

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI
MOTIVASI KERJA PADA DIVISI OPERASIONAL
PT. ANGKASA PURA I (PERSERO), BANDAR UDARA INTERNASIONAL
JUANDA SURABAYA**

Sastya Dwi Ryantama
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, Jawa Timur yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan, pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja kerja karyawan, pengaruh stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan, dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan dimediasi motivasi kerja. Rancangan penelitian ini menggunakan *explanatory research*. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Surabaya, Jawa Timur. Sampel yang digunakan adalah 161 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner diukur dengan skala *Likert*, sedangkan analisis data menggunakan teknik *path analysis* untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan dimediasi kemampuan kerja PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, Jawa Timur.

Hasil penelitian ini adalah: (1) Stres Kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, (2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, (4) Stres Kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, Jawa Timur telah mengelola stres kerja dengan baik sebagai cara untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Alamat Korespondensi:
sastyaryantama@yahoo.com

I. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia adalah aset di dalam perusahaan yang harus diperhatikan keberadaan dan perkembangan potensinya. Tanpa adanya manusia sebagai penggerak suatu usaha, maka operasional perusahaan tidak akan berjalan walaupun di dalamnya dilengkapi dengan peralatan modern. Meskipun suatu perusahaan telah memiliki sumberdaya manusia yang berkemampuan baik, terampil, inovatif, kreatif, dan cakap dalam berkerja, akan tetapi hal ini belum menjamin kinerja karyawan menjadi baik apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan dan kepentingan karyawan guna mereka dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan, sumberdaya manusia dapat dikatakan bermanfaat/ berkontribusi dengan baik dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan apabila mereka berkeinginan tinggi untuk menciptakan kinerja yang baik hal ini didukung oleh pendapat Namawi (2000:167).

Perkembangan dunia bisnis yang berkembang semakin pesat dapat terlihat dari tingkat persaingan, perkembangan pengetahuan dan juga teknologi yang semakin maju tentunya akan berdampak pada perubahan pola kehidupan seseorang, dalam hal ini adalah seorang karyawan yang dituntut untuk dapat beradaptasi dalam segala kondisi baik di dalam internal perusahaan maupun di dalam eksternal perusahaan. Seseorang karyawan yang berkerja tentu tidak untuk mendapatkan penghasilan yang minimal layak untuk menghidupi dirinya sendiri dan keluarga, akan tetapi juga untuk memenuhi tuntutan kebutuhan hidup bahkan untuk kesejahteraan pribadinya. Persaingan antar individu didalam perusahaan tentu akan menyulitkan karyawan terlepas dari tekanan dan juga beban tuntutan pekerjaan. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut maka hal ini akan mengganggu kinerja karyawan tersebut dan dapat mengakibatkan gangguan berupa stres.

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Schuller, 1980 dalam Edi Sasono, 2004). Semua faktor stres ini dapat berdampak secara psikologis yang mengarah pada kinerja karyawan. Walaupun pada dasarnya ancaman stres kerja karyawan tidak dapat sepenuhnya dihindari yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan, disinilah peranan manajemen sumberdaya manusia perusahaan untuk meminimalisir terjadinya stres kerja dengan memotivasi karyawan.

PT. Angkasa Pura I (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bawah Departemen Perhubungan yang bergerak pada bidang jasa penyediaan pengelolaan bandara di Indonesia. Berkembang pesatnya bisnis jasa penerbangan di Indonesia saat ini menuntut perusahaan untuk dapat bersaing baik pada tingkat global maupun internasional dalam menyediakan fasilitas penerbangan (bandara). Terdapat tiga hal yang menjadi isu krusial dalam bisnis penyediaan fasilitas penerbangan (bandara) yang harus diperhatikan perusahaan antara lain peningkatan pelayanan (*customer satisfaction*), kontribusi ekonomi (*economic contribution*), dan konservasi lingkungan hidup (*environmental conservation*). Bandara Internasional Juanda merupakan salah satu bandara yang dikelola oleh PT. Angkasa Pura I (Persero), sebagai perusahaan jasa pengelolaan kebandar-udaraan perusahaan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang maksimal. Untuk itu dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas

untuk mewujudkan kinerja perusahaan yang baik. Sukses tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumberdaya manusia yang ada di dalamnya.

