need to be improved to increase the efficiency of project implementation to achieve better performance.

Keywords: Job Stress; Work motivation; Work Competency; Job satisfaction; Organizational Performance; Building Construction Project

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja, kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja pekerja pada proyek konstruksi *Project The Development And Upgrading Of The State University Of Jakarta (Phase – 2)* di Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi institusi pendidikan dan organisasi lain yang terlibat dalam proyek pembangunan untuk mengidentifikasi area – area yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan proyek mencapai kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Stres Kerja; Motivasi Kerja; Kompetensi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Organisasi; Proyek Pembangunan Gedung

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk individu yang berpengetahuan luas, berkemampuan tinggi, dan berdaya saing di dunia kerja (Sutrisno & Cokro, 2018). Menurut (Hendrarso, 2020) perguruan tinggi adalah tempat persemaian ide-ide besar yang melahirkan banyak pemikir, ilmuan bagi kemajuan masyarakat, bangsa dan negara. Keberadaan universitas atau institusi pendidikan tinggi yang berkualitas sangat penting untuk mencetak lulusan yang siap berkontribusi secara positif terhadap pembangunan bangsa (Manan, 2023). Dalam konteks ini, pembangunan gedung universitas atau institusi pendidikan tinggi merupakan langkah strategis

yang sangat vital. Gedung-gedung tersebut tidak hanya berfungsi sebagai tempat berlangsungnya kegiatan akademik, tetapi juga sebagai pusat penelitian dan pengembangan yang dapat menghasilkan inovasi baru. Universitas Negeri Jakarta (UNJ) adalah salah satu perguruan tinggi negeri di Jakarta yang sedang melakukan pembangunan gedung – gedung tinggi baru sebagai bagian upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan bangsa.

Proses pembangunan gedung-gedung ini memerlukan perencanaan yang matang dan pelaksanaan yang tepat. Di sinilah peran penting dari jasa konstruksi, yang bertanggung jawab untuk merealisasikan desain dan rencana pembangunan menjadi struktur fisik yaitu bangunan Gedung dan infrastruktur yang kokoh serta fungsional. Jasa konstruksi ini melibatkan berbagai pihak mulai dari perencana, pengawas, hingga pekerja konstruksi yang berada di lapangan. Kualitas hasil akhir pembangunan sangat bergantung pada kompetensi dan dedikasi semua pihak yang terlibat.

Para pekerja konstruksi, yang merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan proyek, sering kali menghadapi berbagai tantangan di lapangan, hal tersebut didukung oleh (Mardikaningsih & Wisnujati, 2021) yaitu tekanan pekerjaan dapat memunculkan stress bagi pekerja. Tingkat stres kerja mereka bisa sangat tinggi, disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berat, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, kondisi kerja yang kadang tidak ideal, tanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan proyek, serta risiko keselamatan yang selalu mengintai, membuat pekerja menghadapi berbagai tekanan dan stres kerja. Stres kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif pada kinerja pekerja. Sektor konstruksi merupakan sektor dengan risiko dan bahaya kerja tinggi (Rachmat, 2023). Berdasarkan (Alfiansah, et al., 2020), menyatakan bahwa sektor konstruksi menyumbang angka kecelakaan yang tinggi di Indonesia dan menempati urutan pertama dengan total kecelakaan kerja tinggi dengan angka proporsi insiden menyentuh 32% pada semua jenis pekerjaan proyek. Stres kerja dapat tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Miranda, et al., 2020). (Mardikaningsih & Wisnujati, 2021) Stres di lokasi konstruksi menjadi permasalahan yang terus meningkat dan menjadi penyebab pada pengeluaran biaya perusahaan konstruksi yang jauh lebih besar sehingga berdampak pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan konstruksi untuk mengelola stres kerja para pekerja dengan baik. Langkah-langkah seperti memberikan pelatihan manajemen stres, menyediakan lingkungan kerja yang aman, dan memastikan ketersediaan fasilitas kesehatan dapat membantu mengurangi beban stres para pekerja.

Motivasi kerja juga merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja para pekerja konstruksi. Motivasi adalah kondisi psikologis yang merupakan hasil dari interaksi antara kebutuhan individu dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seseorang (Masni, 2017), motivasi yang tinggi dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Lebih jauh berdasarkan teori pengharapan dalam (Suswati, 2022) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, karyawan yang memiliki motivasi tinggi memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk berprestasi dibanding

dengan karyawan yang memiliki tingkat motivasi rendah. Maka pemberian insentif seperti bonus, penghargaan atas kinerja, dan peluang pengembangan karir bisa menjadi pendorong utama bagi peningkatan motivasi kerja. Selain itu, dukungan moral dari manajemen dan pengakuan atas kontribusi mereka juga sangat penting untuk menjaga semangat kerja.

