

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIMBANG LANGSA

Dias Setianingsih^{1*}, Zulkarnen Mora², Ayu Rahmawati³
^{1, 2 & 3} Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra -Langsa
Email : diassetianingsih@unsam.ac.id^{1*}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Timbang Langsa. Sampel pada penelitian ini berjumlah 64 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = 2,180 + 0,104 X_1 + 0,318 X_2$. Dari uji t dapat dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timbang Langsa. Dari uji F dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timbang Langsa. Dari uji koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Timbang Langsa sebesar 45,5%, sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: kepuasan kerja; kinerja; stres kerja.

ABSTRACT

This study discusses the effect of work and job satisfaction on employee performance at PT Weigh Langsa. The samples in this study were 64 people. The data analysis method uses multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination analysis. The regression equation in this study is $Y = 2,180 + 0,104 X_1 + 0,318 X_2$. From the trials can emphasize the significant work performance on employee performance, and job satisfaction supports significant performance at PT. Weigh Langsa. From trials can prove that simultaneous job stress and job satisfaction have a significant effect on the performance of employees at PT. Weigh Langsa. From the coefficient of determination test can determine job stress and job satisfaction affect employee performance at PT. Weigh Langsa of 45.5%, while the remaining 54.5% is determined by other variables outside this research model.

Keywords: job satisfaction; performance; work stress

Pendahuluan

Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2010:209), kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Wirawan (2010:5) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah stres kerja dan kepuasan kerja.

Stres kerja dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan karyawan. Orang yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap

yang dapat merugikan organisasi. Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau bahkan terlalu sedikit, maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyak tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik secara fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Hariyono, 2010)

Selain stres kerja, kepuasan kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Perasaan dan kepuasan karyawan mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan dan sikap karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti keluar masuk (*turnover*), tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2011)

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Stress Kerja

Robbins (2011:193) mendefinisikan stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Menurut Hasibuan (2010:201) stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kondisi kronis. Menurut Anoraga (2010:108) stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Indikator-indikator stres kerja menurut Molan (2012:296) yaitu sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi.
5. Kepemimpinan organisasi

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Badriyah (2015:228), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima. Menurut Sutrisno (2010:175) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Siagian (2015:295) kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2010:77) secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan
Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja
Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
10. Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Kinerja Karyawan

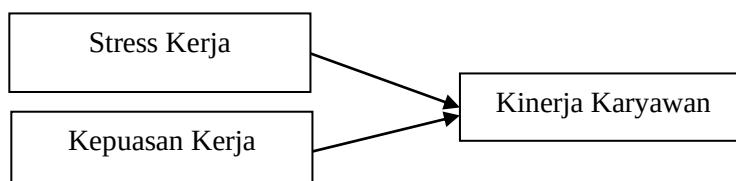
Menurut Rivai (2010:209), kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

perusahaan. Sedangkan Wirawan (2010:5) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau Indikator penilaian kinerja menurut Kasmir (2016:208) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan batas waktu maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.
4. Pengawasan
Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
5. Hubungan antar karyawan
Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerjasama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Hipotesis mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Timbang Langsa yaitu:

1. Stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timbang Langsa.
2. Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timbang Langsa.

Metode Penelitian

Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang stres kerja, kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian dilakukan pada PT. Timbang Langsa yang beralamat di Gampong Timbang Langsa, Kecamatan Langsa Barat, Kota Langsa. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan yaitu dimulai April sampai dengan Juli 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Timbang Langsa yang berjumlah 64 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *probability sampling* menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:16). Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 responden.

Metode Analisis Data

Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada responden. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui jurnal, artikel, buku-buku, dan literatur-literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan) atas variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1 Metode analisis untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan umum regresi linier berganda.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	51	79,68
Perempuan	13	20,32
Jumlah	64	100

Sumber: data primer, diolah (2019)

Berdasar tabel 1 diatas menjelaskan bahwa dari 64 responden, 51 orang (79,68%) di antaranya adalah responden laki-laki dan 13 orang (20,32%) adalah responden perempuan.

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 2
Usia Responden

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	16	25,00
31-40 tahun	19	29,68
41-50 tahun	21	32,81
> 50 tahun	8	12,51
Jumlah	64	100

Sumber: data primer, diolah (2019)

Berdasar tabel 2 diatas menjelaskan bahwa dari 64 responden, 16 orang (25%) adalah responden dengan usia 20-30 tahun, 19 orang (29,68%) adalah responden dengan usia 31-40 tahun, 21 orang (32,81%) adalah responden dengan usia 41-50 tahun, dan 8 orang (12,51%) adalah responden dengan usia > 50 tahun.

Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA	15	23,43
Diploma	19	29,68
Sarjana	30	46,89
Jumlah	64	100

Sumber: data primer, diolah (2019)

Tabel 3 diatas menjelaskan bahwa dari 64 responden, 15 orang (23,43%) adalah responden dengan pendidikan SMA, 19 orang (29,68%) adalah responden dengan pendidikan Diploma, dan 30 orang (46,89%) adalah responden dengan pendidikan Sarjana. Berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1-10 tahun	36	56,25
11-20 tahun	20	31,25
> 20 tahun	8	12,50
Jumlah	64	100

Sumber: data primer, diolah (2019)

Tabel 4 diatas menjelaskan bahwa dari 64 responden, 36 orang (56,25%) adalah responden dengan lama bekerja 1-10 tahun, 20 orang (31,25%) adalah responden dengan lama bekerja 11-20 tahun, dan 8 orang (12,50%) adalah responden dengan lama bekerja > 20 tahun.

