
MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN

Oleh**Ruland Willy Jack Sumampouw****Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta****Email: rulan_wjs@stei.ac.id****Abstrak**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan perusahaan printing. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Printing, jumlah responden sebanyak 103 karyawan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang di analisis menggunakan koefisien determinasi dengan SPSS (*Software Product and Service Solution*) Versi 21.00 dengan pengujian hipotesis menggunakan Koefisien Determinasi, Uji T, dan Uji F. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara langsung kepada karyawan dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Printing

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset berharga bagi perusahaan karena kinerja karyawan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan yang ditentukan oleh motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Apabila tujuan perusahaan tidak berjalan dengan baik maka perlu diteliti apa penyebabnya, karena rendahnya motivasi kinerja karyawan bisa menjadi salah satu penyebab tujuan perusahaan tidak berjalan dengan baik (Ahmed,2010).

Sumber daya manusia yang mempunyai motivasi yang baik akan dapat mengelola perusahaan tersebut dengan baik juga. Motivasi harus melekat erat dengan sumber daya manusia apapun tanggung jawabnya, karena tanpa adanya motivasi tidak akan mungkin sumber daya manusia tersebut dapat berjalan dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Dalam diri seseorang selalu mempunyai motivasi yang dapat digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan

antar personal dan kesempatan untuk bekerja (Idrees,2015).

Menurut alyani bagian produksi mengatakan bahwa di Printing atasan sering kali memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga membuat karyawannya semangat dalam bekerja dan dapat mengurangi tingkat stres. Maka dari itu perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya karena apabila perusahaan tidak memberikan motivasi kepada karyawannya tidak akan memperoleh tujuan yang ingin dicapai. Pada dasarnya motivasi dapat memberikan semangat dalam mengerjakan seluruh tanggung jawab yang dibebankan karena dengan adanya motivasi yang dimiliki karyawan dapat menjadikan karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan dapat menjadikan karyawan untuk lebih menggunakan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan motivasi ini terpenuhi maka akan timbul rasa kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap stres kerja karena kepuasan berhubungan dengan suatu perasaan antara puas atau tidaknya (Lumi,2015). Jika kita

menyukai pekerjaan yang kita jalankan maka akan menimbulkan rasa puas sebaliknya jika kita tidak menyukai pekerjaan yang dilakukan maka akan menimbulkan rasa tidak puas.. Adanya rasa kepuasan kerja seseorang adalah salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan karena untuk melihat seperti apa keinginan seorang karyawan, seperti apa lingkungan kerja yang di inginkan karena hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan dapat merasakan kepuasan kerja tersebut apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan dari pengaruh yang perusahaan berikan.

Stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, kurangnya perhatian dari atasan untuk karyawan dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus perhatikan secara detail apa yang diharapkan dari para karyawannya. Stres kerja merupakan suatu kondisi tekanan yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Artinya, stres kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan dalam pekerjaannya(Mathis dan Jackson, 2011). Stres kerja juga dapat dikatakan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang sehingga dapat menyebabkan berbagai macam gejala stres yang akan mengganggu pekerjaan mereka.

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis karyawan, seseorang yang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan pekerjaannya. Stres dapat merusak prestasi kerja dimana dengan kata lain berarti stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pekerjaan tergantung seberapa besar tingkat stres tersebut. Tetapi, disisi lain stres juga dibutuhkan karena dapat menimbulkan tantangan-tantangan kerja sehingga membuat

prestasi kerja meningkat. Stres kerja dapat mencerminkan perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, jadi stres kerja karyawan merupakan pandangan penting bagi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan yang mereka kerjakan dan dapat memberikan sesuatu yang berharga dan sesuatu yang berguna baik untuk dirinya sendirinya maupun bagi perusahaan. Maka dari itu, peran Perusahaan sangat penting dalam memperhatikan karyawannya karena itu sudah menjadi salah satu bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan tingkat stres kerja dari para karyawannya agar karyawan tidak merasakan stres dan dapat menajalankan pekerjaannya dengan baik. Seorang manajer juga harus memperhatikan tingkat stres kerja dari para karyawannya karena jika tidak karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi akan berdampak sangat baik terhadap keberlangsungan seluruh kegiatan didalam Perusahaan.

