



PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Diah Ayu Kusuma Dewi*, Suyatno, Ninik Dwi Atmini
Institut Teknologi dan Bisnis Semarang

ABSTRAK

Perusahaan ini merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang garment berdiri sejak tahun 2014. Produk yang di hasilkan oleh perusahaan berupa jas, pants, skirt, dan rompi. Berdasarkan observasi , peneliti menemukan hal-hal yang cukup menarik di perusahaan garment . Diantaranya adanya stress kerja yang sering terjadi di seluruh pekerjaan dan berdampak pada kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian sebanyak 1318 orang karyawan. Teknik pengumpulan sampel penelitian, menggunakan metode sampel acak dengan menggunakan semua populasi untuk menghitung sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Stress kerja, Motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran penting sebagai aset yang memberikan kontribusi yang dominan dalam kinerja suatu perusahaan. Karyawan harus mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Masalah personalia dalam suatu perusahaan memerlukan perhatian, karena seberapa matang teknologi suatu perusahaan dan sebesar apapun modal perusahaan, pada akhirnya karyawan perusahaanlah yang akan menjalankannya.

Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan tidak dapat dicapai tanpa adanya dukungan karyawan yang berkualitas dalam pelaksanaan tugasnya. Kontribusi seorang karyawan dapat menentukan kemajuan atau penurunan suatu bisnis. Dilihat dari betapa pentingnya sumber daya manusia bagi keberlangsungan perusahaan, sehingga karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus untuk mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berkualitas. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:9), yang menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses

penilaian secara sistematis terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan pekerjaan yang diberikan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan yang baik bukan merupakan suatu keadaan yang begitu saja ada pada setiap karyawan tapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya yaitu stress kerja, motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Margiati dan Wibowo (2014:10), penyebab stress adalah beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan. Stress kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stress yang bersifat, seperti memberikan rangsangan untuk bekerja lebih keras dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karir yang baik. Sedangkan dampak negatif apabila karyawan mengalami stress kerja dapat berupa menurunnya kesehatan dan konsentrasi dalam melaksanakan tanggung jawab perkerjaan sehingga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Menurut Kotler dan Armstrong (2014:172) mengemukakan bahwa motivasi adalah kebutuhan dengan tekanan kuat yang mendorong seseorang untuk mencari kepuasan atas kebutuhan tersebut, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun pendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras serta antusias agar mencapai hasil yang optimal. Stress kerja dengan beban kerja yang berlebihan sehingga produktivitas kinerja menurun. Kekurangan karyawan akan menurunkan

kemampuan perusahaan menangkap peluang usaha yang ada, kelebihan karyawan juga akan menjadi sumber pemborosan finansial, ditambah lagi dengan resiko segudang perlindungan terhadap karyawan, seperti aturan pemberitahuan 30 hari sebelum resign, pesangon, asuransi, dan seterusnya yang akan semakin memberatkan kesehatan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam konteks pekerjaan, Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Handoko (2011) penyebab stress "On The Job" antara lain adalah :

1. Beban Kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Supervisi yang buruk
4. Konflik antar pribadi / kelompok
5. Iklim Kerja yang tidak nyaman; dan Pengembangan Karir.

Lebih lanjut Alma (2018) Alma mengemukakan bahwa ada beberapa cara untuk memotivasi atau meningkatkan gairah kerja karyawan dapat dilakukan perusahaan dengan cara memberikan imbalan yang memadai, memberikan santapan rohani secara periodik, menciptakan suasana informal, suasana santai, rekreasi, malam bersama dengan anggota keluarga, memberikan perhatian individual kepada karyawan, menanyakan tentang keluarganya dan sebagainya.

Pemberian motivasi kerja dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu:

