

## **PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING CABANG DENPASAR**

Oleh:

Ni Made Ari Mustika Pertiwi<sup>1</sup>

I Wayan Mendra<sup>2</sup>

Tjok Istri Sri Harwathy<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahasaraswati Denpasar

### **Abstrak**

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, stres kerja dan promosi jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, stres kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* yaitu *simple random sampling*, di mana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan dengan cara diambil secara acak sederhana. Teknik Analisis yang digunakan adalah Uji Instrument, Uji Asumsi Klasik, Uji inferensial Uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar.

**Kata Kunci : Motivasi, Stres Kerja, Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan**

### **Abstract**

*Human resources have a major role in every activity. One of the factors that can affect employee performance is motivation, job stress and job promotion. This study aims to see the effect of motivation, job stress and job promotion on employee performance at PT. Enseval Putera Megatrading Denpasar Branch. The population in this study were 120 people. The sample in this study were 40 employees at PT. Enseval Putera Megatrading Denpasar Branch. Determination of the sample in this study is Probability Sampling, namely simple random sampling, where the researcher provides the same opportunity for each member of the population to be selected as a sample by simple random sampling. The analysis technique used is the instrument test, classical assumption test, inferential test hypothesis test. These results indicate the variable that motivation has a positive and significant effect on employee performance, Job Research has a negative and significant effect on employee performance, and Job Promotion has a positive and significant effect on employee performance at PT. Enseval Putera Megatrading Denpasar Branch.*

**Keywords: Motivation, Job Stress, Job Promotion and Employee Performance.**

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan. Tanpa dukungan karyawan yaitu sumber daya manusia yang memadai, kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Dalam sebuah perusahaan potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan. PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar bergerak di bidang distributor alat kesehatan dan obat-obatan terutama dalam penyediaan infrastruktur distribusi serta layanan yang modern. Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk dapat tetap mempertahankan perusahaan. Dengan adanya keunggulan di suatu perusahaan maka akan tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Dengan mencapai tujuan perusahaan yaitu dapat melayani kebutuhan pelanggan dan dapat melayani masyarakat dengan baik, maka perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka menghasilkan kinerja yang baik yang dapat mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Mangkunegara (2009:67) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2009:68) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan motivasi. Miner (dalam Sudarmanto, 2009 : 12) mengemukakan empat indikator sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Yang perlu diingat bahwa kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan tidak dapat timbul apabila perusahaan tidak mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Berikut tabel target kinerja karyawan (penjualan) PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar tahun 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1 di atas pencapaian kinerja dari jumlah penjualan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar dengan target pada Tahun 2019 sebesar Rp.320.580.080.000 jumlah pencapaian penjualan sebesar Rp.295.173.250.000 selama tahun 2019 realisasi penjualan rata-rata 92,07%. Target penjualan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar Target penjualan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar tidak tercapai karena berdasarkan hasil wawancara dengan 12 orang karyawan bahwa karyawan merasa kurang

termotivasi untuk melakukan pekerjaan karena perusahaan memberikan gaji tidak sesuai dengan aturan yang telah

ditetapkan perusahaan seperti aturan waktu pemebrian gaji untuk karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Target Kinerja Karyawan (Penjualan) PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar tahun 2019**

No	Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Realisasi (%)
1.	Januari	22.540.000.000	20.150.600.000	89,40%
2.	Februari	23.100.000.000	20.700.700.000	89,61%
3.	Maret	23.690.500.000	21.100.000.000	89,07%
4.	April	24.290.000.000	21.780.450.000	89,67%
5.	Mei	25.120.000.000	22.455.000.000	89,39%
6.	Juni	25.960.150.000	23.930.200.000	92,18%
7.	Juli	27.540.830.000	25.370.500.000	92,12%
8.	Agustus	28.260.550.000	26.905.000.000	95,20%
9.	September	28.960.270.000	27.360.200.000	94,47%
10.	Oktober	29.590.990.000	28.000.000.000	94,62%
11.	November	30.376.790.000	28.490.000.000	93,79%
12.	Desember	31.150.000.000	28.930.600.000	92,88%
	Jumlah	320.580.080.000	295.173.250.000	92,07%

(Sumber: PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar, data diolah penulis 2020)

