

## **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Ni Komang Ayu Rikha Trianingrat<sup>1</sup>  
I Wayan Gede Supartha<sup>2</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
email : rikhakomang15@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Pengumpulan data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan indikator yang diukur dengan Skala *Likert*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, 2) stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. 3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 4) motivasi kerja berperan sebagai mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. sebaiknya perusahaan memperhatikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dengan kemampuan karyawan agar karyawan tidak merasa stres dan dapat meningkatkan kinerja dan perusahaan memperhatikan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Kata kunci:** *stres kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja*

### **ABSTRACT**

*Work performance or performance is the result of quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given. The number of samples in this study were 60 respondents. Data collection was obtained from the results of the distribution of questionnaires with indicators measured by Likert Scale. Data analysis in this study uses path analysis. The results of this study indicate that 1) The results of this study indicate that work stress has a negative influence on employee performance, 2) work stress has a negative effect on work motivation. 3) work motivation has a positive effect on employee performance. 4) work motivation acts as a mediator on the effect of work stress on employee performance. The company should pay attention to the tasks and responsibilities given to employees with the ability of employees so that employees do not feel stressed and can improve performance and the company pays attention to the time employees are completing work*

**Keywords:** *job stress, employee performance, and work motivation*

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam kegiatan operasionalnya (Mangkunegara, 2012). Untuk mencapai kinerja yang optimal maka setiap karyawan harus mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, karena kinerja karyawan kunci perusahaan dalam bersaing (Ardana, 2012). Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan menurut (Handoko, T. Hani, 2009).

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, maka perlu dilakukan penilaian kinerja. (Handoko, T. Hani, 2009) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

(Gomes, 2003) melengkapi pendapat di atas dengan mengatakan ukuran performansi yang bersifat kuantitatif seperti satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relative. Tuntutan kerja yang tinggi dapat memicu timbulnya stres yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja (Sanjaya, 2012.) Hal ini didukung oleh hasil penelitian Hidayati, 2016) dan (Mohsan & Faizan., 2011) yang membuktikan ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja. (Nawawi, 2015) menyatakan stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari kapasitas tuntutan yang tidak seimbang, baik nyata maupun dirasakan, dalam tindakan-tindakan penyesuaian organ dan yang sebagian diwujudkan oleh respon yang nonspesifik. Secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

(Bashir, 2010) mengemukakan 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. (Sanjaya, 2016) dan (No Banejee, 2016) 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. Faktor stres kerja yang bersumber pada karakteristik individu antara lain: tingkat kecemasan, tingkat neurotisme individu, toleransi terhadap hal yang ambigu/ketidakjelasan, dan pola tingkat laku tipe A. Sedangkan faktor stres kerja yang bersumber dari luar organisasi, meliputi: masalah-masalah dalam keluarga, peristiwa kritis dalam kehidupan, kesulitan finansial. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

(Wawan dan Nopiyana, 2014) menyatakan bahwa motivasi yang paling kuat adalah Motivasi Kerja karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui Motivasi Kerja membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan yang dilakukan oleh (Lukito, 2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa

bila motivasi instrinsik ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian (Rizky, 2016) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Mudayana, 2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja dan motivasi ekstrinsik (tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, pengembangan karir, pekerjaan, promosi) terhadap kinerja karyawan.

Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa perhotelan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1991 telah diperbaharui untuk menyediakan fasilitas modern dan berlokasi di Jalan Mrajapati, Jimbaran, Kuta Selatan. Observasi dan wawancara juga dilakukan pada karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa dengan hasil perhitungan Pra Kuesioner Kinerja Karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa dengan responden sebanyak 20 orang.

**Tabel 1.**  
**Perhitungan Hasil Kuesioner Pra-Survei Kinerja Karyawan Hotel Keraton Beach Resort and Spa**

Indikator	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)	Jml skor	Rata-rata	Ket
Kuantitas kerja			10	7	3	73	3,65	Tinggi
Kualitas kerja			5	13	2	77	3,85	Tinggi
Pengetahuan kerja		4	9	5	2	65	3,25	Cukup
Kreativitas			7	10	3	76	3,80	Tinggi
Kerja sama		1	8	9	2	72	3,60	Tinggi
Kedisiplinan		1	6	8	5	77	3,85	Tinggi
Inisiatif		4	9	6	1	64	3,20	Cukup
Kualitas diri		1	7	9	3	74	3,70	Tinggi
Rata-Rata Kinerja Karyawan Responden = 20 orang							3,61	Tinggi
Mean = Jumlah skor/ Total Responden								