Berdasarkan pada laporan yang diterima *Human Capital* dan juga berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan berkaitan dengan beban jam kerja yang berlebihan pada divisi operasional serta keluhan dari karyawan bahwasanya beban kerja dirasa berlebih pada karyawan divisi operasional. Hal ini menyebabkan karyawan terganggu kinerjanya dan menurunnya semangat kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila fenomena tersebut terjadi terus menerus tanpa adanya pembenahan dan juga pemberian motivasi yang tepat dari perusahaan maka dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan dan akan berdampak pada pelayanan bandara dikarenakan divisi operasional sendiri merupakan obyek vital yang membidangi urusan teknis operasional yang berhubungan dengan kualitas pelayanan bandara dan menyangkut keselamatan penerbangan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di departemen operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Bandara Internasional Juanda Surabaya guna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja mempengaruhi kinerja dan peran perusahaan untuk memberikan motivasi sehingga dapat meminimalisir stres kerja yang terjadi guna meningkatnya kinerja karyawan. Apabila hal tersebut secara terus menerus terjadi tanpa adanya pembenahan atau pengelolaan stres kerja yang terjadi maka akan berdampak negatif bagi perusahaan. Sehubungan dengan itu, peneliti tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi**

Kerja (Studi Pada Karyawan Departemen Operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, Jawa Timur).

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang gugup, tekanan darah meningkat, dan memiliki gangguan pencernaan. Indikator stres kerja dalam penelitian ini mengacu dari pendapat Handoko (2010:201), antara lain:

- 1) *On-the-job*, yaitu masalah-masalah yang terjadi di dalam organisasi, yaitu mencakup:
 - a. Beban kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.
 - b. Tekanan waktu, yaitu batas waktu yang kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Konflik antar pribadi, yaitu masalah yang terjadi di antara sesama karyawan.
- 2) *Off-the-job*, yaitu masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi, yang mencakup:
 - a. Kekhawatiran *finansial*, yaitu rasa cemas karena adanya kekhawatiran tidak tercukupi kebutuhan hidup,
 - b. Masalah fisik, yaitu masalah yang berhubungan dengan kesehatan karyawan.
 - c. Masalah perkawinan, yaitu masalah pribadi yang berhubungan dengan masalah dalam keluarga karyawan.

2.2. Pengertian Motivasi Kerja

Mathis dan Jackson (2006: 114) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya dikarenakan untuk alasan dalam mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Teori A.H. Maslow seperti yang dikutip Manullang (2001:55), mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dimasukkan dalam lima kategori yang di susun menurut prioritas, antara:

- 1) Kebutuhan badaniyah (*psychological needs*). Kebutuhan yang meliputi sandang, pangan dan papan (tempat tinggal).
- 2) Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*). Kebutuhan ini meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa (kondisi tempat kerja aman, keselamatan, jaminan kesehatan).
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*). Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*). Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita (pemberian penghargaan, pujian yang diterima).
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*). Kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri (pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri).

2.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.” Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi

dalam waktu periode tertentu (Suntoro dalam Tika, 2008:121). Kinerja karyawan menempati posisi penting dalam suatu perusahaan karena kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individual (Mathis dan Jackson, 2006:113):

- 1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut. Terdiri dari bakat, minat, dan faktor kepribadian.
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan. Terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.
- 3) Dukungan organisasi. Terdiri dari pelatihan dan pengembangan standar kerja, manajemen, dan rekan kerja.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory*. Menurut Singarimbun (1995), “Penelitian *eksplanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, karena melalui penelitian *eksplanatory* apa yang dirumuskan dan apa yang menjadi tujuan dari penelitian dapat diperoleh suatu kesimpulan.

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dajan (2000:17) mengungkapkan bahwa bila serangkaian observasi atau pengukuran dapat dinyatakan dalam angka-angka, maka kumpulan angka-angka hasil observasi atau pengukuran sedemikian itu dinamakan data kuantitatif.

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode *survey*. Menurut Singarimbun (1995), penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2. Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandara Internasional Juanda Surabaya yang terletak di Jalan Ir. H. Juanda No.1 Sidoarjo, 61253 A, Jawa Timur.
Telp. 031-2986200
Fax. 031-8667506
Email: sub@angkasapura1.co.id
Web: juanda-airport.com

3.3. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hubungan antar variabel yang diteliti yakni mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja.