Maka dari itu agar penjualan dapat mencapai atau melebihi target penjualan dan memperoleh kinerja yang baik untuk mencapai keberhasilan perusahaan pemimpin perlu memperhatikan parakaryawannya yaitu pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Purwono, dkk., 2012). (Wursanto, 2001:132) motivasi merupakan dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa perilaku seseorang muncul karena adanya

dorongan tertentu. Motivasi juga sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi untuk karyawan maka diharapkan dapat meningkatkan suasana hubungan kerja yang baik, rasa tanggung jawab karyawan, kedisiplinan karyawan dan partisipasi karyawan (Hasibuan, 2012:146). Sedarmayanti (2010:233-239) indikator motivasi yaitu gaji, hubungan kerja, kondisi kerja, peluang untuk maju, dan pengakuan atau penghargaan. Perusahaan perlu pertahankan motivasi karyawan sebagai elemen penting dalam membangun komitmen dan mencapai kinerja serta produktivitas yang lebih baik. Motivasi memiliki sifat penggerak untuk melakukan tindakan tertentu disertai dengan kedisiplinan sehingga memiliki dampak bagi kinerja karyawan. Dalam perusahaan tidak selamanya

kinerja karyawan itu selalu baik dan memuaskan tetapi kinerja karyawan juga bisa berubah karena kurangnya motivasi yang didapatkan karyawan. Permasalahan motivasi sesuai dengan indikator pengakuan yang terjadi di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar berdasarkan hasil wawancara dengan 12 orang karyawan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena kurang adanya pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja karyawan sehingga permasalahan ini dapat berdampak pada kinerja para karyawan. Dari salah satu penelitian, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Fadhil (2018) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Yuliana (2017) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan maka sebuah perusahaan dirasa perlu untuk memperhatikan beberapa hal, diantaranya adalah untuk mengantisipasi terjadinya stres kerja terhadap para karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik. Dalam perusahaan tidak selamanya kinerja karyawan itu selalu baik dan memuaskan tetapi kinerja karyawan juga bisa berubah karena stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan, (Gaol, 2014:650). Hal ini sejalan dengan pendapat Anoraga (2001), memandang stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan perkerjaan. Uzzah (2016) indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya konflik kerja, beban kerja, waktu yang mendesak,

ketidak jelasan peran dan perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan. Rizwan (2017) mengatakan bahwa stres yang dialami seseorang berbeda-beda dan stres dapat bersifat negatif ataupun positif, tergantung pada batasan karyawan tersebut mengelola dan mengatasi stres yang dialaminya. Permasalahan stres kerja sesuai dengan indikator waktu yang mendesak yang terjadi di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar berdasarkan hasil wawancara dengan 12 orang karyawan bahwa karyawan mendapatkan pekerjaan yang banyak secara mendadak yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan sehingga permasalahan ini dapat berdampak pada kinerja dan keadaan kondisi para karyawan. Dari salah satu penelitian, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Diansyah (2016) menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar (2007) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan yang diharapkan perusahaan maka sebuah perusahaan dirasa perlu untuk memperhatikan promosi jabatan. Menurut Hasibuan (2012: 108), bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Menurut Simamora (2010) indikator dari promosi jabatan yaitu kesempatan, kemauan, keadilan dan prosedur. Promosi merupakan motivasi bagi karyawan untuk lebih maju dan lebih mengembangkan bakat dan kariernya. Seorang karyawan dapat dipromosikan jabatannya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi

apabila telah memenuhi persyaratan. Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan. apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan. yang semuanya akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Permasalahan promosi jabatan sesuai dengan indikator kesempatan yang terjadi di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar berdasarkan hasil wawancara dengan 12 orang karyawan bahwa promosi jabatan tidak terbuka dan kurang memberikan kesempatan bagi orang yang memiliki kinerja yang baik, melainkan promosi jabatan didasarkan pada pengalaman kerja daripada kinerja karyawan sehingga permasalahan ini dapat berdampak pada kinerja para karyawan. Dari salah satu penelitian, pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Muaja (2018) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Marlindawaty (2017) menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semua perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari berbagai masalah. Salah satunya ialah menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh motivasi, stres kerja dan promosi jabatan. Penurunan ini mempunyai dampak negatif bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dengan adanya masalah di dalam pemberian motivasi perusahaan kepada para karyawan yaitu bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena kurang adanya pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja karyawan. Di samping itu permasalahan yang berakibat karyawan mengalami stres kerja karena