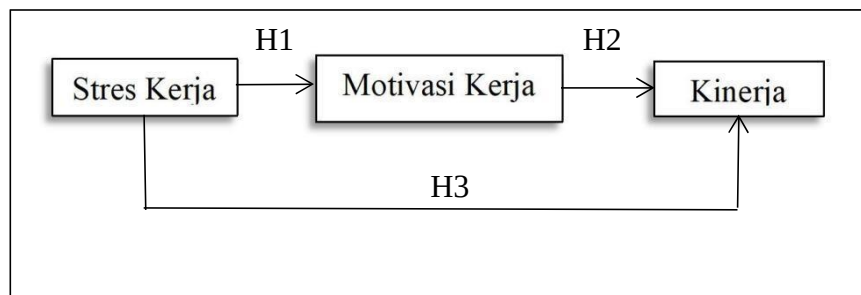
1. Motivasi langsung (direct motivation) adalah Motivasi yang diberikan oleh pimpinan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Misalnya seperti memberikan pujian, bonus, penghargaan, dll.
2. Motivasi secara tidak langsung (indirect Motivation) Adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan melalui fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan guna mendukung gairah karyawan dalam bekerja (Malayu S.P Hasibuan, 2012).
3. Kinerja menurut Mangkunegara (2004) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut Mangkunegara (2004) juga mengatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan.
- 2) Kuantitas pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu bekerja.
- 4) Kerjasama dengan rekan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian Alifia Novianti (2016) dan Erna et al. (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Maulidiah (2017) dan Wartono (2017)

menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda lagi dengan penelitian Putri (2018) yang mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa setiap stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, begitupula sebaliknya. Sementara itu hasil penelitian Suwardi & Utomo (2011) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini berbeda dari hasil penelitian Sinaga & Sinambela (2013) yang menuturkan bahwa adanya pengaruh negatif antara stres kerja terhadap motivasi kerja, yaitu ketika stres kerja meningkat maka motivasi kerja juga akan menurun begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian Naradhipa & Azzuhri, (2016) juga menunjukkan bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Adanya ketidak konsistenan pada hasil penelitian terdahulu maka mendorong untuk melakukan kajian mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.



Gambar 1.

1. Kerangka Berfikir Teoritis

H1 : Hipotesis yang dibangun dalam kajian ini adalah Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan .

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H3 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan , dan

H4 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening .

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan. Sehingga Populasi karyawan yang terdapat pada penelitian ini ialah 1318 orang. Berdasarkan perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 93 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan simple random sampling, menurut Sugiyono (2017) Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak.

1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji Validitas, digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid ketika nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel. Salah satu cara untuk menghitung koefisien validitas dengan rumus Product Moment Person. Nilai r tabel dapat dicari dengan $df = n-2$ dengan nilai signifikansi 5%.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

3) Metode Analisis Data

A. Analisis Deskriptif,

Menurut analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskriptif mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang telah diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis (Azwar, 2010)

B. Analisis Jalur (Path Analysis)

Merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel dependen endogenous (Sarwono, 2011).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam Analisis Jalur yaitu meliputi :

- a) Membuat diagram jalur,
- b) Mencari pengaruh langsung dan tidak langsung.

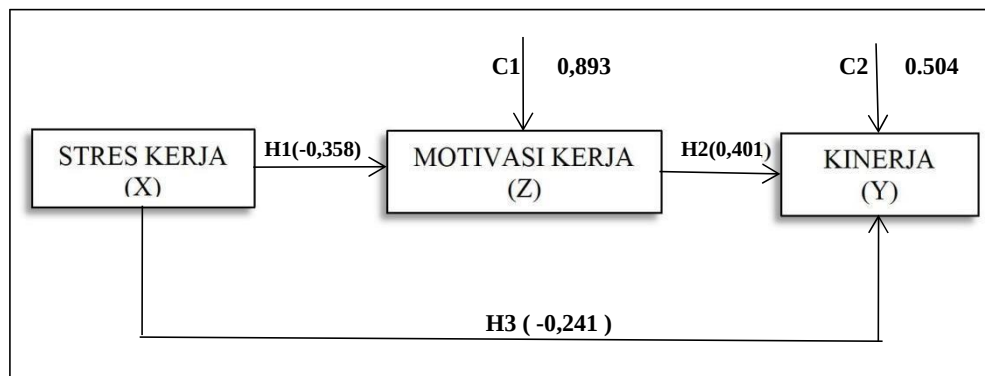
4) Uji Hipotesis,

Untuk pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan uji parsial (uji t) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk (n-2)$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk (n-2)$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN

Hasil analisis jalur dapat disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 2.

