

## ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PENGALAMAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Ni Putu Premierita Haryanti<sup>(1)</sup>  
I Komang Ardana<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali - Indonesia  
Email: premierita@yahoo.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran moderasi pengalaman kerja terhadap pengaruh stres kerja. Penelitian dilakukan di Hotel Bali Dynasty Resort Kuta dengan jumlah sampel sebanyak 84 orang, yang dipilih dengan metode *Proportioned Stratified Random Sampling*. Data dianalisis menggunakan analisis regresi pemoderasi (*Moderated Regression Analysis*). Ditemukan bahwa pengalaman kerja mampu memoderasi stres kerja terhadap kinerja sementara pengalaman kerja tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja. Pimpinan perusahaan sebaiknya meningkatkan kinerja karyawan melalui perekrutan yang optimal dengan melihat dan memperhatikan pengalaman kerja dari calon pelamar serta memberikan informasi mengenai status kerja dan lama kerja kepada orang yang terpilih sebagai karyawan.

**Kata kunci:** stres kerja, motivasi intrinsik, pengalaman kerja, kinerja karyawan

### ABSTRACTS

*This study aims to analyze the moderating role of work experience on the effect of work stress. The study was conducted at the Bali Dynasty Resort Kuta with a sample of 84 people, selected by proportioned stratified random sampling method. Data were analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA). It found that work experience was able to moderate stress while working on the performance of work experience was not able to moderate the influence of intrinsic motivation on performance. Head of the company should improve employee performance through optimal recruitment notice and pay attention to the work experience of the applicants as well as providing information on employment status and length of employment to the people who elected as an employee.*

**Keywords:** work stress, intrinsic motivation, work experience, performance

### PENDAHULUAN

Kondisi persaingan usaha yang terjadi saat ini menuntut perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensi, salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Karyawan akan mampu mendapatkan kinerja yang maksimal jika mereka memiliki motif berprestasi tinggi dan motif tersebut dapat ditumbuhkan dari dalam diri sendiri serta dari lingkungan kerja yang nantinya membentuk suatu kekuatan diri dan jika lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2008:67).

Tuntutan kerja yang tinggi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan memicu timbulnya stres pada karyawan yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya (Sanjaya, 2012). Stres adalah sebuah kondisi yang dinamis dimana setiap individu menghadapi suatu kesempatan, ketidakleluasaan, atau permintaan yang dihubungkan dengan apa yang ia butuhkan, yang mana hasilnya dirasakan sebagai ketidakpastian dan penting

(Decenzo dan Robbins, 2010:328). Hal ini didukung dari hasil penelitian Hidayati, dkk. (2008) dan Mohsan (2011) yang membuktikan ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang terdapat dari dalam diri karyawan atau yang biasa disebut dengan motivasi intrinsik. Menurut Nawawi (1998:359) motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Yusuf (2012) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan secara parsial motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Rofi (2012), kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh stres kerja karyawan dan motivasi intrinsik berkaitan dengan pengalaman kerja dari masing-masing karyawan, karena dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat

dikerjakan dengan baik dan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat. Menurut Nitisemito dalam Rofi (2012), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja dapat mengontrol terjadinya stres kerja karyawan yang pada awalnya berdampak negatif berubah menjadi positif terhadap kinerja. Rumaningsih (2011) menyatakan bahwa perbedaan individual dari sisi pengalaman kerja memegang peranan penting dalam menghadapi realitas pekerjaan dan individu yang tetap lebih lama berada dalam pekerjaannya adalah mereka dengan ciri yang lebih tahan terhadap stres, yang akhirnya akan mengembangkan mekanisme untuk mengatasi stres.