karyawan mendapatkan pekerjaan yang banyak secara mendadak yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Karyawan juga memiliki permasalahan dalam promosi jabatan yaitu bahwa promosi jabatan tidak terbuka dan kurang memberikan kesempatan bagi orang yang memiliki kinerja yang baik, melainkan promosi jabatan didasarkan pada pengalaman kerja daripada kinerja karyawan. Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh motivasi, stres kerja dan promosi jabatan maka alasan tersebut yang mendasari peneliti untuk mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar”.

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar?
- 3) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar?

## **II.KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Wursanto, 2001:132) motivasi merupakan dorongan yang memberikan semangat kerja kepada

para karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan hasrat, keinginan dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antar sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan, (2009:141)

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi antara lain :

- 1) Gaji
- 2) Hubungan kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Peluang untuk maju
- 5) Pengakuan atau penghargaan

## 2.2 Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stress kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak berdampak negatif yang mengganggu dan menghambat kinerja para karyawan dan menghambat tujuan dan pencapaian yang telah diinginkan dan ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis,

yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan, (Gaol, 2014:650). Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Siagian (dalam Astianto, dkk, 2014) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Selain itu Cooper (dalam Mauladi, 2015) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Stres Kerja antara lain

- 1) Konflik kerja
- 2) Beban kerja
- 3) Waktu yang mendesak
- 4) Ketidakjelasan peran
- 5) Perbedaan antara karyawan dengan pimpinan

## 2.3 Promosi Jabatan (X<sub>3</sub>)

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang karyawan karena tugasnya dinilai baik oleh pimpinan. Menurut Hasibuan (2012: 108), bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan

kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Menurut Siagian (2008:169) promosi jabatan adalah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Begitu besarnya pelaksanaan promosi karyawan maka sebaiknya manajer personalia harus menetapkan program promosi serta menginformasikannya kepada para karyawan. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Promosi Jabatan antara lain

- 1) Kesempatan
- 2) Kemampuan
- 3) Keadilan
- 4) Prosedur

## 2.4 Kinerja (Y)

Kinerja karyawan termasuk dalam faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini karena kinerja

karyawan sebagai penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Wibowo (2011) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Mondy (2014) kinerja karyawan adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja adalah tugas yang ditetapkan oleh perusahaan atau atasan dengan hasil akhir yang diberikan oleh karyawan. Sehingga didapat kesimpulan mengenai kinerja itu sendiri, apakah kinerjanya baik ataukah buruk dan apakah seorang karyawan dapat meningkatkan kemajuan karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja antara lain

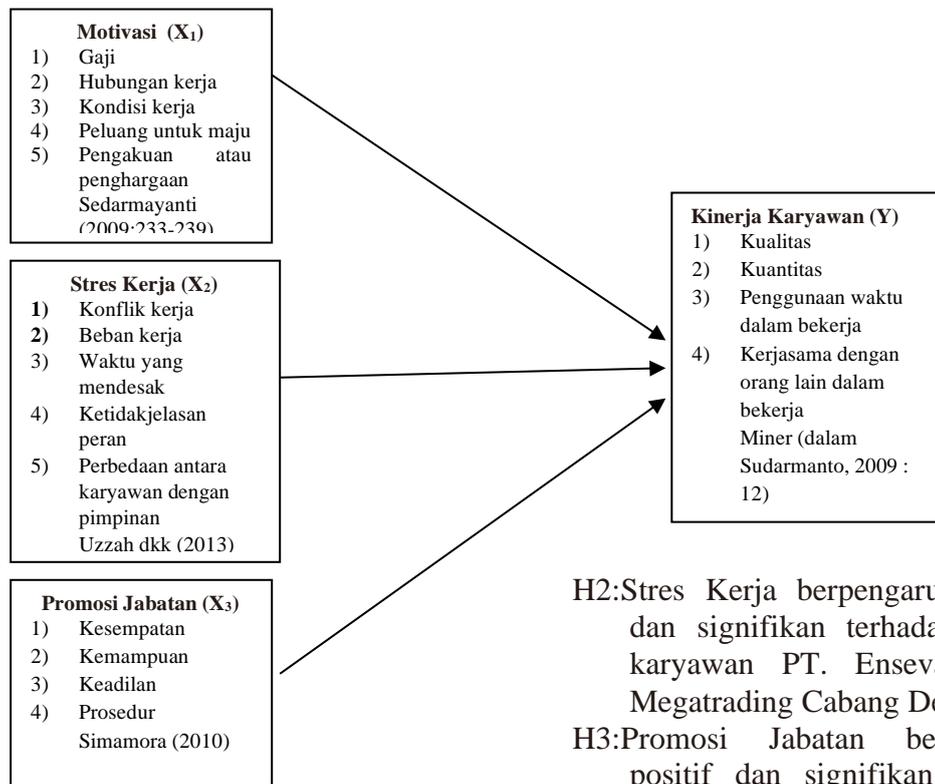
- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja
- 4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