LANDASAN TEORI

Stress Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi tekanan yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Artinya, stres kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan dalam pekerjaannya. Stres kerja juga dapat dikatakan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang sehingga dapat menyebabkan berbagai macam gejala stres yang akan mengganggu pekerjaan mereka. Stres kerja dapat terbagi menjadi 2 sisi yaitu sisi negatif dan sisi positif tergantung dari sudut pandang masing-masing orang melihatnya (Harrisma dan Witjaksono,2013). Dalam hal ini sisi negatif stres dapat membuat seorang karyawan mendapatkan tekanan dan beban sehingga

dapat mengakibatkan adanya gangguan secara fisik dan psikologis terhadap dirinya sedangkan, dalam sisi positif stres kerja dapat dijadikan suatu dorongan semangat, tantangan-tantangan bagi seorang karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Siagian (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah sebuah kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, jalan pikiran bahkan kondisi fisik seseorang. Menurut Hasibuan (2013) stres merupakan orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres kerja dapat berdampak pada kondisi kestabilan seseorang yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus kerjanya. Sedangkan, menurut Robbins, dan Judge (2015) menyatakan bahwa stres kerja adalah konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres kerja ini muncul akibat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, gugup dan mengalami gangguan pencernaan.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu perubahan baik secara fisik, psikologis maupun secara perilaku yang timbul akibat kondisi kerja dalam bentuk tuntutan pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh baik secara negatif maupun secara positif bagi karyawan.

Menurut Beehr (2014) menyatakan bahwa ada 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja karyawan yaitu :

a. Aspek Psikologis

Aspek psikologis merupakan sesuatu yang dapat mengganggu kondisi psikologis bagi karyawan yang mengalaminya. Aspek psikologis ini timbul akibat dari stres tersebut

diantaranya adalah kecemasan dan ketegangan serta kehilangan konsentrasi.

b. Aspek Fisiologis.

Aspek fisiologis merupakan indikator stres kerja yang diakibatkan pada gejala fisiologis seperti fisik mudah merasa lelah, mudah merasakan pusing dan sakit kepala.

c. Aspek Behavioral

Aspek behavioral merupakan tingkah laku yang dialami karyawan yang ditunjukkan dengan perubahan tingkah lakunya. Ciri-ciri stres kerja akibat tingkah laku diantaranya menurunnya tingkat produktivitas dan menurunnya hubungan karyawan dengan rekan kerjanya.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu keadaan atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk lebih terarah dan tertuju agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, Mangkunegara (2017)

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator untuk mengetahui tingkat motivasi, yaitu :

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan fisik ini meliputi pemberian gaji, pemberian bonus, dan pemberian uang makan.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan ini meliputi asuransi kecelakaan, jaminan hari tua, dan jaminan sosial.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial ini meliputi interaksi antar karyawan dan rasa dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan Penghargaan Diri

Kebutuhan penghargaan diri ini meliputi kebutuhan rasa dihormati dan kebutuhan rasa dihargai oleh antar sesama karyawan maupun dengan atasan.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

Kebutuhan perwujudan diri ini meliputi pekerjaan yang menarik dan pekerjaan yang menantang.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif mengenai suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik-karakteristiknya. Perasaan yang positif atau pun negatif yang dialami karyawan dapat menyebabkan seseorang mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

Banyak yang berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh besarnya gaji atau upah yang diterima karyawan. Apabila suatu perusahaan memiliki fasilitas yang lengkap maka hal itu akan menunjang pekerjaan karyawan dan akan membuat karyawan merasa nyaman berada di kantor. Menurut Luthans (2011:141) indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri
 - Kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan
 - Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan
 - Ketertarikan dengan pekerjaan
2. Peluang promosi
 - Keinginan mengembangkan karir
 - Peluang dipromosikan
 - Keadilan promosi

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui

hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di printing. Teknik yang dipilih yaitu *simple random sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel(Gujarati,2011).