Jumlah karyawan departemen operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandara Internasional Juanda Surabaya adalah 269 karyawan. Sampel yang digunakan adalah 161 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner diukur dengan skala *Likert*, sedangkan analisis data menggunakan *path analysis* untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja karyawan departemen operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, Jawa Timur.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Instrumen

1) Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.829	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.731	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.835	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.771	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.817	0.000	0.3	Valid
X1.6	0.807	0.000	0.3	Valid
Y1.1	0.816	0.000	0.3	Valid
Y1.2	0.860	0.000	0.3	Valid
Y1.3	0.872	0.000	0.3	Valid
Y1.4	0.890	0.000	0.3	Valid
Y1.5	0.843	0.000	0.3	Valid
Y1.6	0.773	0.000	0.3	Valid
Y1.7	0.776	0.000	0.3	Valid
Z1.1	0.768	0.000	0.3	Valid
Z1.2	0.861	0.000	0.3	Valid
Z1.3	0.778	0.000	0.3	Valid
Z1.4	0.833	0.000	0.3	Valid
Z1.5	0.841	0.000	0.3	Valid
Z1.6	0.838	0.000	0.3	Valid
Z1.7	0.856	0.000	0.3	Valid
Z1.8	0.802	0.000	0.3	Valid
Z1.9	0.828	0.000	0.3	Valid
Z1.10	0.670	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r indikator pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Stres Kerja (X)	0.882	Reliabel
2	Motivasi Kerja (Y)	0.927	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Z)	0.940	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Dari Tabel 4.2 diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6 (Arikunto, 2002:171). Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4.3. Analisis Inferensial

4.3.1 Asumsi-asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS ver 13.0 for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

4.3.2. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

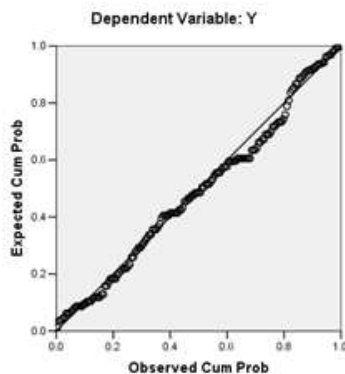
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		161	161
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	4.57837555	4.36137514
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.077
	Positive	.087	.077
	Negative	-.071	-.037
Kolmogorov-Smirnov Z		1.101	.963
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177	.289

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

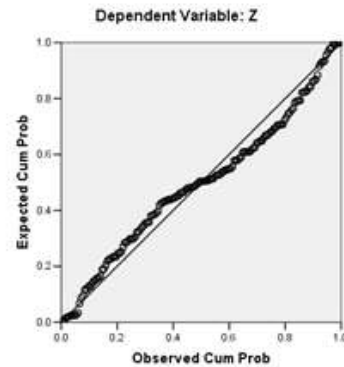
Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0,983 dan 0,298 (Tabel 4.8) atau lebih besar dari α (0.05); maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Metode lain yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan normal P-P plot. Residual model dikatakan mengikuti distribusi normal apabila sebaran data pada grafik normal P-P plot terletak disekitar garis diagonal. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Jika nilai *unstandardized residual* disajikan dalam sebuah grafik P-P Plot yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari residual sesungguhnya terhadap distribusi kumulatif sesungguhnya, maka terlihat bahwa plot dari residual tersebut membentuk pola yang mendekati garis lurus yang mengindikasikan bahwa residual memiliki distribusi normal karena plotting data residual (titik-titik) menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal tersebut.