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel 1. menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan. Beberapa indikator dinyatakan masih dalam kategori cukup seperti pengetahuan kerja dan inisiatif. Hasil observasi dan wawancara lebih lanjut menjelaskan beberapa alasan permasalahan yang dapat menghambat berjalannya kinerja karyawan diperoleh bahwa kinerja karyawan pada hotel tersebut secara umum sudah baik, namun masih beberapa kekurangan yang harus segera diatasi agar kinerja dapat lebih ditingkatkan. Masalah-masalah seperti stress kerja dan motivasi kerja karyawan yang dinilai masih lemah untuk menunjang penyelesaian pekerjaan pada masing-masing bidang, karena belum ada jabatan fungsional yang berfungsi mengawasi.

Hasil penelitian oleh Penelitian (Hidayati, 2008) dan (Mohsan, 2011) yang membuktikan ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja. (Bashir, 2010), (Ratnawat, 2014) dan (Velnampy, 2013) mengemukakan 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.

Penelitian yang dilakukan oleh (Usman Ali *et al.*, 2014) dan (Schabracq, 2003) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Universities of Karachi Pakistan. (Nur, 2013), (Banejee, 2016) dan (Yozgat, 2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Universitas Khairun Ternate. (Mauli, 2012) dan (Arbabisarjou, 2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan

(Yuswani, 2016) pengaruh stres kerja terhadap motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan sesuai dengan pendapat (Chendhikia, 2016), menurut (Sumaryo, 2015) bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, baik kepemimpinan menghasilkan motivasi kerja yang lebih tinggi, konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, dan karakteristik tugas tidak mengakibatkan peningkatan kinerja dan kepemimpinan berdampak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja serta tinggi. Menurut (Wani, 2013) dan (Webster, 2011) penelitian memberikan bukti kuat adanya masalah akibat stres kerja. Stres menyebabkan berbagai masalah psikologis seperti kemarahan, depresi, kegelisahan, ritabilitas, dan ketegangan, dan ini mempengaruhi motivasi karyawan sampai batas tertentu. Menurut (Widyandara, 2013) dan (Styawahyuni, 2014) pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini disebabkan meningkatnya jumlah keterlambatan hadir karyawan, banyaknya perilaku menyimpang ditempat kerja seperti menggunakan waktu kerja untuk mengobrol dan bermain gadget dan meningkatnya produk cacat sehingga menimbulkan ketidakpuasan konsumen. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Stres Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Lukito dkk, 2016), (Juliani., 2007) dan (Zammer, 2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa bila motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian (Rizky, 2016), (Susanty, 2012) dan (Yusuf, 2012) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Wilson, 2010) dan (Giantari, 2017) menyatakan bahwa Motivasi Kerja sangat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kinerjanya. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Purba dan Ngatno, 2015) dan (Wilson, 2010) Variabel Motivasi Kerja dapat memediasi antara stress kerja dan kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2015) dan (Widyawati, 2014) bahwa Motivasi Kerja berhasil menjadi pemediasi. Sedangkan menurut (Budiharjo, 2016) dan (Wawan dan Nopiyana, 2014) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar Motivasi Kerja

seseorang, semakin besar juga kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan dari penelitian-penelitian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>4</sub> : Ada Pengaruh Motivasi Kerja Sebagai Pemediator Antara Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel atau lebih (sugiyono, 2017). Penelitian ini dilakukan di Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa yang beralamat di Jln. Mrajapati, Jimbaran. Selain itu pemilihan lokasi ini berdasarkan adanya narasumber dan data yang cukup dan mampu diolah oleh peneliti. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah stress kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa.

Variabel eksogen, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel endogen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah stress kerja (X<sub>1</sub>) sedangkan motivasi kerja (M) sebagai variabel pemediator. Stress Kerja merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami oleh karyawan saat menghadapi pekerjaannya dimana pada saat itu pekerjaan karyawan tersebut menumpuk. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel eksogen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Data kuantitatif, adalah data seperti data jumlah karyawan, skor jawaban responden terhadap indikator instrumen penelitian. Data kualitatif, berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan. Data primer dikumpulkan dengan memberi kuesioner kepada responden yang berisi butiran-butiran pertanyaan seputar rumusan masalah penelitian. Data sekunder dikumpulkan sebagai data pendukung dari data primer seperti jumlah karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa yang berjumlah 147 karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penyebaran kuisisioner yang sudah dijawab oleh responden kemudian di rekapitulasi dan diuji kelayakannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang sudah valid dan reliabel kemudian dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau

mengambarkan data mengenai karakteristik variabel penelitian, yaitu nilai rata-rata, standar deviasi, varian, nilai minimum dan nilai maksimum (Sugiyono, 2017).