Analisis Model Jalur

Selanjutnya menghitung pengaruh tidak langsung dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berikut ini merupakan ringkasan dari pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari jalur penelitian yang akan di jelaskan pada tabel berikut :

No	Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
1	X Z Y	(di dapat dari UnstandarzedBeta) -0,241	(di dapat dari UnstandarzedBeta) $-0,358 \times 0,401$ $= -$ $0,14$ 4

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pada penelitian ini stres kerja diukur dengan tiga indikator yaitu beban kerja, sikap pemimpin, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau rekan kerja, dan otoritas kerja. Berdasarkan analisis deskriptif dari indikator tersebut stres kerja karyawan yaitu pada angka rata-rata sebesar 23,82. Beban kerja yang diukur dari beban kerja yang dirasa berlebihan dengan adanya tumpang tindih pekerjaan (double job), dan pengaruh pekerjaan pada fisik karyawan. Rasa lelah yang di alami oleh karyawan membuat karyawan lebih sering mengkonsumsi obat-obatan, lebih sering ijin bekerja dan hasil pekerjaan mulai menurun. Sehingga perilaku karyawan mulai menunjukkan adanya perubahan sikap dalam bekerja. Seperti hasil kerja yang mulai tidak konsisten sehingga hasil produktivitas kerja menjadi terganggu. Responden didominasi oleh karyawan perempuan yang berusia 18-27 tahun ada 65 karyawan dan sebanyak 60,2% karyawannya bekerja selama 1-2 tahun atau dapat dikatakan adalah karyawan-karyawan yang masih baru dalam bekerja. Bukan tidak mungkin walaupun di dominasi oleh karyawan yang berusia masih muda namun beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa semangat dalam bekerja pun juga dapat ikut menurun. Di usia muda dengan emosi yang terkadang belum stabil akan membuat karyawan lebih mudah mengalami stres kerja. Handoko (2011) menyampaikan bahwa stres kerja akan berdampak pada emosi karyawan, pola berpikir, dan semangat dalam bekerja. Sementara itu Veithzal dan Sagala (2004) mengatakan bahwa stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam seorang dalam menghadapi lingkungannya. Adanya pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan juga

di buktikan dengan hasil penelitian ini yaitu nilai T hitung sebesar -3,229 dengan signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Koefisien beta pada variabel stres didapatkan nilai - 0,358 yaitu setiap adanya peningkatan stres kerja pada karyawan per 1 satuan maka motivasi kerja karyawan juga akan ikut menurun sebesar 35,8 %. Hasil kajian ini mendukung penelitian Sinaga & Sinambela (2013) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Pratiwiningsih (2014) juga mengatakan hal yang sama bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yaitu gaji, bonus, kebijakan organisasi, dan kesempatan untuk berkembang. Berdasarkan analisis deskriptif motivasi kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 29,25. Kesempatan untuk berkembang. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun. Karyawan berusaha untuk menjalankan pekerjaan dengan baik yaitu dengan target yang jelas, pekerjaan yang di hasilkan sesuai dengan standar yang telah di tentukan, serta selalu bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Namun indikator penguasaan menjadi indikator yang paling lemah karena karyawan tidak terlalu memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini di buktikan dengan nilai T hitung sebesar 3,412 yang bernilai positif dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa H_0 di tolak dan H_2 diterima yaitu motivasi kerja, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien beta pada variabel motivasi kerja adalah 0,401 maka setiap motivasi kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan ikut naik sebesar 40,1%, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja menurun setiap 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan menurun 40,1%. Hal ini seperti yang di katakan Mangkunegara(2004) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Veith & Sagala (2004) juga mengatakan hal yang sama bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga di perkuat dari hasil penelitian Suwardi & Utomo (2011) yang juga sepakat mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat di perlukan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan agar dapat mendukung perilaku yang giat bekerja dan antusias dalam menjalankan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi karyawan dalam bekerja sehingga memiliki gairah, semangat bekerja, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan di ukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab. Berdasarkan analisis deskriptif tingkat kinerja karyawan tergolong pada kategori terendah dengan rata-rata 18,67.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai T hitung -2,072 yang menunjukkan nilai negatif dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,041. Maka dari hasil tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien beta yaitu sebesar -0,241 yang artinya setiap stres kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 24,1 % begitu juga sebaliknya jika stres kerja menurun setiap 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 24,1%.