4.3.3. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Struktural 1	1	1
Struktural 2	0.529	1.889
	0.529	1.889

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

4.3.4. Uji Linearitas

Tabel 4.5
Uji Linieritas (Curve Fit)

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Z)	0,000	Linier
Stres Kerja (X) - Motivasi Kerja (Y)	0,000	Linier
Kinerja Karyawan (Z) - Motivasi Kerja (Y)	0,000	Linier

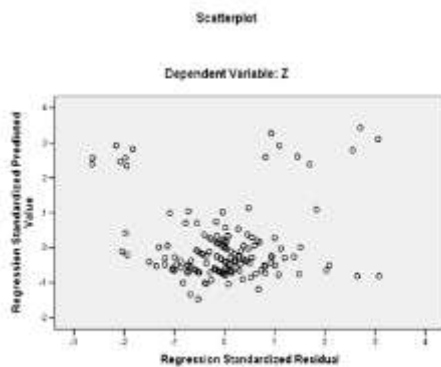
Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.8 didapatkan nilai p untuk linieritas masing variabel sebagai berikut :

- 1) Nilai p untuk Stres kerja dengan Motivasi Kerja sebesar 0,000
- 2) Nilai p untuk Stres Kerja dengan Kinerja karyawan sebesar 0,000
- 3) Nilai p untuk Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,000

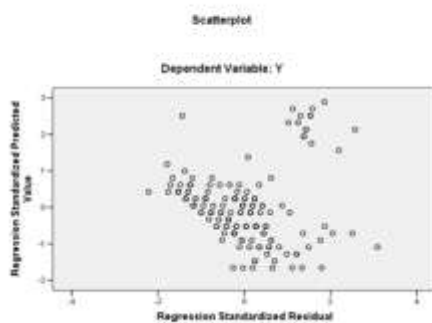
Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas data penelitian ini telah memenuhi syarat karena semua memiliki nilai $p < 0,05$

4.3.5 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2016

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas



Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas, dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model *path analysis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis path yang telah dilakukan.

4.4 Hasil Uji Path Analysis

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Jalur

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t hitung	Sig.	t tabel	Keterangan
X	Y	-11,889	0,000	1,975	Signifikan
X	Z	-2,127	0,035	1,975	Signifikan
Y	Z	8,659	0,000	1,975	Signifikan

R²: 0,471

B₁: 0,556

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

1. Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Koefisien beta sebesar -0,686 menunjukkan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja, pada tabel 4.9 dengan t_{hitung} sebesar 11,889 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Stres Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) diterima. Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka akan memberikan peningkatan terhadap Motivasi Kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 atau 47,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 47,1%, sedangkan

kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 52,9%.

2. Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Koefisien beta sebesar -0,155 menunjukkan bahwa pengaruh atribut terhadap Kinerja Karyawan, pada tabel 4.9 dengan t_{hitung} sebesar 2,127 dan probabilitas sebesar 0,035 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Stres Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) diterima. Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Koefisien beta sebesar 0,631 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z), pada tabel 4.9 dengan t_{hitung} sebesar 8,659 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,556 atau 55,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Stres Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 55,6%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 44,4%.

4. Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Motivasi Kerja (Z)

a. Pengujian Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* dalam Hubungan Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Pada hubungan Stres Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Z) terdapat dugaan variabel Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel *intervening*. Perhitungan besarnya pengaruh Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Pengujian terhadap pengaruh mediasi

Persamaan struktural:

$$Y = PYX + (PZX \times PYZ)$$

Direct Effect (pengaruh langsung) Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar -0,155

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PY_1X \times PY_2Y_1 \\ &= -0,686 \times (-0,631) \\ &= -0,433 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Effect (TE)} &= PZX + (PYX \times PZY_1) \\ &= -0,155 + (-0,433) \\ &= -0,588 \end{aligned}$$

antar variabel *intervening* dengan variabel dependen yaitu pengaruh antara Stres kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Z) yang melalui *intervening* Motivasi Kerja (Y) dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Hasil dari kedua pengujian diringkas sebagai berikut:

$$\begin{aligned} P_1 &= -0,686 \\ Se_1 &= 0,0656 \\ P_2 &= 0,631 \\ Se_2 &= 0,0835 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung Stres kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) merupakan perkalian dari pengaruh Stres kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) dengan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y), sehingga diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Se_{12} &= \sqrt{P_1^2 \cdot S_{e1}^2 + P_2^2 \cdot S_{e2}^2 + S_{e1}^2 \cdot S_{e2}^2} \\ &= \sqrt{(-0,686)^2 \cdot (0,0656)^2 + (0,631)^2 \cdot (0,0835)^2 + (0,0656)^2 \cdot (0,0835)^2} \\ &= \sqrt{0,004803} \\ &= 0,0693 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut:

$$\frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{-0,433}{0,0693} = -6,244$$

Nilai t sebesar 6,244 tersebut lebih besar dari t tabel dengan alfa 5% sebesar 1,96 (1,96 nilai t tabel) yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel Stres kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) dapat diterima. Hal ini berarti Motivasi Kerja (Y) dapat menjadi perantara antara Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) secara signifikan.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung	Total Pengaruh	Sig.	Keterangan
X	Y	-0,686	-	-0,686	0,000	Signifikan
X	Z	-0,155	-0,433 (-0,686x0,631)	-0,588	0,035	Signifikan
Y	Z	0,631	-	0,631	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2016

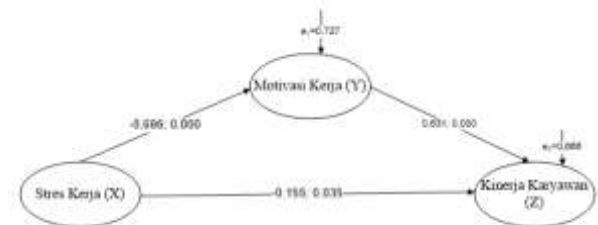
Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Y) terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara Stres Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Z). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect* yang bernilai -0,433. Total pengaruh (*Total Effect*) Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) sebesar -0,588. Hal ini menunjukkan bahwa semakin membaiknya Motivasi Kerja (Y) akan menjadi jembatan yang baik bagi hubungan antara Stres Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Z).

4.5 Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Tabel 4.11 menampilkan diagram hasil *path analysis* secara keseluruhan. Koefisien variabel Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar -0,686. Koefisien variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,631. Koefisien variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,155

Model diagram jalurnya dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.5.
Diagram Model Jalur Variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan



Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Keterangan:

- 1) X sebagai variabel *exogenous* (bebas) Stres Kerja.
- 2) Y sebagai variabel *mediator* (antara) Motivasi Kerja.
- 3) Z sebagai variabel *endogenous* (terikat) Kinerja Karyawan.

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 4.5 mempunyai persamaan sebagai berikut:

$$\text{Sub Struktur I} : Y = -0,686 X$$

$$\text{Sub Struktur II} : Z = -0,155 X + 0,631 Y$$

Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,471)(1 - 0,556) \\ &= 1 - (0,529)(0,444) \\ &= 1 - 0,2349 \\ &= 0,7651 \text{ atau } 76,51\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model sebesar 76,51% menerangkan bahwa

kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari kedua variabel yang diteliti adalah sebesar 76,51%. Sedangkan sisanya sebesar 23,49% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

4.6 Pembahasan

1) Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya stres kerja yang terjadi pada perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan divisi operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil analisis jalur (*Path Analysis*) yang menunjukkan bahwa probabilitas sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ($0,00 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Indikator penelitian ini sesuai oleh pendapat Handoko (2010:201) yang mengatakan stres kerja dapat terjadi dari 2 (dua) faktor yaitu *On-the-job* dan *Off-the-job*, yaitu pada *On-the-job* masalah-masalah yang terjadi dalam organisasi mencakup beban kerja, tekanan waktu, konflik antar pribadi / antar karyawan, sedangkan pada *Off-the-job* masalah-masalah yang terjadi dalam organisasi mencakup kekhawatiran *finance*, masalah fisik / kesehatan, masalah pribadi yang termasuk dalam masalah keluarga.

Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hardianti (2015) yang mengatakan stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja maka motivasi akan menurun, semakin rendah stres kerja maka motivasi akan meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2) Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil *Path Analysis* yang menunjukkan bahwa probabilitas sebesar 0,035 dengan alpha 0,05 ($0,035 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Artinya stres kerja yang terjadi akan mempengaruhi kinerja karyawan divisi operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil baik atau sebaliknya. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan *distress*, sedangkan stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang positif disebut juga dengan *eustress* (Murtiningrum, 2006).

Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azadeh dan Ahranjani (2014) yang mengatakan stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Indikator penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson, (2006:113) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja individual antaralain; kemampuan individual yang terdiri dari bakat, minat dan kepribadian, tingkat usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas, kemudian dukungan organisasi yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan, standar kerja, manajemen serta rekan kerja.