Kompetensi kerja adalah aspek lain yang tidak boleh diabaikan. The National park service human resources competencies dalam (Sudiro & Putri, 2023) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan dalam bidang karier tertentu yang dimiliki sehingga memungkinkan seseorang melaksanakan tugas atau fungsinya pada tingkat keahlian tertentu yang secara spesifik telah ditentukan. Para pekerja konstruksi harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Berdasarkan penelitian (Larasati, 2018) kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dan positif. Pelatihan berkelanjutan dan sertifikasi kompetensi dapat membantu meningkatkan kualitas kerja mereka. Kompetensi yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada hasil pekerjaan yang lebih baik, tetapi juga memberikan kepuasan tersendiri bagi para pekerja karena mereka merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Keseluruhan faktor ini yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja memiliki dampak terhadap kepuasan kerja para pekerja konstruksi. (Miranda, et al., 2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja juga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu disebutkan pula bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja. Menurut (Yuliana & Tannady, 2019) salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja konstruksi adalah motivasi, motivasi kerja memberikan dorongan yang kuat terhadap seseorang atau tim dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai, hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu pekerja, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas, kualitas hasil pekerjaan dan loyalitas kerja. Hasil penelitian (Susilowati & Supriyadi, 2018) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap loyalitas kerja pada pekerja konstruksi. (Rarindo & Satata, 2021) dalam penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dan perilaku keselamatan kerja dapat memoderasi hubungan motivasi dengan kepuasan kerja pada pekerja konstruksi. Dengan demikian, memperhatikan dan mengelola ketiga aspek tersebut secara optimal diharapkan akan menghasilkan pembangunan gedung universitas atau institusi pendidikan tinggi yang berkualitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan tinggi di Indonesia.

Studi sebelumnya tentang kepuasan kerja pekerja konstruksi telah dilakukan, tetapi belum banyak yang secara khusus meneliti proyek pengembangan dan peningkatan Universitas Negeri Jakarta (Phase – 2). Oleh karena itu, penelitian ini akan menjadi langkah maju untuk lebih memahami pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja pekerja dalam konteks proyek tersebut.

LANDASAN TEORI

(Dodanwala, et al., 2022) dalam penelitiannya menyebutkan stres kerja didefinisikan sebagai respons psikologis atau fisiologis seseorang terhadap kekuatan lingkungan yang menyebabkan ketegangan tubuh dan mental. Begitu seorang karyawan menganggap stimulus lingkungan sebagai ancaman bagi mereka dan percaya itu di luar kapasitas mereka untuk menghadapinya, stres kerja terjadi dalam bentuk ketegangan psikologis atau fisiologis.

Menurut (Memon, et al., 2022) dalam penelitiannya, stres kerja karyawan adalah fenomena yang berkembang di dunia saat ini karena perubahan teknologi yang cepat, globalisasi, kondisi kehidupan yang terhambat secara umum dan terorisme pada khususnya. Stres dapat memperburuk kondisi psikologis pekerja terkait dengan kecemasan yang berlebihan, depresi dan sulit berkonsentrasi.

(Wu & Liu, 2023) pada penelitiannya menjelaskan Dalam industri konstruksi, stres kerja telah menjadi perhatian luas oleh para akademisi dan praktisi karena lingkungan kerja yang keras dan penilaian kinerja yang ketat. Banyak penelitian telah mengaitkan stres kerja dengan kondisi mental dan kesehatan yang buruk, namun, lebih banyak kekhawatiran telah muncul tentang efek signifikan yang dapat berinteraksi dengan faktor-faktor terkait pekerjaan untuk menyebabkan masalah kesehatan. Berbagai dampak stres kerja ditentukan dan stimulasi kondisi mental adalah yang paling langsung dan cepat. Tijani et al. (2021) mengemukakan bahwa tugas konstruksi yang berat membuat anggota tim proyek selalu berada dalam kondisi stres, dan karakteristik mentalnya juga berupa depresi dan kecemasan.

(Quick, Macik-Frey, & Nelson, 2017) Stres kerja disebabkan oleh tuntutan dalam lingkungan kerja atau oleh tuntutan kontekstual atau non-kerja. Kategori utama stresor pekerjaan adalah tuntutan fisik, tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal. Selain itu, stresor ekstra-organisasi (misalnya, perselisihan perkawinan) dan faktor transisi (misalnya, mempersiapkan pensiun) dapat memiliki efek spill-over ke tempat kerja, sebagian melalui konflik peran. Memahami stres dan ketegangan seseorang membutuhkan pemeriksaan seluruh pengalaman hidup (yaitu, bekerja ditambah tidak bekerja).

