

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job transfer terhadap job performance dengan job stress sebagai variabel moderasi pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal dan teknik purposive sampling, melibatkan 194 responden yang telah mengalami job transfer dalam satu tahun terakhir. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup, dan analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job transfer berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance. Menariknya, job transfer juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap job stress, yang berarti semakin baik pelaksanaan job transfer, semakin rendah tingkat stres kerja pegawai. Selain itu, job stress terbukti memoderasi hubungan antara job transfer dan job performance secara negatif, di mana tingkat stres yang lebih tinggi memperlemah pengaruh positif job transfer terhadap kinerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas kebijakan job transfer sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis pegawai, sehingga organisasi perlu memperhatikan manajemen stres dalam implementasi mutasi sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan menempatkan job stress sebagai variabel psikologis yang memoderasi efektivitas job transfer, serta menawarkan rekomendasi praktis untuk pengelolaan mutasi yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai.

Kata kunci: job transfer, job performance, job stress, moderasi, PLS-SEM, PT PLN