### III. KERANGKA BERPIKIR

Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran atau hasil kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada uraian sebelumnya, telah dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah motivasi. Mangkunegara (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. (Wursanto, 2001:132) motivasi merupakan dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Risambessy (2012) menemukan bahwa motivasi mempunyai peran yang sangat penting untuk meningkatkan kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan yang diberikan organisasi untuk karyawan. Hal ini juga mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk. (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh kondisi para karyawan. Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang

menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan, (Gaol, 2014:650). Stres perlu sedini mungkin diatasi oleh perusahaan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat segera dihindari dan stres kerja yang dialami karyawan agar tidak menghambat jalannya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Diansyah (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh promosi jabatan. Wursanto (2001:118) promosi dapat memberikan kesempatan untuk memberikan penghargaan atas prestasi yang luar biasa, dan mengisi posisi yang kosong dengan karyawan yang setia dan telah teruji, dengan sendirinya karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya dengan bekerja secara giat, bersemangat, disiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi, dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggungjawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Hal ini juga mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Basriani, dkk. (2017) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 3.2**  
**Model Penelitian**



H2:Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar.

H3:Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar.

Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti

Keterangan :

—————▶ Pengaruh parsial

### 3.1 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, maka dari itu dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar.

## IV METODE PENELITIAN

### 4.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar yang berlokasi di Jalan Raya Lukluk No. 115 Sempidi, Badung, Bali bertujuan untuk mengetahui bagaimana perkembangan kinerja karyawan di lokasi tersebut. Di mana dilihat dari kinerja karyawan disana sangat menurun disebabkan motivasi, stres kerja dan

promosi jabatan menjadi permasalahan disana.

## 4.2 Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang dijadikan objek penelitian adalah pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar.

## 4.3 Identifikasi Variabel

Bedasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat di kelompokkan sebagai berikut :

### 1) Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2014:59) variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadikan akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 2) Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah merupakan yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 20014:59) dalam penelitian ini yang menjadi variable bebasnya adalah Motivasi ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Promosi Jabatan ( $X_3$ ).

## 4.4 Jenis dan Sumber Data

### 1) Jenis Data

- a) Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung dengan satuan tertentu (Sugiyono, 2014), seperti: jumlah karyawan dan jumlah target penjualan.
- b) Data kualitatif adalah data yang berupa keterangan-keterangan (statements) yang dapat memberikan gambaran dalam penelitian ini (Sugiyono, 2014), seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan keadaan perkembangan perusahaan.

### 2) Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172), sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh, sumber data dapat diperoleh dari data primer dan data sekunder. Adapun pengertiannya adalah sebagai berikut:

- a) Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dan diolah oleh peneliti (Sugiyono, 2014). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara melakukan wawancara dan menyebarkan kuisioner secara langsung diberikan kepada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar.
- b) Data sekunder merupakan sumber data yang telah diolah oleh pihak lain dan disajikan dalam bentuk laporan, jurnal maupun dalam bentuk lain. Data sekunder diperoleh melalui media lain yang bersumber pada penelusuran pustaka dan publikasi elektrik (internet). Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi di PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar.