(Dodanwala et al., 2022) dalam penelitiannya mengatakan sumber stres yang berkelanjutan dapat menyebabkan stres yang kronis, dan karyawan yang terpapar stres kronis tidak sepenuhnya pulih di antara hari kerja, sehingga mengakibatkan stres psikologis dan fisiologis jangka panjang.

Stres yang terus-menerus di tempat kerja merugikan kesehatan karyawan. Sebagian besar perhatian awal terhadap stres diarahkan pada gejala fisiologis dan mengarah pada kesimpulan bahwa stres dapat mengubah metabolisme, meningkatkan detak jantung dan laju pernapasan dan tekanan darah, serta menyebabkan sakit kepala, serangan jantung, sakit punggung, ketegangan mata, gangguan tidur, pusing, kelelahan, kehilangan nafsu makan, dan masalah gastrointestinal. Selain itu, stres jangka panjang dapat menyebabkan penyakit mental seperti depresi, autisme, dan skizofrenia serta memperburuk masalah yang ada

Beberapa efek merugikan ini divalidasi secara empiris dalam literatur konstruksi itu sendiri. Dodanwala et al., (2022) mengevaluasi hubungan antara aspek kepuasan kerja, stres kerja, dan niat turnover para profesional proyek

konstruksi di Sri Lanka dan menyimpulkan bahwa stres kerja adalah variabel paling signifikan yang memprediksi niat turnover karyawan konstruksi. Selain itu, studi Leung, et al. (2008) menilai bagaimana stres di tempat kerja mempengaruhi kinerja manajer proyek konstruksi dan profesional konstruksi lainnya. Mereka menyimpulkan bahwa tingkat stres yang ekstrem terkait buruk dengan tugas, interpersonal, organisasi, dan kinerja keseluruhan. Selain itu, stres pada proyek konstruksi terkait dengan insiden cedera yang meningkat karena perasaan psikologis dan fisiologis sangat mempengaruhi perilaku dan kinerja keselamatan personel proyek. Oleh karena itu, stres kerja telah meningkat sebagai variabel penting dalam lingkungan proyek yang harus dikendalikan untuk kesejahteraan staf proyek dan proyek itu sendiri.

Stres dapat memperburuk kondisi psikologis pekerja terkait dengan kecemasan yang berlebihan, depresi dan sulit berkonsentrasi (Ahmad et al., 2015). Wahab (2001) menjelaskan bahwa sebagian besar pekerja konstruksi saat ini dibandingkan dengan pekerja konstruksi lima tahun yang lalu relatif lebih stres. Hal ini terjadi karena beban kerja berlebihan, jam kerja yang panjang, tekanan fisik, tenggat waktu (Leung et al., 2005; Leung et al., 2008). Oleh karena itu stres di lokasi konstruksi menjadi permasalahan yang terus meningkat dan menjadi penyebab pada pengeluaran biaya perusahaan konstruksi yang jauh lebih besar sehingga berdampak pada kinerja perusahaan (Elovainio et al., 2002). Indikator stres kerja berdasarkan Leung et al. (2007) terdiri dari permasalahan pribadi, permasalahan interaksi, beban kerja, dukungan organisasi, dukungan lingkungan fisik.

(Pratikno, MH., MM. & Hermawan, MT., MM., 2022) menerangkan bahwa motivasi adalah kecenderungan untuk beraktivitas yang bersumber dari dalam diri dengan membangkitkan dan mengarahkan perilaku atau Tindakan yang berhubungan tujuan dan pencapaian rasa puas. Biasanya motivasi tersebut meningkat sejalan dengan meningkatnya kebutuhan yang harus terpenuhi. Semakin tinggi tingkat kebutuhan seseorang, mendorong munculnya motivasi tinggi pula dari dalam diri orang tersebut untuk melakukan sesuatu perbuatan sehingga kebutuhannya terpenuhi, hal tersebut harus disertai dengan sikap dan tindakan perbuatan nyata agar kebutuhannya dapat terpenuhi.

Menurut (Setiawan & Soekiman, 2023) motivasi adalah aktivitas perilaku yang dirancang untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan. Manfaat dari diberikannya suatu motivasi antara lain agar pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dapat diselesaikan dengan cepat, absensi pekerja dapat diminimalkan, dan turnover pekerja dapat diminimalkan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pada dasarnya motivasi adalah keadaan mental yang mendorong seseorang untuk bergerak atau bertindak untuk mencapai sesuatu yang diinginkan maupun yang dibutuhkan, sehingga menimbulkan rasa puas.