Wu, Longzeng, dkk. (2011) menyatakan bahwa pengalaman karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja individu dan hubungan ini menghasilkan mediasi penuh melalui *person-job fit* dan motivasi intrinsik. Robbins (1996: 218) menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai sangat tergantung dari dua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Bali Dynasty Resort merupakan salah satu Hotel Bintang 5 di Bali yang masih eksis di Bali, berkaitan dengan kinerja, hotel ini telah memiliki *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai acuan atau standar bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Di dalam *Key Performance Indicator* yang dimiliki oleh Bali Dynasty Resort terdapat target-target yang harus dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun kondisi senyatanya yang terjadi di Bali Dynasty Resort adalah terdapat sebagian karyawan yang belum memenuhi target. Dari seluruh departemen di Bali Dynasty Resort, departemen *house keeping* merupakan salah satu departemen yang berhubungan langsung dengan tamu dan cenderung mengalami stres kerja yang diakibatkan karena jumlah tamu yang banyak serta karyawan yang cuti kerja sehingga menambah beban karyawan lain untuk menggantikan beban kerja karyawan yang cuti.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Suyadi Prawirosentono (2008 : 2) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Gibson (dalam Abdullah, dkk., : 2012) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang berasal dari dalam seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Selain itu, menurut Wirawan (2009:6-8) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal organisasi, faktor lingkungan internal, dan faktor eksternal. Faktor internal organisasi, adalah faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Jadi dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin semakin tinggi juga kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah faktor-faktor tersebut, semakin rendah pula kinerjanya sedangkan pada faktor-faktor lingkungan internal organisasi, di dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan eksternal organisasi. Kondisi lingkungan eksternal organisasi yang dimaksud adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Dick Grote dalam Wirawan (2009 : 24) yang dimaksud penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal yang disediakan untuk evaluasi kualitas kinerja individu pada sebuah organisasi. Dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Simamora (2004:338) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator Kualitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan, Kuantitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi dan Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Menurut Octaviano (2010:22) pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan pertumbuhan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal, dalam pengertian tersebut, pengalaman kerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Menurut Simanjutak (2005) pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja karena semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat ia menyelesaikan

pekerjaan tersebut. Para peneliti umumnya mengukur pengalaman kerja berdasarkan lama bekerja dan juga jabatan kerjanya. Pengalaman diukur dari masa jabatan (*tenure*), yaitu seberapa lama karyawan bekerja atau berada di organisasi tersebut dan juga tingkatan kerja (*job level*) di organisasi tersebut (Kusumaningrum, Siska. 2011: 36). Selain itu, menurut Rofi (2012), indikator pengalaman kerja antara lain : 1) Kepercayaan, 2) Kemauan, 3) Keinginan, 4) Posisi, dan 5) Kepuasan.

Menurut Decenzo dan Robbins (2010:328), stres adalah sebuah kondisi yang dinamis dimana setiap individu menghadapi suatu kesempatan, ketidakleluasaan, atau permintaan yang dihubungkan dengan apa yang ia butuhkan, yang mana hasilnya dirasakan sebagai ketidakpastian dan penting. Menurut Jehangir (2011) Stres adalah perasaan yang bersemangat, perasaan kegelisahan, atau tegangan fisik yang terjadi ketika keinginan dari individu melebihi kemampuannya dalam penyesuaian. Menurut Jamal (2011 : 20) Stres kerja didefinisikan sebagai sebuah reaksi individu pada karakteristik lingkungan kerja yang dirasa mengancam secara emosi dan fisik. Gibson (1995:203-204) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang yaitu definisi stimulus, definisi tanggapan, dan stres sebagai stimulus-respons.

Menurut Finney (2013:3) secara spesifik, stres kerja adalah suatu reaksi dari stressor organisasi dalam lingkungan kerja yang dapat dikatakan : “Sebuah ancaman yang dirasakan pada keamanan individu”. Kofoworola dan Ajibua (2012) menyebutkan beberapa penyebab stres di tempat kerja adalah perubahan hidup, *Hassles*, stres kerja, pengembangan karir dan beban kerja. Menurut Gibson *et al* (1996) beberapa faktor yang dapat disebut sebagai penyebab stres bagi seorang karyawan diantaranya lingkungan fisik, individu, kelompok, dan organisasi, sedangkan Finney (2013) menyebutkan 5 kategori penyebab stres kerja antara lain keterlibatan pada pekerjaan (*intrinsic to job*), peran dalam organisasi (*role in organization*), penghargaan (*rewards*), hubungan supervisor di tempat kerja (*supervisory relationship at work*), iklim dan struktur organisasi (*organizational structure and climate*).

Menurut Indriyo Gitosudarmo (dalam Ardana, dkk. 2009:25) stres dapat berdampak kepada faktor fisik, faktor psikologi dan faktor organisasi. Cox dalam Hermita (2011) mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul menunjukkan kategori dampak stress yang meliputi dampak subjektif (*subjective effect*), dampak perilaku (*behavioral effect*), dampak kognitif (*cognitive effect*), dampak fisiologis (*physiological effect*), dampak kesehatan (*health effect*) dan dampak organisasi (*organizational effect*).