**Tabel 2.**

**Proporsi Jumlah Responden**

No	Divisi	Jumlah Karyawan Tetap	Sampel
1	Accounting	19	7
2	Front Office	18	7
3	Engineering	11	4
4	Human Resource	15	6
5	F & B Service	18	7
6	F & B Product	27	10
7	Housekeeping	27	10
8	Resort Activities	6	2
9	Sales & marketing	7	2
<b>Total</b>		147	60

Sumber : Data Diolah, 2019

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur atau *path analysis*. Analisis jalur (*path analysis*) adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda. Penelitian ini terdapat tujuh hipotesis yang kemudian disusun kedalam dua model regresi. Berikut merupakan hipotesis dan model dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis mediasi dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji sobel digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel sters kerja (X) ke variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Motivasi Kerja (M). Pengaruh tidak langsung stres kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel motivasi (M) dihitung dengan mengalikan koefisien jalur X terhadap M (a) dengan koefisien jalur M terhadap Y (b) atau ab. *Standard error* koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya *standard error* tidak langsung (*indirect effect*)  $S_{ab1}$  dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$S = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2} \dots\dots\dots (1)$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka dapat dilakukan dengan menghitung t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{a}{S} \dots\dots\dots (2)$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan. Responden penelitian digambarkan dengan menyajikan karakteristiknya berdasarkan variabel demografi yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Berdasarkan karakteristik responden pada Tabel 3. untuk klasifikasi jenis kelamin pada penelitian ni menunjukkan hasil yang didominasi oleh Perempuan yaitu sebesar 56,7 persen dibandingkan dengan persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 43,3 persen.

Berdasarkan klasifikasi umur responden, jumlah responden terbanyak berada pada rentang usia 31 hingga 35 tahun dengan persentase 36,7 persen, diikuti oleh responden yang berusia 26 hingga 30 tahun sebesar 30 persen. Responden yang berada pada usia 16 hingga 25 tahun sebanyak 26,7 persen dan persentase terendah dari responden dengan rentang umur >36 tahun sebesar 6,7 persen.

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Responden**

NO	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	43,3
		Perempuan	34	56,7
	Total		<b>60</b>	<b>100</b>
2	Usia (Tahun)	16-25 Tahun	16	26,7
		>26-30 Tahun	18	30
		>31-35 Tahun	22	36,7
		>36 Tahun	4	6,7
	Total		<b>60</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	10	16,7
		Diploma	22	36,7
		S1	25	41,7
		S2	3	5
	Total		<b>60</b>	<b>100</b>
4	Masa Kerja	1-2 Tahun	15	25
		2-3 Tahun	25	41,7
		3-4 Tahun	12	20
		>5 Tahun	8	13,3
	<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah, 2019

Pendidikan terakhir responden pada penelitian ini didominasi oleh S1 dengan besar persentase 41,7 persen yang kemudian diikuti dengan responden pendidikan terakhir diploma yaitu sebesar 36,7 persen, kemudian diikuti oleh responden yang memiliki pendidikan terakhir strata 2 dan SMA/SMK dengan persentase 5 dan 16,7 persen.

Berdasarkan masa kerja, menunjukkan mayoritas responden dengan masa kerja 2 sampai 3 tahun dengan persentase sebesar 41,7 persen dari total keseluruhan responden. Masa kerja 1 sampai 2 tahun dengan persentase 25 persen, 3 sampai 4 tahun sebesar 20 persen dan lebih dari 5 tahun persentase sebesar 13,3 persen.

Berdasarkan hasil olah data yang ditunjukkan pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi menunjukkan hasil lebih besar dari 0,3 ( $r \geq 0,3$ ) sehingga semua indikator pada instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel. Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut yang menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu stres kerja, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki koefisien

*cronbach's alpha* yang lebih besar dari angka 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

No	Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
1	Stres Kerja (X)	X.1	0,465	Valid
		X.2	0,402	Valid
		X.3	0,358	Valid
		X.4	0,382	Valid
		X.5	0,369	Valid
2	Motivasi Kerja (M)	M.1	0,550	Valid
		M.2	0,678	Valid
		M.3	0,404	Valid
		M.4	0,541	Valid
		M.5	0,413	Valid
		M.6	0,448	Valid
		M.7	0,565	Valid
		M.8	0,466	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,810	Valid
		Y.2	0,451	Valid
		Y.3	0,498	Valid
		Y.4	0,451	Valid
		Y.5	0,442	Valid
		Y.6	0,492	Valid
		Y.7	0,455	Valid
		Y.8	0,429	Valid
		Y.9	0,810	Valid
		Y.10	0,498	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X)	0,712	Reliabel
2	Motivasi Kerja (M)	0,792	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,721	Reliabel