Kemudian (Bakhri et al., 2019) menjelaskan bahwa di tempat kerja diperlukan motivasi untuk meningkatkan kualitas karyawan dan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal. Sebaliknya, ketika tidak ada motivasi yang menyebabkan kurangnya kepuasan dapat menyebabkan beberapa konsekuensi serius. Di antara konsekuensinya karena niat untuk turnover atau keluar dari perusahaan yang dapat menyebabkan aktivitas keluarnya pegawai dari perusahaan.

(Riskawati, 2021) dalam penelitiannya menyebutkan kompetensi adalah karakteristik seseorang dalam bekerja, yang diekspresikan dalam gaya dan tingkat perilaku yang berbeda terkait dengan keunggulan dan atau prestasi kerja yang efektif. Kompetensi dapat menguraikan harapan kinerja dan memahami perilaku apa yang harus dikembangkan di tempat kerja untuk mengevaluasi dan memberi penghargaan. Mangkunegara (2016) menyatakan kompetensi berupa unsur mendasar yang menyebabkan seseorang memiliki kemampuan lebih, sehingga membuat individu tersebut memiliki keunikan. Sedangkan Robbins (2013) menjelaskan kompetensi berupa kemampuan (ability) atau kapasitas yang ditentukan oleh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Kompetensi dasar seorang pemimpin untuk berhasil dalam prestasi kerja adalah kematangan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) serta kesiapan interpersonal sebagai attitude.

Sedangkan (Victar et al., 2023) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, sikap, keterampilan dan karakteristik pribadi lainnya yang terkait yang memengaruhi sebagian besar pekerjaan seseorang, berkorelasi dengan kinerja kerja, dapat diukur dengan standar yang diterima dengan baik, dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan, dan dapat dipecah menjadi dimensi kompetensi.

Menurut (Zaheer et al., 2021) dalam penelitiannya standar kompetensi yang dibutuhkan untuk tenaga kerja konstruksi dikembangkan melalui tiga tahap inti yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Akan tetapi, secara umum diterima bahwa pengembangan kompetensi inti dilakukan secara bertahap di dunia kerja dan bukan di universitas. Dengan demikian, salah satu alasan mengapa lulusan gagal mendapatkan pekerjaan mungkin adalah kurangnya pengalaman industri, yang pada gilirannya menyebabkan lingkaran setan di mana mereka tidak memiliki kompetensi yang diharapkan oleh para pemberi kerja.

Menurut Firmansyah & Nugrohoseno (2022) dalam (Winaya et al., 2023) kompetensi merupakan fungsi gabungan dari kemampuan subjektif manusia dalam bidang kinerja yang efisien, efektif, dan aman. Motivasi digunakan untuk menangkap peluang di tempat kerja, dengan mempertimbangkan kompetensi dan motivasi dalam konteks peran dan lingkungan organisasi sebagai karakteristik profesional. Lebih lanjut dikemukakan oleh Pradnyani & Rahyuda (2022) dalam (Winaya et al., 2023) bahwa kompetensi pekerja dapat mempengaruhi stres kerja, di mana kompetensi yang tinggi akan menurunkan tingkat stres kerja, dan sebaliknya kompetensi yang rendah dapat meningkatkan stres kerja.

(Syopian et al., 2022) Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan situasi emosional pekerja di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pekerja dari proyek atau perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang didambakan oleh pekerja yang bersangkutan.

Herzberg dalam (Madiistriyatno, S.Hum., M.Si & Ibrahim, SE., M.M., 2022) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan dan kepuasan kerja karyawan. Menurutnya kepuasan dan ketidakpuasan kerja berada dalam kondisi yang berbeda dan tidak saling berhubungan. Artinya, jika

ketidakpuasan kerja rendah, tidak secara otomatis diikuti oleh kepuasan kerja tinggi.

Faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja disebut sebagai faktor lingkungan (*hygiene factors*). Faktor lingkungan adalah karakteristik eksternal yang penting untuk menghindari ketidakpuasan kerja. Faktor ini terdiri atas upah dan gaji, keamanan/jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, hubungan interpersonal, supervisi teknis, dan kebijakan perusahaan. Faktor lingkungan berkaitan dengan konteks pekerjaan (*job context*), imbalan ekstrinsik (*extrinsic reward*), atau faktor ekstrinsik. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada keberadaan faktor motivator (*motivator factor*). Menurut Herzberg dalam (Madiistriyatno, S.Hum., M.Si & Ibrahim, SE., M.M., 2022) kepuasan kerja berhubungan positif dengan motivasi kerja. Faktor motivator berkaitan dengan isi pekerjaan (*job content*), imbalan intrinsik (*intrinsic reward*), atau faktor intrinsik. Faktor motivator terdiri atas prestasi, pengakuan, pertumbuhan/perkembangan diri, pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju, dan tanggungjawab.