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual dan organisasional (Rivai dan Deddy, 2012). Pendekatan individual menyatakan bahwa karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi tingkat stresnya sementara pendekatan organisasional memandang bahwa strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan. Tiga cara untuk mengurangi stres kerja menurut pendapat Keith Davis dan John W. Newstrom (1996 : 202-203), adalah meditasi, *biofeedback*, dan *personal wellness*.

Motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Manullang, 2008:165). Menurut Frederick Herzberg, terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam bekerja, yaitu faktor-faktor *satisfier* atau yang biasa disebut dengan faktor intrinsik, sedangkan faktor *dissatisfier*, terkait dengan hubungan individual terhadap konteks atau lingkungan dimana mereka bekerja. Hal terpenting adalah *company policy and administration*, yang menyebabkan tidak efektif dan inefisiensi dalam organisasi, urutan kedua adalah ketidakmampuan teknis dari supervisi-supervisi yang tidak mempunyai pengetahuan memadai tentang pekerjaannya. Kemudian *salary, lack of recognition and achievement* juga dapat memunculkan ketidakpuasan (Noermijati dalam Muslih, 2012). Sementara menurut Mathins dan John (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan.

Menurut Choong, *et al.* (2011) Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai pengalaman bernilai positif yang seorang karyawan dapatkan secara langsung dari tugas kerjanya. Menurut Nawawi (2001:359) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Menurut Stone dan Deci (2008 : 7), motivasi intrinsik adalah bentuk lain dari motivasi *autonomous*. Pada hakekatnya motivasi kerja karyawan adalah gairah, kesenangan dan ketertarikan.

Manullang, (2008:178-181), menyatakan bahwa faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap

pegawai, adalah *achievement* (keberhasilan pelaksanaan), *recognition* (pengakuan), *the work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibilities* (tanggung jawab) dan *advacement* (pengembangan). Menurut Wing (2010) indikator motivasi intrinsik antara lain : pencapaian hasil tugas (*feelings of accomplishment*), kepuasan individu (*personal satisfaction*), keikutsertaan anggota pada setiap aktivitas perusahaan (*belonging resulting from the more act participation*).

Rumaningsih (2011) menyebutkan bahwa konflik peran, hambatan karir, keterasingan, beban kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel organisasional dapat memperlunak stres kerja perawat setelah dimasukkan variabel pengalaman kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan individual dari sisi pengalaman kerja memegang peran penting dalam menghadapi realitas pekerjaan. Individu yang tetap lebih lama berada dalam pekerjaannya adalah mereka dengan ciri yang lebih tahan terhadap stres, yang pada akhirnya akan mengembangkan mekanisme untuk mengatasi stres. Pengembangan ini menghabiskan waktu yang lebih lama, karena semakin lama pegalaman kerja perawat maka besar kemungkinan untuk menyesuaikan diri terhadap stres kerja.

Mohsan, Faizan dkk (2011) menyebutkan bahwa stres kerja secara negatif dan signifikan berkaitan dengan kinerja karyawan dimana situasi kerja yang penuh dengan stres memberikan efek negatif pada kinerja orang bank. Semakin rendah stres kerja maka akan meningkatkan kinerja dan hal ini dapat diindikasikan dari temuan pada penelitian tersebut. Bashir dan Ismail (2010) menyebutkan bahwa stres memiliki pengaruh positif terhadap karyawan dalam organisasi namun tergantung besarnya stres yang dapat diatasi oleh karyawan tersebut, kebanyakan melebihi batas yang dapat ditahan dan memiliki nilai negatif pada karyawan.