Sumber : Data Diolah , 2019

Tabel 6. menunjukkan bahwa kelima pernyataan stress kerja pada Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa. Tabel menunjukkan bahwa lima pernyataan mengenai stres kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,11 yang berarti nilai tersebut termasuk dalam kriteria rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa merasakan stres pada saat bekerja karena rata-rata total masuk dalam kriteria rendah. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,33 . Selanjutnya, nilai rata-rata terendah dengan nilai rata-rata sebesar 1,93.

Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai dari 8 pernyataan responden mengenai motivasi yaitu sebesar 3,85 yang berada di rentang nilai 3,41-4,20 hal ni berarti motivasi pada karyawan pada Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa dalam kondisi baik. Walaupun berada di angka 3,85 dan berada dalam kondisi baik, motivasi yang



dimiliki karyawan masih dirasa kurang karena belum mampu memenuhi kriteria nilai yang diinginkan oleh perusahaan yaitu 5, dimana nilai 5 adalah nilai tertinggi dan mewakili bahwa motivasi yang dimiliki karyawan sangatlah tinggi sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan berprestasi.

**Tabel 6.**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Stres Kerja**

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan yang saya kerjakan		45	15			2,25	Rendah
2	Saya merasa jam kerja terlalu berlebihan	16	32	11	1		1,95	Rendah
3	Saya merasa komunikasi yang kurang baik antara rekan kerja	10	34	16			2,10	Rendah
4	Saya sering terlibat konflik dengan pimpinan	14	36	10			1,93	Rendah
5	Saya merasa terlalu banyak memegang tanggung jawab	1	38	21			2,33	Rendah
<b>Skor Rata-Rata Variabel Stres Kerja</b>				2,11	Rendah			

Sumber : Data Primer Diolah 2019

**Tabel 7.**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat untuk karir saya			15	45		3,75	Tinggi
2	Pimpinan mengizinkan saya untuk memiliki kemampuan yang serba guna			11	33	16	4,08	Tinggi
3	Saya puas dengan kondisi kerja dalam organisasi saya			17	43		3,72	Tinggi
4	Saya menyadari , organisasi tempat saya bekerja memiliki tujuan yang komprehensif			18	42		3,70	Tinggi
5	Saya suka tugas yang lebih menantang di tempat kerja		1	21	38		3,62	Tinggi
6	Pimpinan menghargai pengabdian yang saya berikan ditempat kerja			20	31	9	3,82	Tinggi
7	Pimpinan saya baik dalam mengkomunikasikan informasi-informasi yang penting		1	13	30	16	4,02	Tinggi
8	Saya merasa senang dengan gaji yang diterima		1	7	36	16	4,12	Tinggi
<b>Skor Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja</b>				3,85	Tinggi			

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Tabel 8. menunjukkan bahwa skor rata-rata dari 10 pernyataan responden dalam kinerja karyawan adalah sebanyak 3,45 yang di rentang nilai 3,41-4,20 hal ni bearti kinerja karyawan dalam kondisi baik. Walaupun berada di angka 3,45 dan berada dalam kondisi baik, kinerja karyawan yang dimiliki karyawan masih dirasa kurang karena belum mampu memenuhi kriteria nilai yang diinginkan oleh perusahaan yaitu 5, dimana nilai 5 adalah nilai sangat tinggi yang diinginkan oleh perusahaan dan mewakili bahwa kinerja karyawan sangatlah tinggi.

**Table 8.**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata	Ket	
		1	2	3	4	5			
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik			48	12		3,20	Cukup	
2	Saya melakukan perencanaan kerja dengan optimal			39	21		3,35	Cukup	
3	Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu			36	24		3,40	Cukup	
4	Saya dapat mengatur masalah pekerjaan dengan masalah lainnya			19	41		3,68	Tinggi	
5	Saya mendapatkan lmu baru dalam pekerjaan			35	25		3,42	Tinggi	
6	Saya menolong teman dalam pekerjaan yang menantang			37	23		3,38	Cukup	
7	Saya membantu teman, ketika pekerjaan sebelumnya telah usai			31	29		3,48	Tinggi	
8	Saya bekerja dengan kemampuan saya			29	31		3,52	Tinggi	
9	Saya mendapat tugas ekstra			39	21		3,35	Cukup	
10	saya bekerja didasarkan dengan kemampuan			16	44		3,73	Tinggi	
<b>Skor Variabel Kinerja Karyawan</b>		<b>3,45 tinggi</b>							

Sumber : Data Primer Diolah 2019

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi 1**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	60
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,773
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,589

Sumber : Data diolah , 2019

Pada Tabel 9. menunjukkan hasil bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0,773 dan nilai koefisien *Asymp. Sig* sebesar 0,589 > 0,05 sehingga model regresi dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Pada Tabel 10. menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,728 dengan nilai koefisien *Asym. Sig* sebesar 0,664 > 0,05 sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa berdistribusi normal.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi 2**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	60
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,728
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,664

*Sumber* : Data diolah , 2019

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Multikoleniaritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Stres Kerja (X)	0,690	1.449
Motivasi Kerja	0,690	1.449

*Sumber* : Data diolah , 2019

Berdasarkan Tabel 11. variabel stress kerja dan motivasi kerja menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel kurang dari 10 yang berarti model regresi bebas multikoleniaritas.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi 1**

<b>Model</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Stress Kerja	0,677	Lolos

*Sumber* : Data diolah , 2019

Berdasarkan Tabel 12. hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel stress kerja adalah sebesar  $0,677 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolut residual dan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 13.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi 2**

<b>Model</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Stress Kerja	0,682	Lolos
Motivasi kerja	0,216	Lolos

*Sumber* : Data diolah , 2019

Berdasarkan hasil uji yang diperoleh, dari Tabel 13. dapat dilihat bahwa nilai dari masing-masing variabel yaitu stress kerja memiliki signifikansi sebesar 0,682 dan motivasi kerja memiliki signifikansi sebesar 0,216 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diinterpretasikan tidak mengandung heteroskedastisitas.

Pengujian data dalam penelitian ni menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), dimana analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan kausalitas antara 2 atau lebih variabel. Perhitungan koefisien *path* dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 22.0 for Windows*, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 13. berikut.

**Tabel 14.**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1**

Model	R Square	Standardized Coefficients Beta	Sig.
Stres Kerja	0,672	-0,820	0,000

Sumber : Data diolah , 2019

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada Tabel 14. dapat disimpulkan persamaan strukturalnya , sebagai berikut :

$$M = \beta_2 X + e_1 \dots \dots \dots (3)$$

$$M = -0,820X + e_1$$

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,672 mempunyai arti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi stres kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

**Tabel 15.**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2**

Model	R Square	Standardized Coefficients	Sig.
		Beta	
Stres Kerja	0,583	-0,421	0,000
Motivasi Kerja		0,244	0,025

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada Tabel 15 , dapat disimpulkan persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$1. Y = \beta_1 X + \beta_3 M + e_2 \dots \dots \dots (4)$$

$$Y = -0,421X + 0,244M + e_2$$

Pengaruh langsung (*direct effect*), Pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $\beta_1 = -0,421$ , Pengaruh variabel stress kerja (X) terhadap motivasi kerja (M) adalah sebesar  $\beta_2 = -0,820$ , Pengaruh variabel motivasi kerja (M) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $\beta_3 = 0,244$

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Pengaruh variabel stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (M) sebagai variabel perantara :

$$2. Y = \beta_2 \times \beta_3 \dots \dots \dots (5)$$

$$Y = -0,820 \times 0,244$$

$$Y = -0,200$$

Pengaruh total (*total effect*), Total pengaruh stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (M) adalah sebagai berikut :

$$3. Y = \beta_1 + (\beta_2 \times \beta_3) \dots \dots \dots (6)$$

$$Y = -0,421 + (-0,820 \times 0,244)$$

$$Y = -0,621$$

Berdasarkan hasil substruktural 1 dan substruktural 2, dapat digambarkan model diagram jalur akhir. Sebelum menggambarkan model diagram jalur akhir, dapat dihitung nilai standar *error* sebagai berikut :