Peneliti menggunakan rumus Slovin untuk mengukur sampel yaitu sebagai berikut(Ghozali,2015):

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran, peneliti mengambil tingkat kesalahan dalam sampel sebesar 5%.

Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini dapat dilakukan melalui perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = jumlah Populasi

e = *Margin of Error*, atau tingkat kesalahan maksimum adalah 5%

$$n = \frac{139}{1 + 139 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{139}{1,3475}$$

n = 103,153 dibulatkan menjadi 103

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 103 karyawan. Analisa data dilakukan menggunakan tahap uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi. Untuk pembuktian hipotesis penulis menggunakan uji T dan uji Determinasi R Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel motivasi kerja terdapat 12 pernyataan yang diberikan kepada 103 responden. Berdasarkan pengelolaan data terdapat pada perhitungan SPSS *Version 21* diperoleh hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi kerja. Berikut ini, hasil data perhitungan uji validitas motivasi kerja.

Tabel 1. Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
MT1	0,531	0,1918	Valid
MT2	0,653	0,1918	Valid
MT3	0,661	0,1918	Valid
MT4	0,656	0,1918	Valid
MT5	0,802	0,1918	Valid
MT6	0,705	0,1918	Valid
MT7	0,802	0,1918	Valid
MT8	0,803	0,1918	Valid
MT9	0,465	0,1918	Valid
MT10	0,543	0,1918	Valid
MT11	0,263	0,1918	Valid
MT12	0,377	0,1918	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2021

Berdasarkan diatas diperoleh hasil untuk variabel motivasi kerja yang memiliki 12 pertanyaan diketahui bahwa nilai r_{tabel} (0,1918), sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk 12 pertanyaan tersebut dinyatakan valid,

Variabel kepuasan kerja terdapat 6 pernyataan yang diberikan kepada 103 responden. Berdasarkan pengelolaan data terdapat pada perhitungan SPSS *Version 21* diperoleh hasil perhitungan uji validitas variabel kepuasan kerja. Berikut ini, hasil data perhitungan uji validitas kepuasan kerja

Tabel 2. Validitas Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
KK1	0,706	0,1918	Valid
KK2	0,712	0,1918	Valid
KK3	0,663	0,1918	Valid
KK4	0,685	0,1918	Valid
KK5	0,742	0,1918	Valid
KK6	0,698	0,1918	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2021

Dapat disimpulkan bahwa perhitungan dapat dilihat hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan seluruh item pernyataan dalam variabel kepuasan Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga dapat diputuskan seluruh pernyataan

pada kuesioner pada variabel kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Variabel stres kerja terdapat 6 pernyataan yang diberikan kepada 100 responden. Berdasarkan pengelolaan data terdapat pada perhitungan SPSS *Version 21* diperoleh hasil perhitungan uji validitas variabel stres kerja. Berikut ini, hasil data perhitungan uji validitas stress kerja.

Tabel 3 Validitas Variabel Stres Kerja

Butir Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
SK1	0,795	0,1918	Valid
SK2	0,761	0,1918	Valid
SK3	0,705	0,1918	Valid
SK4	0,683	0,1918	Valid
SK5	0,728	0,1918	Valid
SK6	0,767	0,1918	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2021

Dapat disimpulkan bahwa perhitungan dapat dilihat hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan seluruh item pernyataan dalam variabel stress kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga dapat diputuskan seluruh pernyataan pada kuesioner pada variabel stress kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Reliabilitas Motivasi, Kepuasan Kerja, Stress Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,849	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,803	Reliabel
Stres Kerja	0,832	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, stress kerja, nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Sehingga semua pernyataan pada variabel dapat dinyatakan reliabel

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{Sig}	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	2.086	0.040	Signifikan, H ₁ diterima
Kepuasan Kerja (X5)	12.645	0.000	Signifikan, H ₅ diterima

Sumber : Hasil pengolahan data 2021

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0.040 lebih kecil dari $\alpha =$

5% atau $0.040 < 0.05$. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan printing.