Wu, Yu-Chi (2011) dalam studinya menemukan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja, dan hasilnya konsisten dengan yang diperoleh melalui sebagian besar peneliti sebelumnya. Mei Du *et al.* (2012) menyebutkan bahwa tingkat stres bervariasi dari umur dan pengaturan karyawan, tetapi tidak oleh *gender*, status perkawinan atau lamanya bekerja. Perbedaan dalam kepuasan kerja didasari oleh sektor kerja, usia, pendidikan, *gender*, status perkawinan atau lamanya bekerja tidak jelas. Sanjaya (2012) menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Sementara Harianto dkk. (2008) menyatakan bahwa berdasarkan uji secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel stres

kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Siegrist *et al.* (2010) menyatakan bahwa tingkat *psychosocial* stres para dokter terhadap pekerjaannya bergantung pada sistem kesehatan antara Negara Amerika, Inggris dan Jerman. Dalam penelitian tersebut, *Effort-Reward Imbalance* merupakan bagian penting dari variasi ini muncul karena penghargaan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam bentuk uang, kesempatan karir, dan pengakuan. Rini (2010) menyatakan bahwa pendekatan yang digunakan untuk mengatasi stres dalam suatu organisasi terbagi menjadi dua yakni pendekatan individu dan pendekatan organisasional.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diajukan hipotesis 1.

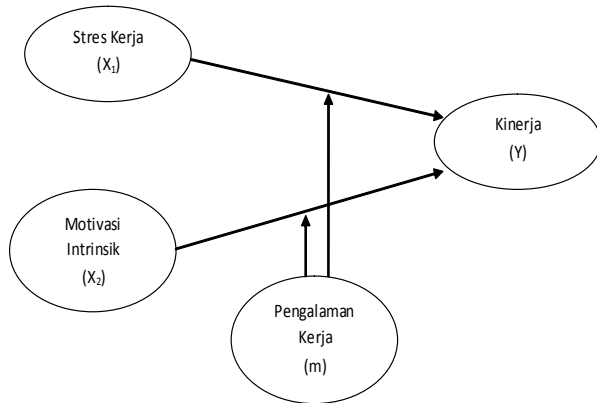
H: Pengalaman Kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bali Dynasty Resort.

Wu, Longzeng, dkk. (2011) menyatakan bahwa pengalaman karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja individu. Lebih lanjut lagi, hubungan ini menghasilkan mediasi penuh melalui *person-job fit* dan motivasi intrinsik. Zainullah, dkk. (2012) menyebutkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Juliani (2007) menyebutkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Jika dilihat berdasarkan garis persamaan yang diperoleh dapat menjelaskan bahwa kelima sub variabel motivasi intrinsik (Prestasi, Pengakuan Orang Lain, Tanggung Jawab, Peluang untuk Kemajuan dan Kepuasan Kerja) berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat pelaksana.

Yusuf (2012) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja dan kinerja pegawai sudah dapat dikatakan cukup tinggi. Motivasi intrinsik dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu sebesar 89%. Secara parsial motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mudayana (2010) menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, pengembangan karir, pekerjaan, promosi) terhadap kinerja karyawan. Moran *et al.* (2012) menyatakan bahwa tingkat motivasi yang otonom penting untuk kepuasan akan kebutuhan, terlepas dari tingkat motivasi eksternal. Sebaliknya profil dengan tingkat yang tinggi pada semua motivasi menghasilkan peringkat pengawasan kinerja yang lebih

baik daripada profil dengan motivasi tinggi pada semua dimensi kecuali eksternal.

H2: Pengalaman Kerja memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada Bali Dynasty Resort.



**Gambar 1. Model Konseptual Penelitian**

Sumber : berbagai pendapat dan publikasi dikembangkan untuk penelitian

**METODE**

Penelitian dilakukan di Bali Dynasty Resort yang berlokasi di Jalan Kartika, Tuban-Bali. Lokasi penelitian ini didasarkan atas banyaknya jumlah tamu menginap yang dapat memicu stres kerja. Obyek penelitian adalah stres kerja, motivasi intrinsik, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bali Dynasty Resort yang berjumlah 518 karyawan, yang terdiri dari 172 karyawan pada *rooms division*, 206 karyawan pada F&B division serta 140 karyawan pada *operation departement*. Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bali Dynasty Resort (termasuk *Manager* dan *General Manager*) dengan masa kerja minimal 3 bulan. Hal ini dikarenakan pada masa tersebut dianggap sebagai masa percobaan. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (dalam Umar, 2011:78), sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 84 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *proportioned stratified random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*. Analisis data menggunakan analisis regresi/MRA (*moderated regresion analysis*) dengan program SPSS (*statistical package social science*) versi 20.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden menyangkut lima aspek yaitu Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Bagian/Divisi, dan Masa Kerja. Sebagian besar responden yang berjumlah 25 orang dengan persentase

sebesar 29,76 persen berumur 44-48 tahun, sedangkan responden yang paling sedikit berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 2,39 persen berumur 49-53 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang terdapat di Bali Dynasty Resort sebagian besar berumur 44-48 tahun. Sebagian besar responden yang berjumlah 46 orang dengan persentase sebesar 54,77 persen berjenis kelamin laki-laki, sedangkan responden yang berjumlah 38 orang dengan persentase sebesar 45,29 persen berjenis kelamin perempuan. Jadi dalam hal ini, responden didominasi oleh laki-laki. Faktor pendidikan karyawan berkaitan dengan jenjang karir dalam berprestasi, tanggung jawab, disiplin kerja karyawan dan kerjasama dalam menjalankan pekerjaan. Sebagian besar responden yang berjumlah 25 orang dengan persentase sebesar 29,76 persen berpendidikan SMA. Jumlah responden yang paling sedikit dengan jumlah 8 orang dengan persentase sebesar 9,52 persen berpendidikan S1. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bali Dynasty Resort berpendidikan SMA.

Responden penelitian bergabung dalam 15 bagian/divisi. Sebagian besar responden yang berjumlah 33 orang dengan persentase 39,29 persen berasal dari *divisi food and beverage* sedangkan responden yang paling sedikit berasal berjumlah 1 orang dengan persentase 1,19 persen berasal dari divisi *Reservation*. Masa Kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang lama kerjanya cukup banyak memiliki pengalaman kerja yang semakin tinggi, sehingga lebih kecil kemungkinan pegawai didalam melakukan kesalahan akan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada kinerja yang optimal. Sebagian besar responden yang berjumlah 29 orang dengan persentase sebesar 34,52 persen memiliki lama bekerja 21-25 tahun sedangkan jumlah responden yang paling sedikit berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 5,95 persen memiliki lama bekerja selama > 1 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bali Dynasty Resort memiliki masa kerja yang tinggi sebesar 21-25 tahun.

**Statistik Deskriptif Variabel**

Sebagian besar dimensi stres kerja memiliki nilai yang tinggi. Dari hal tersebut dapat dikategorikan bahwa karyawan Bali Dynasty Resort mengalami stres kerja yang cukup tinggi. Namun dari ketujuh dimensi stres kerja, variabel *job security* mengenai keamanan kerja memiliki nilai rata-rata terendah dan dari hal tersebut disimpulkan bahwa karyawan mengalami keamanan kerja yang rendah pada tempat kerjanya.

Jumlah nilai pada setiap dimensi motivasi intrinsik adalah tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian

besar karyawan Bali Dynasty Resort memiliki motivasi yang cukup tinggi. Dari ketiga dimensi yang diuji, dimensi *enjoyment* merupakan dimensi yang tertinggi dari ketiga dimensi yang terdapat dalam variabel motivasi intrinsik. Jadi dapat disimpulkan dalam hal ini sebagian karyawan Bali Dynasty Resort belum menemukan pekerjaan yang menarik pada tempat kerjanya. Nilai pada setiap dimensi pengalaman kerja adalah tinggi. Hal ini menunjukkan tingginya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada Bali Dynasty Resort. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan Bali Dynasty Resort memiliki

### Pengujian Efek Pemoderasian dan Efek Utama

Pengujian terhadap efek pemoderasian dapat dilakukan dengan melihat kenaikan  $R^2$  persamaan regresi yang berisi dengan efek-efek utama dan efek moderasi dari persamaan regresi yang hanya berisi dengan efek utama saja. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa besarnya *R Square* sebelum dan sesudah di moderasi naik sebesar 0,136. Jika dilihat secara simultan, kondisi tersebut dapat dinyatakan memperkuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika dilihat secara parsial, pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh pengalaman kerja

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Tanpa Pemoderasi)**

Variabel	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.
	<i>Coefficient</i>		<i>Coefficient</i>		
	B	Std. Error	Beta		
Stres Kerja	-0,185	0,092	-0,185	-2,017	0,047
Motivasi Intrinsik	0,523	0,092	0,523	5,688	0,000
<i>Constanta</i>	-0,000				
R	0,564				
<i>R Square</i>	0,318				
F Hitung	18,903				
Sig. F hitung	0,000				

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

keahlian yang cukup tinggi dilihat dari pengalaman dan lama kerja di Bali Dynasty Resort.

Persamaan Regresi 1 menggambarkan kondisi sebelum dimasukkan variabel moderasi. Dari persamaan tersebut terlihat bahwa besarnya variabel  $X_1$  sebesar -0,185 dan variabel  $X_2$  sebesar 0,523 dengan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel sebesar 0,047 dan 0,000 sedangkan besarnya *R Square* sebelum di moderasi adalah 0,318.

Persamaan Regresi 2 menggambarkan kondisi setelah dimasukkan variabel moderasi. Dari persamaan tersebut besarnya nilai variabel  $X_1$  setelah dimasukkan variabel moderasi yaitu 0,282 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 dan nilai variabel  $X_2$  setelah dimasukkan variabel moderasi yaitu 0,092 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,093 sedangkan besarnya *R Square* setelah di masukkan variabel moderasi yaitu 0,454.

memberikan hasil signifikan dan memperkuat antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, namun pada variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh pengalaman kerja memberikan hasil yang tidak signifikan.

### Peran Moderasi Pengalaman Kerja (M) pada Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari alpha ( $\alpha=0,005$ ) menjadi  $0,002 < 0,005$  maka dapat disimpulkan pengalaman kerja memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda sebesar 0,282 dengan probabilitas signifikan sebesar  $0,002 < \alpha$  tabel 0,005. Berdasarkan hasil uji t tersebut ditemukan bahwa pengalaman kerja memoderasi

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Moderasi)**

Variabel	<i>Unstandardized Coeficient</i>		<i>Standardized Coeficient</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Stres Kerja	-0,166	0,085	-0,166	-1,953	0,054
Motivasi Intrinsik	0,307	0,120	0,307	2,568	0,012
Pengalaman Kerja	0,285	0,117	0,285	2,427	0,018
Stres Kerja x Pengalaman Kerja	0,282	0,090	0,275	3,150	0,002
Motivasi Intrinsik x Pengalaman Kerja	0,092	0,054	0,150	1,701	0,093
<i>Constanta</i>	-0,057				
R	0,673				
<i>R Square</i>	0,454				
F Hitung	12,947				
Sig. F hitung	0,000				

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan karena koefisien regresi pada variabel moderasi bertanda positif maka ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memperkuat hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi karyawan dapat mengontrol stres kerja yang dimiliki sehingga dapat berubah menjadi positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan juga sesuai dengan teori yang telah dikemukakan pada landasan teori.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rumaningsih (2011) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui variabel organisasional (konflik peran, hambatan karier, keterasingan, beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap stres kerja dan untuk menguji pengaruh variabel pengalaman kerja sebagai variabel moderasi terhadap stres kerja. Studi ini meliputi 88 perawat di Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta sebagai sampel, kuesioner yang terkumpul dianalisis dengan analisis regresi, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja memoderasi secara positif variabel stres kerja. Kontribusi pengaruh moderasi dapat dilihat dari R square sebesar 0,433. Hal ini berarti kontribusi pengaruh dari variabel moderasi adalah sebesar 43,3 persen, sedangkan 56,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

#### **Peran Moderasi Pengalaman Kerja pada Pengaruh Motivasi Intrinsik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel menjadi

$0,093 > 0,05$  maka dapat disimpulkan pengalaman kerja tidak mampu memoderasi dan tidak signifikan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda sebesar 0,092 dengan probabilitas signifikan sebesar  $0,093 > \alpha$  tabel 0,005. Berdasarkan hasil uji t tersebut ditemukan bahwa pengalaman kerja tidak mampu memoderasi dan tidak signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hal ini disebabkan karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja, memiliki motivasi yang sedikit untuk berkembang dan karyawan yang sudah lama bekerja sedikit memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuannya serta hasil data responden menunjukkan sebagian besar adalah berpendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) sehingga motivasi untuk mengembangkan karir berkurang. Konsekuensi dari tidak mempunyainya pengalaman kerja memoderasi hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja adalah perlunya pihak manajemen mengabaikan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam upaya peningkatan kinerja. Pihak manajemen sebaiknya mencipatakan terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan motivasi intrinsik sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Terobosan baru dapat dilakukan dengan cara promosi, kenaikan jabatan, dan peningkatan kualitas pemberian *reward*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mahesa, Deewar (2010) melakukan penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dimoderasi lama bekerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah

sampel yang ditetapkan sebanyak 64 responden dengan menggunakan metode Purposive Sampling. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja.