$$4. e_i = \sqrt{1 - R_i^2} \dots \dots \dots (7)$$

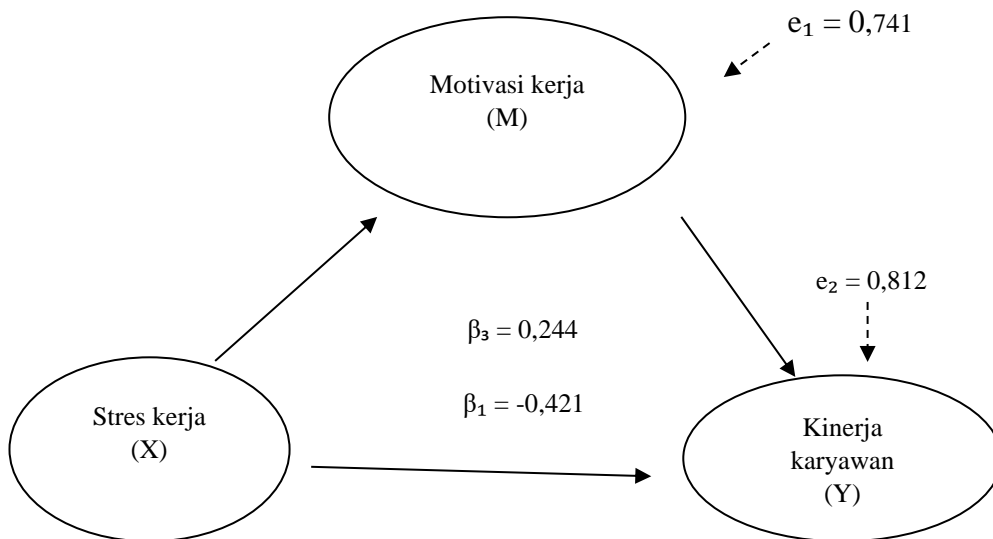
$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,672^2} = 0,741$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,583^2} = 0,812$$

Berdasarkan perhitungan *error* (e), hasil error (e1) sebesar 0,741 dan *error* (e2) sebesar 0,812. Total koefisien determinasi adalah, sebagai berikut :

$$\begin{aligned} 5. R^2_m &= 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2 \dots\dots\dots(8) \\ &= 1 - (0,741)^2 - (0,812)^2 \\ &= 0,638 \end{aligned}$$

Total determinasi sebesar 0,638 yang dimana variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 63 persen dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 37 persen tidak dimasukkan kedalam model karena faktor lain. Berdasarkan Hasil koefisien jalur penelitian dapat digambarkan pada Gambar 1



Gambar 1. Model Diagram Jalur Akhir

Tabel 16.

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Stres Kerja (X), Motivasi Kerja (M) dan Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	
		Melalui Mediasi	Pengaruh Total
		( $\beta_2 \times \beta_3$ )	
X → Y	0,421	0,200	0,621
X → M	0,244	-	0,244
M → Y	0,820	-	0,820

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 16. dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi. Hasil koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung (0,200 < 0,421), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi adalah sebagai variabel mediasi dalam memediasi pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uji sobel diperoleh hasil bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa karyawan yang mampu menekan stres kerjanya akan terdorong untuk meningkatkan motivasinya dan dengan meningkatnya rasa motivasinya tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi secara positif dan signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa memiliki makna bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kinerja yang maksimal.

1) Perhitungan variabel mediasi menggunakan statistik uji.

Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$1. \quad Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2S_a^2 + a^2S_b^2 + S_a^2S_b^2}} \dots\dots\dots(9)$$

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2S_a^2 + a^2S_b^2 + S_a^2S_b^2}}$$

$$Z = \frac{0,820 \times 0,244}{\sqrt{0,244^2 \times 0,141^2 + 0,820^2 \times 0,091^2 + 0,141^2 \times 0,091^2}}$$

$$Z = \frac{0,200080}{0,083162}$$

$$Z = 2,406$$

**Tabel 17.**  
**Hasil Uji Sobel**

Nilai Z	Sig
2,406	0,000

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 17. mendapatkan hasil tabulasi  $Z = 2,406 > 1,96$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dengan  $H_1$  dengan interpretasi bahwa motivasi kerja dinilai secara signifikan mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menemukan pengaruh negatif dari stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta 0,621 yang artinya  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang juga menemukan adanya pengaruh negatif pada variabel stres kerja terhadap kinerja seperti (Hidayati, 2008) dan (Mohsan, 2011) yang membuktikan ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja. (Bashir, 2010) mengemukakan 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. Penelitian yang dilakukan oleh (Usman Ali *et al.*, 2014) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Universities of Karachi Pakistan. (Nur, 2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Universitas Khairun Ternate. (Mauli, 2012) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis.