Sementara perhitungan koefisien regresi variabel kepuasan kerja pada tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau $0.000 < 0.05$. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan printing

Tabel 6 Hasil Uji F

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	16.639	3	5.546	174.24
	Residual	3.151	99	.032	2
	Total	19.790	102		

Sumber : Hasil pengolahan data 2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien f diketahui F_{hit} sebesar 174.242 dengan tingkat signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap stres kerja karyawan Printing.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan Printing. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan printing. Artinya, motivasi kerja dapat menimbulkan rasa semangat dan kepuasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan akan mengerahkan segala potensinya untuk mengatasi stres kerja sehingga karyawan tidak mengalami stres kerja dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bahri dan Chairatu (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial

motivasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja perawat.

Kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan Printing berpengaruh positif. Setiap karyawan dapat bekerja secara produktif dan memiliki kualitas kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan dapat membangun kekuatan kerja yang stabil didalam sebuah perusahaan dan dapat mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan. Apabila suatu perusahaan memiliki kekuatan kerja yang baik maka akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mansoor dan Ahmad (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan diantaranya adalah :

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan Printing, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan Printing. Pengaruh positif dan signifikan tersebut mempunyai arti bahwa setiap peningkatan nilai motivasi kerja dapat mengurangi tingkat stres kerja.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan Printing. Pengaruh positif dan signifikan itu mempunyai arti bahwa setiap peningkatan nilai kepuasan kerja dapat mengurangi tingkat stres kerja

Adapun saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini untuk bahan masukan untuk pengambilan kebijakan pada dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel motivasi, Pimpinan printing harus mempunyai rasa dicintai dan mencintai antar sesama karyawan maupun dengan atasan agar mengurangi tingkat stres kerja.
2. Untuk variabel kepuasan kerja, pimpinan printing sebaiknya memberikan pekerjaan yang menarik dan menantang sehingga dapat membuat para karyawan menghadapi pekerjaan tersebut dengan baik.
3. Untuk variabel stres kerja, sebaiknya pimpinan printing untuk mempertimbangkan agar tidak terlalu memberikan pekerjaan yang terlalu berlebihan karena dengan adanya beban pekerjaan yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmed, I., Nawaz, M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, z., dan Usman, A. (2010), Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. Pakistan. Ccsenet.org/IJBM, Vol 5, No 3.
- [2] Idrees, Z. Xinpeng, X., Shafi, K., Hua, L., dan Nazeer, A. (2015), Effect of Salary, Training and Motivation on Job Performance of Employees. China. Open Science 3(2): 55- 58.
- [3] Lumi, R., Saerang, D. P. E.; Tielung, M. V. J. (2015), The Influence of Work Stress and Motivation on Job Performance (Case Study at Kantor Sekretariat Minahasa Selatan). Indonesia. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 15 No. 05.
- [4] Mathis, R. dan Jackson, J. (2011), Human Resources Management. 13th Edition, USA: South-Western Cengage Learning
- [5] Harrisma, W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(2), 650–662
- [6] Siagian, Sondang P.. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, Malayu. (2013).Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal 150
- [8] Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2015), Organizational Behavior, 14th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- [9] Beehr, T, A. (2014). *Psychological Stress in The Workplace (Psychology Revivals)*. New York: Routledge. Ebook : Pearson.
- [10] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- [11] Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* New York : Mc Graw-Hill.
- [12] Gujarati.(2011). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian statistic penelitian dengan SPSS*. Jakarta:Penerbit Andi Yogyakarta
- [13] Ghozali, Imam.(2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [14] Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 9–15.
- [15] Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z.(2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfacti on A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. Journal of Business Studies Quarterly. 2, 3. 50-56

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN