

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA
KANTOR POS WONOGIRI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

AMRI SUTOPO

B 100 130 422

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR POS
WONOGIRI**

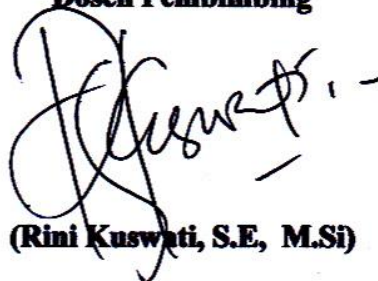
NASKAH PUBLIKASI

Oleh :

AMRI SUTOPO
B100 130 422

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rini Kuswati', is written over the printed name.

(Rini Kuswati, S.E, M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR POS WONOGIRI**

Oleh:

AMRI SUTOPO

B100 130 422

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Kamis, 31 Maret 2018

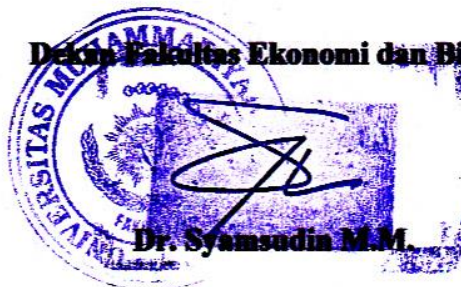
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

- 1. Jati Waskito, S.E., M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Imron Rosyadi, S.E., M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Rini Kuswati, S.E, M.Si.
(Anggota II Dewan Penguji)**

(.....)
(.....)
(.....)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Syamsudin M.M.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 6 April 2018

Penulis



AMRI SUTOPO
B 100 130 422

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. POS INDONESIA
KANTOR POS WONOGIRI**

Abstrak

Penelitian ini meneliti tentang motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat: (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (3) pengaruh motivasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi dan stres kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil data melalui kuesioner pada 56 karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Wonogiri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji F, R square, dan uji t. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan pengaruh positif untuk variabel motivasi dan negatif untuk stres kerja. Hasil uji t menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi dan stres kerja terhadap kinerja sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel dependen terhadap independen.

Kata Kunci: Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study examines the motivation, and work Stress on employee performance. This study aims to examine whether there are: (1) the influence of Motivation on Employee Performance (2) the influence of Work Stress on Employee Performance (3) the influence of Motivation and work Stress simultaneously on Employee Performance. Independent variables used in this study are Motivation and work stress, while the dependent variable is Employee Performance.

This study took the data through a questionnaire on 56 employees of PT. Pos Indonesia Wonogiri Office. Sampling Techniques uses total sampling. Data analysis techniques used are multiple regression analysis, F test, R square, and t test. The result of multiple regression analysis shown that motivation has positively influence than work stress has negatively influence. The result of t test analysis shown there is partial influence between motivation and work stress to performance while F test data indicate the influence of simultaneously dependent variable to independent.

Keywords: Motivation, Work Stress, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia bisnis, akan menjadikan karyawan sebagai salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan. Mereka adalah perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Memahami pentingnya keberadaan karyawan di era persaingan bisnis yang ketat, salah satu usaha yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Beberapa hal yang diperhatikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, dimana karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menambah semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan sebaliknya jika karyawan kurang memiliki motivasi maka tidak memiliki semangat dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja yang kurang bagus. Stres kerja pada tingkat tertentu berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, karena stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan akan lebih produktif.

Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Sebaiknya suatu perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan pada setiap karyawan yang baru atau karyawan lama, agar tidak ada seorang karyawan yang mengalami kurangnya motivasi dalam bekerja dan mengalami stress kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri”**.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Pos Wonogiri berjumlah 56 karyawan.

Variabel dependennya adalah kinerja karyawan yang dapat diukur dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Sedangkan variabel independennya adalah motivasi yang dapat diukur dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, serta stres kerja yang dapat diukur dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan / empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai pendapat atau pilihannya. Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan responden, ditentukan sebagai berikut: Untuk jawaban sangat setuju responden diberi skor 5, untuk jawaban setuju responden diberi skor 4, untuk jawaban kurang setuju responden diberi skor 3, untuk jawaban tidak setuju responden diberi skor 2, untuk jawaban sangat tidak setuju responden diberi skor 1.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2013:53).

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda (*multiple regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah

studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas) digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

α = konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = motivasi

X_2 = stres kerja

e = error

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	42	75%
Perempuan	14	25%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 56 responden yang ada, 42 orang diantaranya merupakan responden laki-laki dengan prosentase sebesar 75%. Sedangkan sisanya sebanyak 14 orang adalah responden perempuan dengan prosentase 25%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi responden untuk penelitian ini sebagian besar didominasi oleh responden jenis kelamin Laki-laki.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Butir Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,717	0,278	Valid
2	0,814	0,278	Valid
3	0,666	0,278	Valid
4	0,712	0,278	Valid
5	0,558	0,278	Valid

Sumber: hasil olahan data dengan SPSS 16.0

Nilai r_{tabel} untuk sampel sebesar 56 dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 0,278. Tabel 2 menunjukkan bahwa dari ke lima butir pertanyaan tentang variabel motivasi dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan seluruh butir pertanyaan mempunyai nilai r_{hitung} atau r_{xy} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,278) ($r_{xy} > r_{tabel}$).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,838	0,278	Valid
2	0,842	0,278	Valid
3	0,814	0,278	Valid
4	0,866	0,278	Valid
5	0,894	0,278	Valid