3) Pengaruh Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Dalam hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis jalur (*Path Analysis*) yang menunjukkan bahwa probabilitas sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) diterima. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan divisi operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

Penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan A.H. Maslow yang mengatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dimasukkan kedalam 5 (lima) kategori yang disusun menurut prioritas antara lain, pertama *psychological needs* yaitu kebutuhan yang meliputi sandang, pangan, papan. Kedua *safety needs* yaitu kebutuhan yang meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa. Ketiga *social needs* kebutuhan yang meliputi kebutuhan akan perasaan diterima maupun dihormati oleh orang lain. Keempat *esteem needs* yaitu kebutuhan akan sebuah penghargaan (*rewards*). Kelima adalah *self actualization needs* yaitu kebutuhan untuk pemenuhan kebutuhan diri.

Apabila motivasi kerja seseorang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat dan juga sebaliknya apabila motivasi kerja seseorang rendah maka kinerjanya akan menurun. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiana, (2014) berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4) Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Motivasi Kerja (Z)

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* menunjukkan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t sebesar 6,244 tersebut lebih besar dari 1,975 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel Stres kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) dapat diterima. Hal ini berarti Motivasi Kerja (Y) dapat menjadi perantara antara Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) secara signifikan. Dengan adanya pemberian motivasi kerja yang tepat maka diharapkan dapat meminimalisir stres kerja yang terjadi pada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan divisi operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi untuk memberikan perhatian terhadap stres kerja pada perusahaan berkaitan dengan beban kerja, tuntutan waktu dalam menyelesaikan tugas, situasi kerja yang kondusif, kondisi kesehatan dan permasalahan eksternal perusahaan (keluarga) yang timbul akibat pekerjaan dengan melakukan pendekatan dalam mengelola stres berupa dukungan sosial yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan, misalnya bermain game atau memberikan lelucon.

Pemberian nasihat dengan tujuan untuk mengarahkan mereka dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan. *Biofeedback* yang dilakukan melalui bimbingan medis seperti dokter, psikiater, dan psikolog dengan melakukan konseling. Pendekatan kesehatan pribadi merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres kerja dengan melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkelanjutan, olahraga secara teratur. Apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan harus memperhatikan stres kerja yang terjadi pada karyawan. Semakin baik perusahaan dalam mengelola stres kerja yang terjadi pada karyawan maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila motivasi kerja yang diberikan perusahaan meningkat. Hasil ini memberikan implikasi bahwa setiap perusahaan harus benar – benar memperhatikan faktor pemberian motivasi kerja karyawannya dengan baik, untuk itu perusahaan harus memperhatikan apa yang diharapkan para karyawan dan apa yang sudah diterima atau diperoleh karyawan dari berbagai aspek yang ada pada pekerjaannya seperti hasil yang diperoleh dari pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan, kondisi lingkungan tempat kerja yang nyaman, jaminan kesehatan terpenuhi dengan baik, rekan kerja yang kondusif serta pemberian penghargaan dan pujian terhadap hasil kerja. Semakin terpenuhinya kebutuhan yang diharapkan karyawan maka akan diikuti pula dengan meningkatnya motivasi dalam bekerja. Terpenuhinya akan aspek – aspek yang dibutuhkan karyawan tentu diharapkan dapat diikuti oleh meningkatnya kinerjanya karena setiap karyawan yang termotivasi tentu akan lebih mudah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila stres kerja yang terjadi dapat terkelola atau dapat diminimalisir seiring dengan pemberian motivasi kerja yang meningkat. Terkelolanya stres kerja

dengan baik diharapkan para karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya yang akan berdampak positif bagi perusahaan. Hasil ini memberikan implikasi bahwa perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor bakat dan minat, pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian, kedisiplinan karyawan, penyelesaian tugas yang sesuai target dan waktu, pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi yang menunjang, serta dukungan dari internal perusahaan.