## 4.5 Populasi dan Sampel

### 1) Populasi

Populasi menurut Arikunto (2006:130), adalah keseluruhan subjek penelitian. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan populasi yang merupakan hasil pengukuran atau perhitungan secara kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar sebanyak 120 orang.

### 2) Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti Sugiyono

(2014:115) yang mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga sampel yang diambil dapat mewakili atau mewakili (representative) bagi populasi tersebut. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini sampel yang di ambil adalah karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar dengan jumlah karyawan sebanyak 120 orang. Dengan mengasumsikan adanya populasi sebanyak itu maka pengambilansampel dilakukan dengan rumus slovin. sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 40 orang atau sekitar 30% dari seluruh total karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar.

#### 4.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:147) teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk

menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Analisis kuantitatif yang terdiri dari Uji Instrument, Uji Asumsi Klasik, Uji inferensial dan Uji hipotesis.

#### V. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji instrumen dapat menunjukkan semua indicator pada 4 variabel memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 sehingga semua indicator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut serta menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan adalah reliabel, karena memiliki koefisien reliabilitas (alpha cronbach) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga memungkinkan untuk dilakukan uji lebih lanjut, model regresi bebas dari persoalan multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan yaitu  $Y = 11,796 + 0,368 X_1 - 0,242 X_2 + 0,283 X_3$ . dimaknai sebagai berikut:  $b_1 = 0,368$  artinya apabila pemimpin mampu memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawannya, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja mereka dengan asumsi variabel Stres Kerja dan Promosi Jabatan bernilai konstan.  $b_2 = -0,242$  artinya apabila pemimpin mampu mengurangi stres kerja, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan perusahaan tersebut dengan asumsi

variabel Motivasi dan Promosi Jabatan bernilai konstan.  $b_3 = 0,283$  artinya apabila pemimpin perusahaan mampu memberikan peraturan promosi jabatan yang lebih baik, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan tersebut dengan asumsi variabel Motivasi dan Stres Kerja bernilai konstan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,796	2,209		5,339	0,000
Motivasi ( $X_1$ )	0,368	0,136	0,414	2,708	0,010
Stres Kerja ( $X_2$ )	-0,242	0,083	-0,315	-2,922	0,006
Promosi Jabatan ( $X_3$ )	0,283	0,133	0,326	2,128	0,040
F hitung					16,844
Signifikansi F					0,000
R					0,764
R Square					0,584
Adjusted R Square					0,549

Berdasarkan koefisien korelasi berganda dapat diperoleh hasil 0,764. Ini menunjukkan Motivasi ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Promosi Jabatan ( $X_3$ ), berpengaruh kuat terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) karena berada pada kisaran 0,600 – 0,799. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0.549 . Hal ini berarti sebesar 54.9% Kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar dipengaruhi oleh Motivasi, Stres Kerja dan Promosi Jabatan. Sedangkan sisanya sebesar 45.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Uji t bertujuan Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) maka dilakukan

pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Variabel Motivasi menunjukkan koefisien regresi beta yang bernilai positif sebesar 0.414 dengan signifikansi= 0,010 atau lebih kecil dari 0.05, Hal ini berarti Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis-1 (H1) diterima . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi yang diperoleh karyawan pada perusahaan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar maka diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan tersebut. Variabel Stress Kerja menunjukkan koefisien regresi beta yang bernilai negatif sebesar 0.315 dengan t signifikansi= 0.006 atau lebih kecil dari 0.05 yang berarti Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sehingga hipotesis-2 (H2) diterima. Hasil ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Stres Kerja di perusahaan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar maka diikuti dengan penurunan Kinerja diperusahaan tersebut. Variabel Promosi Jabatan koefisien regresi beta variabel promosi jabatan bernilai positif sebesar 0.326 dengan signifikansi = 0,040 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti Promosi Jabatan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sehingga hipotesis-3 (H3) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penanganan Promosi Jabatan di perusahaan maka diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan tersebut.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan antara lain:

- 1) Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi yang diperoleh karyawan pada perusahaan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar maka diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan tersebut.
- 2) Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Stres Kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar maka diikuti dengan penurunan Kinerja diperusahaan tersebut.
- 3) Promosi Jabatan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Promosi Jabatan di perusahaan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar maka diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan tersebut