(Dodanwala & Shrestha, 2021) pada penelitiannya menerangkan bahwa Kepuasan kerja adalah variabel mencolok dalam literatur organisasi yang telah diakui sebagai salah satu bidang yang dieksplorasi secara luas di lapangan. Lebih lanjut disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja menggambarkan perbedaan antara harapan, kebutuhan, atau nilai individu tentang pekerjaan, dan apa yang diberikannya. Selain itu, kepuasan kerja adalah cerminan dari bagaimana perasaan karyawan tentang organisasi mereka dari sudut pandang yang berbeda. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam organisasi karena secara langsung berkaitan dengan kinerja individu karyawan dan perilaku penarikan mereka.

(Xie & Luo, 2024) mengemukakan kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang menyenangkan dan positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan" dan merupakan hasil dari penilaian komprehensif karyawan terhadap kondisi kerja dan karakteristik pribadinya. Menurut teori COR, individu dengan lebih banyak sumber daya yang tersedia cenderung memiliki akses ke lebih banyak sumber daya (Hobfoll, 2001). Pekerja yang bekerja di lingkungan yang lebih banyak akal dan kurang stres lebih termotivasi untuk bekerja [misalnya "Rasa optimisme" (Hobfoll, 2001)] dan dapat menghasilkan lebih banyak kepuasan dengan pekerjaan mereka [misalnya "Merasa bahwa saya sukses" dan "Motivasi untuk menyelesaikan sesuatu" (Hobfoll, 2001)].

Dari perspektif teori COR, ketika pekerja konstruksi sangat puas dengan pekerjaan mereka, itu menunjukkan bahwa mereka memiliki sumber daya yang melimpah, seperti "Perasaan positif tentang diri saya" dan "Perasaan bahwa saya mencapai tujuan saya" (Hobfoll, 2001). Pekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki hubungan yang lebih dalam dengan organisasi mereka, rasa ketergantungan yang lebih dalam pada organisasi mereka, dan kemauan yang lebih tinggi untuk mengumpulkan lebih banyak sumber daya dalam organisasi mereka (Yu, 2009). Oleh karena itu, ketika pekerja konstruksi sangat puas dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung mempertahankan sumber daya pekerjaan mereka saat ini dengan tetap berada

di posisi mereka saat ini dan bercita-cita untuk menciptakan sumber daya yang lebih berharga di posisi mereka saat ini. Chih et al. (2018) mengkonfirmasi dampak ini dalam survei terhadap pekerja konstruksi Filipina.

(Ni, et al., 2024) Peran mediasi kepuasan kerja Kepuasan kerja, yang pertama kali diusulkan oleh Hoppock (1935), mewujudkan perasaan subjektif karyawan tentang lingkungan kerja, dan mencerminkan efektivitas sistem kerja (Brayfield dan Rothe, 1951). Selain ukuran dimensi tunggal, skala multidimensi juga telah dikembangkan. Greenhaus et al. (1990) mengembangkan ukuran kepuasan karir yang mencakup lima item kesuksesan karir, tujuan karir, pendapatan, tujuan kemajuan dan pengembangan keterampilan baru. Studi selanjutnya mengembangkan ukuran kepuasan kerja pekerja yang mencakup enam dimensi kepuasan umum, kepuasan fisik di tempat kerja, kepuasan cara penyelesaian kerja, kepuasan peluang pengembangan, kepuasan hubungan bawahan-supervisor dan kepuasan remunerasi (Chiang Vega et al., 2017). Kepuasan kerja mencerminkan persepsi NGCW tentang gaji, lingkungan, promosi, hubungan kolega dan perawatan manajemen. Ketika persepsi lebih tinggi, mereka memiliki kepuasan yang lebih besar pada pekerjaan. Dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, NGCW memiliki lingkungan pertumbuhan yang lebih baik dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Oleh karena itu harapan mereka untuk kondisi kehidupan, lingkungan kerja dan tingkat pendapatan mungkin lebih tinggi. Namun, kondisi kerja sulit untuk memenuhi tuntutan mereka (Ayodele et al., 2020), kepuasan yang rendah menyebabkan kelelahan dan perilaku tidak aman akan mudah terjadi (Chih et al., 2016). Oleh karena itu, kepuasan sangat penting untuk meningkatkan komitmen organisasi mereka dan mengurangi kecelakaan keselamatan (Malone dan Issa, 2014).