Tanggapan responden terhadap variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5
Distribusi Jawaban Responden terhadap Stres Kerja

No	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	1,6	11	17,2	20	31,2	32	50,0	64	100
2	0	0	0	0	21	32,8	8	12,5	35	54,7	64	100
3	0	0	15	23,4	3	4,7	16	25,0	30	46,9	64	100
4	0	0	5	7,8	17	26,6	13	20,3	29	45,3	64	100
5	0	0	5	7,8	20	31,2	19	29,7	20	31,2	64	100

Sumber: data primer, diolah (2019)

Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel ^berikut.

Tabel 6
Distribusi Jawaban Responden terhadap Kepuasan Kerja

No	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	12	18,8	23	35,9	29	45,3	64	100
2	0	0	1	1,6	21	32,8	17	26,6	25	39,1	64	100
3	0	0	7	10,9	12	18,8	18	28,1	27	42,2	64	100
4	0	0	6	9,4	7	10,9	22	34,4	29	45,3	64	100
5	0	0	0	0	11	17,2	29	45,3	24	37,5	64	100

Sumber: data primer, diolah (2019)

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7
Distribusi Jawaban Responden terhadap Kinerja

No	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	1,6	15	23,4	21	32,8	27	42,2	64	100
2	0	0	0	0	8	12,5	19	29,7	37	57,8	64	100
3	0	0	1	1,6	19	29,7	13	20,3	31	48,4	64	100
4	0	0	0	0	4	6,2	22	34,4	38	59,4	64	100
5	0	0	0	0	3	4,7	26	40,6	35	54,7	64	100

Sumber: data primer, diolah (2019)

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timbang Langsa

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja digunakan persamaan regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS Versi 20.0 dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 8
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.180	1.271		2.650	.000
Stres Kerja	.104	.104	.029	2.014	.025
Kepuasan Kerja	.318	.213	.377	1.982	.031

a. Predictors: (Constant), Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh model regresi linear berganda yaitu $Y = 2,180 + 0,104 X_1 + 0,318 X_2$.

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. Konstanta sebesar 2,180 adalah nilai kinerja karyawan apabila stres kerja dan kepuasan kerja bernilai nol.
2. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja bernilai 0,104 dan bernilai positif. Hubungan searah ini berarti apabila stres kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,104 satuan dengan asumsi nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja tidak berubah.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai 0,318 dan bernilai positif. Hubungan searah ini berarti apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,318 satuan dengan asumsi nilai koefisien regresi variabel stres kerja tidak berubah.

Analisis selanjutnya yaitu analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Hasil analisis koefisien determinasi yaitu sebagai berikut.

Tabel 9
Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.455	.308	1.2150

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2019)

Dari Tabel 9 diketahui nilai R Square yaitu 0,455 (45,5%), yang berarti stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Timbang Langsa sebesar 45,5%, sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Hasil Uji t (Parsial)

a. Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja memiliki nilai t sig. sebesar 0,025. Oleh karena nilai t sig. $< 0,05$ ($0,025 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t sig. sebesar 0,025. Oleh karena nilai t sig. $< 0,05$ ($0,031 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel IV-10
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.271	2	154.281	4.172	.020 ^a
Residual	.017	61	3.192		
Total	.351	63			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Tabel 10 menjelaskan bahwa nilai F sig. sebesar 0,020. Oleh karena nilai F sig. $< 0,05$ ($0,020 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isvandari (2015) dan Noor (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, keterbatasan dan saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan yaitu: (a) dari uji t dapat dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timbang Langsa, (b) dari uji F dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timbang Langsa, (c) dari uji koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Timbang Langsa sebesar 45,5%, sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran yaitu: (a) pihak perusahaan hendaknya tidak memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi karyawan agar tingkat stres kerja dapat diminimalisir, dan (b) pihak perusahaan harus terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya dengan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi serta meningkatkan insentif bagi karyawan berprestasi.

REFERENSI

- Anoraga, Pandji, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010, **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**, Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Pustaka Setia.
- Hariyono. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu SP, 2010, **Manajemen Sumber daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Isvandiari, Any dan Fadiyllah, Alam, 2015, Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusuma Satria Dinasari Wisatajaya Batu Malang (Kusuma Agrowisata), **Jurnal JIBEKA**, Vol 9. No 1. Hal 9-14.
- Kasmir, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik**, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, **Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Molan, Benyamin, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Sinar Abadi.
- Nuratna. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Malang. **Jurnal Administrasi Bisnis**. Vol 1. No 1. Hal 1-6.
- Noor, Nasyadizi, Nilamsar, Rahardjo, Kusdi, dan Ruhana, Ika, 2016, Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya), **Jurnal Administrasi Bisnis**, Vol 31. No 1. Hal 9-15.
- Rivai, Veithzal, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP dan Judge, 2011, **Perilaku Organisasi**. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Prisma.
- Sjafri, Mangkuprawira, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011, **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif**, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wala, Framelita. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. **Jurnal EMBA**. Vol 5. No 2. Hal 1-9.
- Wirawan, 2010, **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian**, Jakarta: Salemba Empat.