### 6.2 Saran

- 1) Skor responden terendah terhadap variabel Motivasi adalah indikator Kondisi Kerja, sehingga pimpinan perusahaan diharapkan

lebih memperhatikan kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai sehingga membuat karyawan betah untuk bekerja diperusahaan tersebut dan tentunya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar

- 2) Skor responden terendah pada Stres Kerja yaitu indikator Beban Kerja, sehingga diharapkan pimpinan perusahaan mencari strategi baru untuk dapat meringankan beban kerja pegawai namun target perusahaan yang diharapkan tetap dapat dicapai, sehingga ketika beban kerja kerja menurun akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan.
- 3) Skor responden terendah pada variabel Promosi Jabatan yaitu pada indikator Kemampuan dan Keadilan, sehingga diharapkan pimpinan perusahaan dapat mempertimbangkan pengalaman kerja dengan turut mempertimbangkan kreativitas karyawan dalam bekerja dan memperhatikan kompetensi karyawan dan mempertimbangkan kinerja karyawan secara adil dalam menentukan promosi jabatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fadhil, Yuniadi Mayowan. (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 54 No. 1 Januari 2018. pp 40-47
- Agustin Basriani, Martina. (2017) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru. *Jurnal MENARA Ilmu*. Vol. XI Jilid 2 No.76 Juli 2017. pp 26
- Ahmed, Z., Rizwan, M., Ahmad, M., Haq, M. (2014). Effect of Brand Trust and Customer Satisfaction on Brand Loyalty in Bahwalpur. *Journal of Sociological Research*. Vol.5, No.1 tahun 2014. pp 23-28
- Amalia, Uzzah Roni. dkk. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-*

- Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 4 nomor 1 tahun 2016. pp1-9
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta: Jakarta.
- Anrio Muaja, Sri Murni, Lucky O.H. Dotulong. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4 September 2018. pp 2328 – 2337
- Aprilia Mandagi, Lisbeth Mananeke & Rita Taroreh. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3 September 2017. pp 3322 – 3329
- Astianto, Anggit dan Suprihhadi, Heru. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3, No.7, 2014. pp 12-22
- Arikunto. 2009. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Djarwo PS dan Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Ella Jauvani Sagala & Randa Pebri Ardi. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University. *Jurnal Stres Kerja terhadap Kinerja*. Vol.4, No.1 April 2017. pp 7-15
- Ferdi Leuhery & Agnes Jeane Manuhutu. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negei Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manis*. Volume 2 Nomor 1, Januari 2018. pp 11-24
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamidi. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia: Jakarta.
- Komarudin Sah, Enco Mulyasa & Nanang Hanafiah. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Pendidikan*. Nomor 1 Volume 1 September - Oktober 2018. pp 37-43
- Malayu S.P Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marlindawaty & Fenty Anggrianita. (2017) Pengaruh Kompensasi, Promosi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Koperasi Karyawan Telkom Balikpapan). *Jurnal EKSEKUTIF*. Volume 14 No. 2 Desember 2017. pp 294
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. 2016. *Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I*. Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Muaja, dkk. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. HASJRAT ABADI (sudirman) Manado. The Effect of Promotion of Position, Mutation of Position, and Compensation on Employee Performance in PT.

- Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado”, *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2328 – 2337.
- Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo & Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 31 No. 1 Februari 2016. pp 9-15
- Paksi Noorlesmana Putra, Anthon Rustono. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *Jurnal Proceeding of Management*. Vol.5, No.2 Agustus 2018. pp 1812-1819
- Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Purwono dan Hartono, R. 2005. *Kacang hijau*. Penebar Swadaya: Jakarta.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. 1984. *Stres organisasi dan manajemen pencegahan*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Rachel Natalya Massie, William A. Areros & Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 2 Tahun 2018. pp 41-49
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Riski Nurrachman Diansyah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 10, No. 3 September 2016. pp 307 – 318
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Santi Liasari Harahap. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Profesi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol.2 No.1 Febuari 2020. pp 70-76
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan Kedua*. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Silvy Sondari, Iwan Henri Kusnadi & Ade Suparman. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Nomor 1 Volume 2, Desember 2019. pp 163-178
- Sindi Larasati & Alini Gilang. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol V, No 3, Desember 2014.