Sedangkan menurut (Annisa Herwina Herawan, Haryadi, 2019) Kepuasan kerja merupakan faktor penting di mana organisasi melakukan upaya kuat dengan membuat strategi dan kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memotivasi karyawan mereka. Kepuasan kerja tetap menjadi bagian yang luar biasa dari diskusi dalam manajemen, manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Apa yang dirasakan karyawan ketika mereka datang untuk pekerjaan dan bagaimana mereka dipaksakan untuk melakukan pekerjaan itu.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian adalah di Universitas Negeri Jakarta yang beralamat di Jalan Rawamangun Muka Jakarta sedangkan waktu penelitian dilakukan sejak bulan Februari 2024 sampai dengan bulan Juli 2024. Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif, yaitu penelitian dimana metode yang digunakan adalah dengan melakukan pendekatan mengenai hubungan pada dua variabel atau lebih. Dari hasil tersebut diharapkan dapat dibangun sebuah wawasan yang dapat memberikan pemahaman, peramalan dan pengendalian terhadap suatu kejadian.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana penelitian kausal bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh satu atau beberapa variabel (variabel independen) terhadap variabel lainnya (variabel dependen). Penelitian ini akan menjelaskan variabel yang mempengaruhi hubungan antara

variable Tingkat Kepuasan Kerja para Pekerja Pada Project The Development And Upgrading Of The State University Of Jakarta (Phase – 2). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Unit analisis dalam penelitian ini mencakup seluruh pekerja yang terlibat dalam proyek pembangunan gedung di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) yang berjumlah 200 orang. Populasi ini terdiri dari berbagai divisi dan tingkatan pekerja yang terlibat dalam pelaksanaan proyek tersebut, seperti pekerja konstruksi, pengawas proyek, manajer proyek, dan staf proyek.

Sampling dengan metode purposive sampling dimana teknik dalam pengambilan sampel ini memiliki pertimbangan-pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden. Dalam menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin, dan hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 67 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan dalam probability sampling ini menggunakan pendekatan simple random sampling. Menurut Sujarweni, simple random sampling yaitu teknik pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Kriteria Seleksi Sampel:

1. Keterlibatan dalam Proyek
Pekerja yang secara aktif terlibat dalam proyek pembangunan gedung SFD di UNJ.
2. Diversitas Pekerjaan
Representasi dari berbagai pekerjaan dan divisi, seperti tukang, pengawas, dan manajer proyek.
3. Tingkat Pendidikan dan Keterampilan
Pekerja dengan berbagai tingkat pendidikan dan keterampilan untuk mencakup variasi dalam tingkat stres, motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja.
4. Lama Pengalaman Kerja
Pekerja dengan berbagai tingkat pengalaman untuk memahami bagaimana pengalaman kerja mempengaruhi tingkat stres, motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja.

Teknik pengambilan sampel acak sederhana akan diterapkan, dengan menggunakan daftar pekerja yang aktif terlibat dalam proyek sebagai dasar pemilihan. Pemilihan secara acak akan membantu mengurangi bias dan memastikan keadilan dalam penentuan sampel. Dengan merinci populasi dan sampel dengan cermat, diharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang mewakili kondisi di *Project The Development And Upgrading Of The State University Of Jakarta* (Phase – 2) di UNJ secara keseluruhan.

Penelitian mencakup suatu proses yang dimulai dengan observasi berupa pengalaman pendahuluan terhadap fenomena-fenomena dalam Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai di Biro Keuangan Universitas Negeri Jakarta dalam bentuk pengumpulan data awal. Selanjutnya pengkajian teori dan formulasi kerangka teori, pengajuan hipotesis, analisis dan diakhiri dengan kesimpulan dan

berfokus pada variabel Remunerasi, Pengukuran Kinerja, dan Analisis Jabatan dalam mempengaruhi Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai di Biro Keuangan Universitas Negeri Jakarta menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dan diuraikan berdasarkan hasil data yang telah di olah menjadi suatu kesimpulan yang bertujuan untuk membuktikan sebuah hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas terlihat bahwa signifikansi nilai Kolmogorov-smirnov yang ditunjukkan dengan asymp sig (2 tailed) berada diatas 0,05 atau 5% (Sugiyono, 2018) yaitu sebesar 0,101. Hal tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil olah data menunjukkan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini bisa dilihat bahwa variabel independen tidak ada yang memiliki nilai tolerance < 0,01. Begitu juga dengan nilai VIF tidak ada yang melebihi 10. Artinya bahwa tidak ada korelasi antara variabel stress kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja jasa yang digunakan dalam penelitian ini atau bisa dikatakan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil olah data diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 4,741 + (0,033) X_1 + 0,321 X_2 + 0,532 X_3$$