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan perbandingan antara hasil regresi tanpa variabel moderasi dan dengan variabel moderasi dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memang memoderasi dalam pengertian memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bali Dynasty Resort namun dalam hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja tidak mampu memperlihatkan kemampuan moderasinya. Berdasarkan simpulan tersebut maka saran pertama yang dapat diberikan adalah pada saat melakukan perekrutan, sebaiknya pimpinan Bali Dynasty Resort melihat dan memperhatikan pengalaman kerja dari calon pelamar serta menginformasikan mengenai status kerja dan lama kerja kepada orang yang terpilih sebagai karyawan. Saran kedua adalah sebaiknya manajer Bali Dynasty Resort melakukan *sharing* yang dilakukan secara rutin antara manajer dengan karyawan untuk mengetahui kondisi yang dialami karyawan saat bekerja serta mengadakan rekreasi secara berkala untuk menghilangkan kejenuhan yang dialami saat bekerja dan saran ketiga adalah sebaiknya pimpinan Bali Dynasty Resort memberikan pelatihan atau seminar yang berkaitan dengan motivasi kerja.

### REFERENSI

- Abdullah, Zainuddin, Darwanis dan Basri Zein. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Auditor Intern Di Pemerintah Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 2(1): h: 142-150.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2012. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi ke 2 Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bashir, Usman and Muhammad Ismail Ramay. 2010. Impact of Stress on Employees Job Performance (A Study on Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Marketing Studies*. 2(1). pp : 122-126.
- Chen, Jui & Colin Silverthorne. 2008. The Impact of Locus of Control on Job Stres, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*. 29 (7): pp: 572-582
- Choong, Yuen-Onn, Kee-Luen Wong and Teck-Chai Lau. 2011. Intrinsic Motivation and Organization Commitment in the Malaysian Private Higher Education Institutions : An Empirical Study. *Journal of Arts, Science & Commerce*. 2 : pp : 40-50.
- Davis, Keith dan John Newstrom. 1996. Perilaku dalam Organisasi. Jilid 2 Edisi Ketujuh. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Decenzo, David and Stephen P. Robbins. 2010. *Human Resource Management*. Tenth Edition International Student Version. Tenth Edition. Asia : Wiley.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 11(4) : pp. 227–268.
- Dewi, Sarita Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*. 1(1): h: 1-22
- Finney, Caitlin, Erene Stergiopoulos, Jennifer Hensel, Sarah Bonato and Carolyn S Dewa. 2013. Organizational Stressors Associated with A Job Stress and Burnout in Correctional Officers: a Systematic Review. *BMC Public Health*. 13(82) : pp : 1-14
- Gaffar, Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Wilayah X Makassar. *Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar*.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi Keenam. Semarang : Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivanchevich, and Donnelly. 1995. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid 1 Edisi Kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gibson, Ivanchevich, and Donnelly. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid 1 Edisi Kedelapan. Jakarta : Binarupa Aksara
- Griffin, M.A, Neal, A and Parker, S., 2007. A New Model of Work Role Performance : Positive Behaviour In Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*. 50 (2) : pp. 327-347
- Harianto, Feri, Putu Artama Wiguna dan Dedy Rakhmad. 2008. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Proyek Mall Yani Golf di Surabaya. 11(3) : h : 138-145