4.9. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini bagaimanapun juga masih memiliki keterbatasan – keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil analisis. Keterbatasan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah keterbatasan ruang lingkup pengambilan sampel. Penelitian ini hanya dilakukan pada divisi operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, sehingga kemungkinan belum mampu memberikan gambaran menyeluruh tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja. Keterbatasan selanjutnya adalah dalam penelitian ini hanya dihasilkan data berdasarkan statistik saja dikarenakan minimnya informasi mengenai jenis kelamin, jabatan, masa kerja, umur, serta pendidikan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja. Artinya stres kerja yang terjadi pada perusahaan mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan divisi

operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya stres kerja yang terjadi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan divisi operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya tingkat motivasi kerja yang terjadi pada perusahaan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan divisi operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.
4. Stres pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini berarti Motivasi Kerja dapat menjadi perantara antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi kerja yang tepat maka diharapkan dapat meminimalisir stres kerja yang terjadi pada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan divisi operasional PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

- 1) Sehubungan dengan hasil penelitian ini, maka penting bagi pihak PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya untuk memperhatikan stres kerja

yang terjadi serta mengelola stres kerja dengan baik, mengurangi tingkat stres kerja, karena variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, yaitu dengan meningkatkan pengelolaan stres kerja dengan mempertimbangkan hasil implikasi yang diperoleh, sehingga pengelolaan stres yang baik diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

- 2) Hasil penelitian ini diharapkan pihak PT. Angkasa Pura I (Persero), Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan mempertimbangkan hasil implikasi yang digunakan untuk memperhatikan kebutuhan psikologis yang terdiri dari sandang, pangan, papan. Kebutuhan keselamatan yang terdiri dari kondisi terdiri dari kondisi tempat kerja, keselamatan kerja, serta jaminan kesehatan. Kebutuhan sosial yang terdiri dari lingkungan rekan kerja yang kondusif. Kebutuhan akan penghargaan yang terdiri dari pemberian *rewards* baik dari atasan maupun perusahaan. Kebutuhan aktualisasi diri yang terdiri dari pencapaian potensi karyawan dan pemenuhan kebutuhan diri. Jika hal ini tercapai dengan baik maka akan berdampak positif dengan terkelolanya stres kerja yang menuju pada peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam

mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Dajan. 2000. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid I, II, LP3ES. Jakarta.
- Ardiana, Putu., et al. 2014. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Indonesia.
- Arifin, Rois. 2003. *Perilaku Organisasi*. Bayu Medika. Malang.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta. Yogyakarta.
- Azadeh, A. & Ahranjani, P., and Mousavi. 2014. The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies, *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*. Iran.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi Dua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- G.K. Özbağ, et al. 2014. Exploring the Effects of Perceived Organizational Impediments and Role Stress on Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 (2014) 1129 – 1136. Turkey.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi Dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, Ivancevich. 1995. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima. Erlangga. Jakarta.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusnadi. 2003. *Teori dan Manajemen Stres*. Torada. Malang.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Mambea Rachel Mboni & Obwogi Joseph. 2015. The Effect of Motivation on Employee Performance, *IJMRI 2015* Vol. 1(1): 1-7. Mombasa Kenya.
- Mangkunegara, dan A. A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullaog, M., Marihot dan Manullang. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Penerjemah Diana Angelica. Edisi 10. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

- Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 Terjemahan. Edisi 10. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Murtiningrum, Afina. 2006. *Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi* (Studi pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal). Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Naradhipa dan H. Dini. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya. Malang.
- Nasir, Mohammad. 1999. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pardede, Ratlan & Manurung, dan Renhard. 2014. *Analisis Jalur (Path Analysis) Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*. Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Porter, Lyman E. 2003. *Motivation Behavior*. 7th edition. The McGraw-Hill Company, inc. Singapore.
- Rianse, Umar. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori, dan Aplikasi*. CV Alfabeta. Bandung.
- Riduwan & Kuncoro, dan E. Achmad. 2014. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Cetakan Keenam. ALFABETA. Bandung.
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Press. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Buku 1 Terjemahan. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sasono, Eko. 2004. Mengelola Stres Kerja. *Fokus Ekonomi* Vol.3 No.2 Agustus. pp. 121-128.
- Sigarimbun dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel and Amos*. Universitas Negeri Malang. Malang.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-16. ALFABETA. Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak*. Skripsi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Veithzal,Rivai & S. Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi 2. Rajawali Press. Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Rajawali Press. Jakarta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.

Zafar, Younas, *et al.* 2015. The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research* Vol. 1 No. 4, 2015. pp. 221-225. Pakistan.