Dari hasil regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Stress kerja (X_1), memiliki koefisien regresi sebesar -0,033 dan memiliki arah negatif, itu berarti variabel Stress kerja naik 1 maka Kepuasan kerja (Y) akan turun sebesar -0,033 dan sebaliknya. dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan.
2. Motivasi kerja (X_2), memiliki koefisien regresi sebesar 0,321 dan memiliki arah positif, itu berarti variabel Motivasi kerja naik 1 maka Kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,321 dan sebaliknya. dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan.
3. Kompetensi kerja (X_3), memiliki koefisien regresi sebesar 0,532 dan memiliki arah positif, itu berarti variabel kompetensi kerja naik 1 maka Kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,532 dan sebaliknya. dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai semakin tinggi atau semakin mendekati 1 (satu) berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*. Hasil olah data diperoleh nilai rsquare sebesar 0.603 atau 60.3%, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 60.3% kontribusi pengaruh dari variabel *independent* stress kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,7%, merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar penelitian ini.

Uji F

Hasil olah data diperoleh hasil *F* hitung sebesar 31,948 dengan signifikansi (*pvalue*) sebesar 0.000. Selanjutnya dibandingkan dengan nilai *F* tabel dan probabilitas 10%, dikarenakan hasil *F* hitung > *F* tabel (31,948 > 1.790) dan signifikansi (*pvalue*) 0.000 < 0.1, maka *H*₀ ditolak dan *H*_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel *independent* stress kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependent* kepuasan kerja pekerja.

Uji t (Uji Parsial)

Hasil olah data maka dapat diinterpretasikan hasil pengujian hipotesis dengan uji t, sebagai berikut:

1. Pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil olah data diperoleh hasil *t* hitung sebesar -2,600 > *t* tabel sebesar 1.663 (df 67-1=66) dan tingkat signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05, maka *H*₁ diterima. Dengan demikian hipotesis pertama dapat dinyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima, artinya stress kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini berarti stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja artinya jika stress kerja turun maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil olah data diperoleh hasil *t* hitung sebesar 5,733 > *t* tabel sebesar 1.663 (df 67-1=66) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka *H*₂ diterima. Dengan demikian hipotesis kedua dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima, artinya motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja artinya jika motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

3. Pengaruh kompetensi kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil olah data diperoleh hasil *t* hitung sebesar 7,814 > *t* tabel sebesar 1.663 (df 67-1=66) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka *H*₃ diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat dinyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima, artinya kompetensi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini berarti kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja artinya jika kompetensi kerja tinggi maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

Pembahasan dan Inteprestasi

Pengaruh stress kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil *t* hitung stress kerja sebesar -2,660 > *t*_{tabel} 1.663 serta signifikan 0,012 < 0,05, maka stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Pada variabel stress kerja sebagian besar pegawai menganggap bahwa dengan adanya stress kerja ini dapat menurunkan kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Jika stress kerja dipangkas maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan peneliti terdahulu yang dikemukakan oleh (Miranda, Sirajuddin, & Gunawan, 2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Didukung oleh (Mardikaningsih & Wisnujati, 2021) Stres di lokasi konstruksi menjadi permasalahan yang terus meningkat dan menjadi penyebab pada pengeluaran biaya perusahaan konstruksi yang jauh lebih besar sehingga berdampak pada kinerja perusahaan (Elovainio et al., 2002). Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan konstruksi untuk mengelola stres kerja para pekerja dengan baik. Langkah-langkah seperti memberikan pelatihan manajemen stres, menyediakan lingkungan kerja yang aman, dan memastikan ketersediaan fasilitas kesehatan dapat membantu mengurangi beban stres para pekerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil thitung motivasi kerja sebesar $5,733 > t_{tabel} 1.663$ serta signifikan $0,000 < 0,05$, maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada variabel motivasi kerja sebagian besar pegawai menganggap bahwa dengan adanya motivasi kerja ini membantu dalam mengoptimalkan dan meningkatkan kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Jika motivasi kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan peneliti terdahulu yang dikemukakan oleh (Widyaningsih, 2022) salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja konstruksi adalah motivasi, motivasi kerja memberikan dorongan yang kuat terhadap seseorang atau tim dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai, hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu pekerja, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas, kualitas hasil pekerjaan dan loyalitas kerja

Pengaruh kompetensi kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil thitung kompetensi kerja sebesar $7,814 > t_{tabel} 1.663$ serta signifikan $0,000 < 0,05$, maka kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada variabel kompetensi kerja sebagian besar pegawai menganggap bahwa dengan adanya kompetensi kerja ini membantu dalam mengoptimalkan dan meningkatkan kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Jika kompetensi kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan peneliti terdahulu yang dikemukakan oleh (Hidayat, Anisah, Muntoha, & Ismanto, 2022) kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dan positif. Pelatihan berkelanjutan dan sertifikasi kompetensi dapat membantu meningkatkan kualitas kerja mereka. Kompetensi yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada hasil pekerjaan yang lebih baik, tetapi juga memberikan kepuasan tersendiri bagi para pekerja karena mereka merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik

Pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil Fhitung stress kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja sebesar 31,948 > t_{tabel} 1.663 serta signifikan 0,000 < 0,05, maka stress kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada variabel kompetensi kerja sebagian besar pegawai menganggap bahwa dengan adanya stress kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis keempat diterima.