Berdasarkan hipotesis pada pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja menemukan pengaruh negatif dari stress kerja terhadap motivasi kerja koefisien beta 0,244 yang artinya  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian

sebelumnya yang juga menemukan adanya pengaruh negatif pada variabel stres kerja terhadap Motivasi kerja seperti (Yuswani, 2016) pengaruh stres kerja terhadap motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan sesuai dengan pendapat (Chendhikia, 2016), menurut (Sumaryo, 2015) bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, baik kepemimpinan menghasilkan motivasi kerja yang lebih tinggi, konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, dan karakteristik tugas tidak mengakibatkan peningkatan kinerja dan kepemimpinan berdampak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja serta tinggi. Menurut (wani, 2013) penelitian memberikan bukti kuat adanya masalah akibat stres kerja. Stres menyebabkan berbagai masalah psikologis seperti kemarahan, depresi, kegelisahan, ritabilitas, dan ketegangan, dan ini mempengaruhi motivasi karyawan sampai batas tertentu. Menurut (Widyandara, 2013) pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan.

Pengujian hipotesis pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menemukan pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta 0,820 yang artinya  $H_1$  diterima. Motivasi sangat diperlukan dalam meningkatkan gairah dan semangat para karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lukito dkk., 2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa bila motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian (Rizky, 2016) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Wilson, 2010) menyatakan bahwa Motivasi Kerja sangat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kinerjanya.

Hasil uji sobel menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa dengan hasil 2,406 dengan demikian pada hipotesis keempat penelitian ini diterima. Hasil ini memberikan arti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh pada hubungan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Tabel 15. menunjukkan bahwa nilai pengaruh secara tidak langsung (0,200) hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung terhadap stres kerja dengan kinerja karyawan akan meningkat apabila pengaruh tersebut dihubungkan dengan motivasi kerja, kemudian setelah adanya motivasi sebagai variabel mediasi nilai pada stres kerja terhadap kinerja karyawan meningkat menjadi 0,621. Hasil olahan data berarti bahwa  $H_4$  motivasi kerja dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Purba dan Ngatno, 2015) Variabel Motivasi Kerja dapat memediasi antara stress kerja dan kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2015) dan (Widyawati, 2014) bahwa Motivasi Kerja berhasil menjadi pemediasi. Sedangkan menurut (Budiharjo, 2016) dan (Wawan dan Nopiyana, 2014) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar Motivasi Kerja seseorang, semakin besar juga kinerja karyawan tersebut.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya terhadap variabel variabel eksogen yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang diukur dengan variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa Stres kerja secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa, hasil penelitian yang signifikan ini menunjukkan bahwa stres kerja yang rendah menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, sebaliknya stress kerja yang tinggi menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Stress kerja secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa, hasil penelitian yang signifikan ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dan rendah menyebabkan tingginya motivasi kerja, sebaliknya stress kerja yang tinggi menyebabkan rendahnya motivasi. Motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa maka akan semakin tinggi kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa. Motivasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun mediasi yang terjadi pada model penelitian ini bersifat parsial. Dengan kata lain variabel motivasi berfungsi untuk menjembatani pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun karena mediasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa.

Berdasarkan simpulan diatas , maka saran yang dapat diberikan sesuai dengan hasil rata-rata terkecil deskriptif penelitian adalah sebagai berikut : Perusahaan diharapkan memperhatikan kinerja karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort & Spa. Berdasarkan statistik deskriptif indikator yang memiliki rata-rata terendah dalam kinerja adalah Saya bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan sedikit waktu dan usaha, sebaiknya perusahaan memperhatikan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan statistik deskriptif mengenai stres kerja indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah Saya merasa terlalu banyak memegang tanggung jawab, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tertekan dalam menyelesaikan tugasnya karena terlalu banyaknya tanggung jawab yang harus dipegang dalam tugas mereka, sebaiknya perusahaan memperhatikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dengan kemampuan karyawan agar karyawan tidak merasa stres dan dapat meningkatkan kinerja. Atasan dalam perusahaan diharapkan lebih meningkatkan dan selalu memberi motivasi kepada karyawan agar para karyawan lebih giat dan bergairah dalam bekerja. Motivasi dapat dilakukan dengan cara memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Motivasi dari atasan akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan dalam mengembangkan karir mereka yang akan berpengaruh pada kinerja serta kemajuan perusahaan tersebut. Bagi Universitas, hasil penelitian ini dapat direkomendasikan sebagai bahan ajar maupun studi kasus kepada mahasiswa dalam kegiatan perkuliahan terkait. Bagi Mahasiswa, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber kajian pustaka dalam melakukan replikasi penelitian sejenis dengan menambah sampel serta merekonstruksi model penelitian melalui kombinasi variabel baru yang berpeluang



memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil yang diperoleh dapat menginterpretasikan keadaan yang sebenarnya.