- Hartono, Jogiyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama Edisi Kelima. Yogyakarta : BPFE.
- Hayes, Caleb and Weathington, Bart. 2007. *Optimism, Stress, Life Satisfaction and Job Burnout in Restaurant Managers. The Journal of Psychology*. 141 (6) : pp: 565-579
- Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Sangkep. *Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar*.
- Hidayati, Yadi dan Susatyo. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. 2(1) : h : 91-96
- Jamal, Muhammad. 2011. Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company : An Empirical Study in two Countries. *International Journal of Business and Social Science*. 2 (20) : pp: 20-29
- Jehangir, Muhammad dkk. 2011. Effects of Job Stress on Job Performance & Job Satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3 (7) : pp: 453-465
- Juliani. 2007. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2007. *Tesis Pasca Sarjana Jurusan Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan pada Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan*.
- Kusumaningrum, Siska. 2011. Variabel Antecedent dan Konsekuensi Komitmen Organisasional Auditor (Studi Empiris Pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Semarang, Solo dan Yogyakarta). *Skripsi Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Kofoworola, Olorunsola Henry and Ajibua Michael Alayode. 2012. Strategies for Managing Stress for Optimal Job Performance. *International Journal of Psychological Studies*. 4(2) : pp: 162-168.
- Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating: Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia. *Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Mariot. 2008. *Manajemen Personalial*. Edisi Ke 3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mathis, Robert and Jackson John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mei Du, Mee-Lee Hung, Frank H. Fu, Lynda Ransdell. 2012. Managerial Stress and Job Satisfaction in the Sport and Recreation Industry in Hongkong. *Women in Sport and Physical Activity Journal*. 21(1): pp: 15-23.
- Mohsan, Faizan., Muhammad Mussarat Nawaz and Sarfraz Khan. 2011. Impact of Stress on Job Performance of Employees Working in Banking Sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3 (2): pp : 1982-1991
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2010. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal KESMAS UAD*. 4(2) : h : 84-92
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. 1(1): h : 10-17.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesia Accounting Review*. 2 (2) : h : 215-228.
- Muslih, Basthoumi. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (4): h: 799-810.
- Musyoka, Mary, Martin Ogutu, and Zachary Bolo Awino. 2012. Employee Stress and Performance of Companies Listed in the Nairobi Securities Exchange. *DBA African Management Review*. 3(1) : pp : 115-129.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Octaviano, Dicky. 2010. Pengaruh Tindakan Supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). *Skripsi Jurusan Akuntansi Audit pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta*.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Putra, Aditya Kamajaya. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya*. 1 (1): h: 377-387.
- Rini. 2010. Pendekatan yang Digunakan Dalam Mengatasi Stres Kerja Pada Suatu Organisasi. *Jurnal ILMIAH*. 2(3) : h : 8-12

- Risqon, Muhammad dan Didik Purwadi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 13(1) : h : 35043
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan ke 9. Edisi Ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen.1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Robbins, Stephen and Timothy Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 12. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. 3 (1) : h: 1-21.
- Rumaningsih, Mrihrahayu. 2011. Pengaruh Faktor Organisasional pada Stres Kerja Para Perawat dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta). *Manajemen Bisnis Syariah*. No 2 Th. 5 : h: 955-967
- Sanjaya, Frengky. Peran Moderasi Kecerdasan Emosi pada Stres Kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 3(2) : h : 155-163.
- Santoso, Singgih. 2005. *Statistik Parametrik dengan SPSS*. Jakarta : Elex Komputindo.
- Siegrist, Johannes. 1996. Adverse Health of High Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1(1) : pp : 27-41.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: FE UI.
- Soegihartono. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT. Alam Kayu Sakti Semarang). 3(1) : h : 123-140
- Stone, D.N., Deci, E. L. and Ryan, R. M. (2008). *Beyond Talk: Creating Autonomous Motivation Through Self-Determination Theory*. University of Kentucky
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*. 1(1) : h : 1-14.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke 11. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Utama, Suyana. 2009. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif (Edisi Ketiga)*. Denpasar : Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Wahyuningrum, 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Skripsi* pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Wihandaru. 2009. *Uji Statistik*. Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah.
- Wing, Bernard, Lan Guo and Gladie Lui. 2010. Intrinsic and Extrinsic Motivation and Participation in Budgeting: Antecedents and Consequences. *Behavioral Research in Accounting*. 22 (2) : pp: 133-153
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat
- Wu, Longzeng, Li-Qun Wei, Yichi Zhang and Tielin Han. 2011. Employee Experience HPWPs and Job Performance : Roles of Person-Job Fit and Intrinsic Motivation. *Higher Education Press and Springer-Verlag*. 5(3) : pp : 343-363.
- Wu, Yu-Chi. 2011. Job Stress and Job Performance Among Employees in the Taiwanese Finance Sector : The Role of Emotional Intelligence. *Social Behaviour and Personality*. 39 (1) : pp : 21-32.
- Yusuf, Diana. 2012. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Bidang PNFI (Pendidikan Non Formal dan Informal). *Skripsi* Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, Bandung.
- Zainullah, Amin, Agus Suharyanto dan Sugeng P. Budio. 2012. Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*. 6(2) : h : 125-13