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja pada project the development and upgrading di Universitas Negeri Jakarta, sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel stress kerja sebagian besar pegawai menganggap bahwa dengan adanya stress kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan variabel motivasi kerja sebagian besar pegawai menganggap bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan variabel kompetensi kerja sebagian besar pegawai menganggap bahwa kompetensi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Berdasarkan variabel stress kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja sebagian besar pegawai menganggap bahwa stress kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, W., & Cokro, S. (2018). Analisis pengaruh edupreneurship dan mentoring terhadap peningkatan daya saing lulusan perguruan tinggi. *Research and Development Journal of Education*, 5(1), 114-124.
- Hendrarso, P. (2020, July). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perguruan tinggi menuju era vuca: Studi fenomenologi pada perguruan tinggi swasta. In *Prosiding Seminar STIAMI* (Vol. 7, No. 2, pp. 1-11).
- Manan, A. (2023). Pendidikan Islam dan Perkembangan Teknologi: Menggagas Harmoni dalam Era Digital. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5(1), 56-73.

- Mardikaningsih, R., & Wisnujati, R. N. S. (2021). Apakah Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Memiliki Hubungan yang Signifikan?. *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)*, 1(1), 53-64.
- Rachmat, S. (2023). Analisis Hubungan Stres Kerja dengan Kecelakaan Kerja pada Pekerja Konstruksi Proyek Pembangunan Jalan Tol Yogyakarta–Bawen Paket 1 (Seksi 1) Tahun 2023. *National Journal of Occupational Health and Safety*, 4(2), 5.
- Alfiansah, Y., Kurniawan, B., & Ekawati, E. (2020). Analisis Upaya Manajemen K3 Dalam Pencegahan Dan Pengendalian Kecelakaan Kerja Pada Proyek Konstruksi PT. X Semarang. *Jurnal kesehatan masyarakat*, 8(5), 595-600.
- Miranda, C. Sirajuddin, S., & Gunawan, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Industri Pembangkit Listrik. *Jurnal Teknik Industri*, 10(1), 85-94.
- Masni, H. (2017). Strategi meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 5(1), 34-45.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sudiro, A., & Putri, O. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Yuliana, Y., & Tannady, H. (2019). Faktor Determinan Performa Pekerja Konstruksi Melalui Mediasi Motivasi. *Journal of Business & Applied Management*, 12(2), 169-186.
- Susilowati, F., & Supriyadi, I. (2019). Loyalitas Kerja Yang Ditimbulkan Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 14(2).
- Rarindo, H., & Satata, D. B. M. (2021). Perilaku Keselamatan Kerja sebagai Moderator Hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Konstruksi: The Occupational Safety Behavior as a Moderator of the Relationship between Motivation and Job Satisfaction in Construction Workers. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 12(1), 52-63.
- Dodanwala, T. C., San Santoso, D., & Shrestha, P. (2022). The mediating role of work–family conflict on role overload and job stress linkage. *Built Environment Project and Asset Management*, 12(6), 924-939.
- Memon, U., Ali, A. J., & Nisa, Z. U. (2022). Teachers' war against terrorism: A mediated moderation model. *Journal of Public Affairs*, 22(1), e2406.
- Wu, T. L., & Liu, H. T. (2023). Causal model analysis of the effect of policy formalism, COVID-19 fear, social support and work stress on construction workers' anxiety during the epidemic. *Buildings*, 13(1), 10.
- Tijani, B., Xiaohua, J., & Osei-Kyei, R. (2021). Critical analysis of mental health research among construction project professionals. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 19(2), 467-496.
- Quick, J. C., Macik-Frey, M., & Nelson, D. L. (2017). *Job stress*. Elsevier.
- Dodanwala, T. C., San Santoso, D., & Shrestha, P. (2022). The mediating role of work–family conflict on role overload and job stress linkage. *Built Environment Project and Asset Management*, 12(6), 924-939.
- Leung, M. Y., Chan, Y. S., & Olomolaiye, P. (2008). Impact of stress on the performance of construction project managers. *Journal of construction engineering and management*, 134(8), 644-652.