## REFERENSI

- Arbabisarjou, A., Ajdari, Z., Omeidi, K, & Jalalinejad, R, (2013). The Relationshipbetween job stress and performance among the hopitals Nurses. *World Sei J, I*, 181-8. (2013). The Relationshipbetween job stress and performance among the hopitals Nurses. *World Sei J, I*, 181-8. *World Sei J, I*, 181-8.
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I. W. M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Banejee, S., & Mehta, P. (2016). Determining the antcedents of jobs stress and their impact on job performance : A study among factully members. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 7.
- Bashir, U. and M. I. R. (2010). Impact of Stress on Employees Job Performance (A Study on Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Marketing Studies.*, 2(1), 122-126.
- Budiharjo, Jehoshaphat Tanujayaputra., Sanjaya, S. (2016). Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Swiss-Belinn Tunjungan Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 4(2), 424-435.
- chendhikia. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35.
- Fernadi, Ahmad Dedi., Wahyu, Dwi., dan Hidayati, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 5(2):4150.
- Giantari, I. A. I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen, [S.l.]*, 6(2302-8912.), 6471-6498.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. andi.
- Gunawan. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Uptd Pendapatan Wilayah I Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 3 (1), 75-83.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, (kedua).

BPFE.

Hidayati, Reni., Yadi Purwanto, dan S. Y. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BRI Kebumen. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91–96.

Juliani. (2007). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2007*.

Lukito, Heri Puspito., Haryono, Andi Tri., Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Btpn Syariah Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–15.

Mangkunegara, A. A. P. (2012). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Kesembilan). PT. Revika Aditama.

Mauli, Tiyur, Mujiono, S.Pd., MM., dan Rosmida, S. (2012). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 10–18.

Mohsan, Faizan., M. M. N. and S. K. (2011). Impact of Stress on Job Performance of Employees Working in Banking Sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*., 3 (2), 1982–1991.

Mudayana, A. A. (2012). “Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Rumah sakit Nur Hidayah Bantul”. *Universitas Ahmad Dahlan*., 1978–0575, 1–74.

nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada.

No Banejee, S., & Mehta, P. (2016). Determining the antecedents of jobs stress and their impact on job performance: A study among faculty members. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(2).

Nur, S. (2013). Konflik Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739–749.

Purba dan Ngatno. (2015). Pengaruh Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*., Volume 5(4), 105–107.

Ratnawat, R, G., & Jha, P. C. (2014). Impact of job related stress on employee performance: a review and research agenda. *Journal of Business and Management*, 16(11), 1–16.

Rizky, W. I. (2016). Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Asset Daerah Kabupaten Labuhan

Batu. *Universitas Sumatera Utara Medan*.

Sanjaya, F. (n.d.). Peran Moderasi Kecerdasan Emosi pada Stres Kerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*., 3(2), 155–163.

Schabracq, M.J. & Cooper, C. L. (2003). The Changing Nature of Work And Stress. *Journal of Managerial Psychology*, 15 No. 3, 227–42.

Styawahyuni, A. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, [S.l.], 3, n. 6(2302–8912).

sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.

Sumaryo. (2015). Effects of Job Stress, Leadership on Motivation and Members of Parliament of the Regional House of Representatives Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*., Volume 4(6), 49–54.

Susanty, Aries, S. W. B. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *J@TI Undip*, VII, No 2.

Usman Ali, Warraich., Ahmed Rizwan Raheem, A. N. and K. I. (2014). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*, 3(7), 14–17.

Velnampy, T., and S. A. A. (2013). Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks : A Sri Lanka Experience. *European Journal of Business and Management*, 5(7), 254–267.

wani. (2013). Job stress and its impact on employee motivation : A study of a select commercial bank. *International Journal of Business and Management Invention*., 2(3), 13–18.

Wawan Prahiawan dan Nopiyana Simbolon. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 35–41.

Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress : The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 505–516.

Widyandara Hesty. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Indobordir Bandung. *Program Studi Manajemen Perkantoran Universitas Pendidikan Indonesia*.

- Widyawati, T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(3), 93–100.
- Wilson, G. (2010). *The Effects of External Rewards on Intrinsic Motivation*.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoglu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524.
- Yusuf, D. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Bidang PNFI (Pendidikan Non Formal dan Informal). *Universitas Pasundan, Bandung*.
- Yuswani. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan stres terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kerinci Permata Motor Jambi. *Journal Sainstech Politeknik Indonesia Surakarta.*, 2(1), 59–66.
- Zammer Hashim, S. A. W. N. M. A. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan International. *Journal of Academic. Research in Accounting, Finance and Management Sciences.*, 4(1), 239–298.