Hasil penelitian ini selaras dengan yang di katakan oleh Dewi et al, (2013) bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012) stres kerja dapat menjadi pemicu terjadinya penurunan kinerja. Hal senada dikemukakan oleh Robbins & Judge (2008) yang menyampaikan bahwa ketika terlalu banyak stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat tuntutan kerja yang berlebihan atau tidak sanggup dicapai, maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil tersebut maka ditemukan hasil pengaruh secara tidak langsung antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening yaitu sebesar -0,144. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung (-0,241) lebih kecil di bandingkan pengaruh tidak langsung (-0,144) atau pengaruh tidak langsung (-0,144) lebih besar di banding pengaruh langsung (-0,241). Maka artinya motivasi kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Tanda negatif pada hasil pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan adalah pengaruh negatif, yaitu ketika stres kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebanyak 14,4% melalui motivasi kerja sebagai intervening. Maka dapat di simpulkan bahwa stres kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil perhitungan tersebut sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa motivasi kerja dapat menurunkan pengaruh stres kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Walaupun angka yang di hasilkan masih menunjukkan hasil negatif namun besarannya pengaruh langsung dan tidak langsung sudah jelas berbeda. Pengaruh langsung menunjukkan angka negatif 24,1% sedangkan pengaruh tidak langsung sudah mengalami banyak penurunan sehingga menghasilkan angka negatif 14,4% saja sehingga stres yang dialami karyawan cenderung stabil. Hal ini diakui oleh karyawan walaupun karyawan terkadang harus bekerja hingga dini hari namun adanya uang lembur, dan berbagai macam tunjangan membuat motivasi kerja meningkat. Penelitian ini mendukung hasil penelitian putri (2018) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di kemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan yang di peroleh dari penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah :

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan.
 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.. Artinya ketika motivasi kerja meningkat kinerja karyawan meningkat pula.
 3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang mana ketika stres kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah tidak seimbang diantara fisik dan psikis maka dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan.
 4. Motivasi kerja dapat memediasi (intervening) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
-
1. Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap karyawan.
 2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karyawan.

3. Sehingga stres yang dialami karyawan cenderung stabil, motivasi kerja memediasi hubungan antara stres dengan kinerja karyawan. Pengaruh stres terhadap kinerja karyawan semakin rendah pada karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrayni D. Sawiji H, Susantiningrum. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* Vo. 2 No. 2. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Alma, B. (2018). Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta. Azwar, S. (2010). Metode Penelitian. Cetakan XI. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, Chadek., Bagia, I Wayan., & Susila, G. P. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154– 161.
- Dharma, A. (2003). Manajemen Supervisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Erna, Mariyudi, & Nurmala. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Tengah Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 3(2).
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS, Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Indriyaningrum, K., Sutomo, Y., & Azis, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bengkel Mobil Plat H @Auto Station Semarang. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 2(2), 25-35. Retrieved from <https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jbe33/article/view/41>
- Kotler, Philip & Gerry Armstrong, (2014). Principle Of Marketing, 15th edition. New Jersey: Pearson Pretice Hall.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara,A.A Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara A.M. (2017). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Margiati A. dan Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali.
- Massie, Rachel Natalya., William A Areros., dan Wehelmina Rumawas. 2018."Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado".Vol.6, No.2.
- Maulidiyah, A. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Back Office Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–9.
- Naradhipa, H. D., & Azzuhri, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.

- Pertiwiningsih, R. H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Telkom Surabaya Metro. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 2(2).
- Putri, S. D. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan Kanindo Syariah Malang. *SKRIPSI Jurusan Manajemen-Fakultas Ekonomi UM*.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2011). *Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian Dan Aplikasi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 11(2).
- Sasono, E. (2010). Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 3(2), 305–320.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi 1, Cet. 17)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, T., & Sinambela, M. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi*, 75–83.
- Stephen P. Dan Robbins. (2015). *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In Bandung: Alfabeta.
- Suwardi, S., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada karyawan Majalah Mother and Baby. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Wibowo, E., & Sudarman, S. (2019). Pengaruh Struktur Kepemilikan dan Total Asset Turn Over terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2015. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 1(2), 19-32. Retrieved from <https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jbe33/article/view/27>
- Wijayanto, T., & Sutomo, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dimediasi Disiplin Kerja Guru di SMK Negeri 1 Rembang. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 1(1), 56-72.
- Retrieved from <https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jbe33/article/view/23>
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar and Muhammad Amir. 2014. The Impact Of The Motivation on The Employee's Performance in Beverage Industry Of Pakistan. *Journal Of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1): pp: 293-298