Sumber: hasil olahan data dengan SPSS 16.0

Nilai r_{tabel} untuk sampel sebesar 56 dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 0,278. Tabel 3 menunjukkan bahwa dari ke lima butir pertanyaan tentang variabel stres kerja dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan seluruh butir pertanyaan mempunyai nilai r_{hitung} atau r_{xy} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,278) ($r_{xy} > r_{tabel}$).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,660	0,278	Valid
2	0,491	0,278	Valid
3	0,817	0,278	Valid
4	0,768	0,278	Valid
5	0,706	0,278	Valid

Sumber: hasil olahan data dengan SPSS 16.0

Nilai r_{tabel} untuk sampel sebesar 56 dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 0,278. Tabel 4 menunjukkan bahwa dari ke lima butir pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan seluruh butir pertanyaan mempunyai nilai r_{hitung} atau r_{xy} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,278) ($r_{xy} > r_{\text{tabel}}$).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,723	0,7	Reliabel
Stres Kerja(X2)	0,873	0,7	Reliabel
Kinerja Karyaan (Y)	0,693	0,7	Reliabel

Sumber: hasil olahan data dengan SPSS 16.0

Hasil uji reliabilitas seluruh instrumen yang digunakan pada penelitian ini (motivasi, stres kerja dan juga kinerja) memiliki nilai *cronbach alpha* atau Koefisien Alpha lebih dari 0,7. Dengan demikian seluruh instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Probabilitas	Simpulan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,736	Normal

Sumber: hasil olahan data dengan SPSS 16.0 (lampiran 6)

Menurut hasil pengujian normalitas terhadap nilai residual dengan metode *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai 0,736 yang menunjukkan bahwa angka probabilitas ini lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual hasil perhitungan penelitian ini menunjukkan persebaran data yang berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini telah sesuai dengan syarat analisis regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Colinearity Statistics</i>		Simpulan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Motivasi (X1)	0,742	1,347	Bebas Multikolinieritas
Stres Kerja (X2)	0,742	1,347	Bebas Multikolinieritas

Sumber: hasil olahan data dengan SPSS 16.0

Dari tabel 7 diketahui bahwa hasil *VIF* dari masing-masing variabel berada di bawah nilai 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10. Hal ini

menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang digunakan bebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Probabilitas	Simpulan
Motivasi (X1)	0,657	Bebas Heteroskedastisitas
Stres Kerja (X2)	0,803	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: hasil olahan data dengan SPSS 16.0

Dari tabel 8 diketahui bahwa seluruh probabilitas (nilai Sig.) yang ada dari masing-masing variabel yang terdiri dari motivasi, dan stres kerja menghasilkan angka yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dua variabel tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	Standar eror
Konstanta	15,250	
Motivasi (X1)	0,415	0,124
Stres Kerja (X2)	-0,141	0,061

Sumber: hasil olahan data dengan SPSS 16.0

Melihat dari tabel 9 tersebut, didapat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 15,250 + 0,415 X_1 - 0,141 X_2 + e$

Menurut persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Koefisien konstanta bernilai 15,250; jika motivasi, dan stres kerja dianggap konstan, maka kinerja karyawan dipersepsikan positif. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,415. Artinya jika motivasi semakin baik maka kinerja karyawan semakin meningkat. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar - 0,141. Artinya jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan semakin menurun.

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	$p\ value$	Simpulan
Motivasi (X1)	3.363	1,673	0.001	Ho Tolak
Stres Kerja(X2)	-2.292	1,673	0.026	Ho Tolak

Sumber: hasil olahan data dengan SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 11 variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.363 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,673 dengan nilai signifikansi $0.001 <$

0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t untuk variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar - 2.292 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar - 1,673 dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji F

Variabel Dependen	F_{hitung}	F_{tabel}	Simpulan
Kinerja Karyawan (Y)	16,426	3,168	Signifikan

Sumber: hasil olahan data dengan SPSS 16.0

Menurut tabel 11 bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $16,426 > F_{tabel} (3,168)$ dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p_{value} < 0,05$). Hal ini mengisyaratkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari analisis SPSS 16.0 *for Windows*, nilai R^2 atau nilai Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,383. Hal tersebut berarti bahwa kedua variabel Motivasi (X_1), dan Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh sebesar 38,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 61,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Menurut hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya pada penelitian ini dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari analisis linier berganda, nilai koefisien regresi yang positif untuk variabel Motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin besar motivasi yang dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu, dari uji t yang telah dilakukan menyatakan bahwa pengaruh motivasi dalam perusahaan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat dari Buhler (2004: 191) tentang pentingnya motivasi. "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan"

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja. Menurut hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil dari analisis linier berganda di dapat nilai koefisien regresi yang negatif untuk variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan begitu juga sebaliknya. Selain itu dari uji t yang telah dilakukan menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai $-t_{tabel}$ yakni sebesar -2,292. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Famella, et al(2015) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja, ketrampilan kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Pengaruh Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja. Pengaruh dari motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari hasil uji F yang telah dilakukan. Menurut hasil uji F yang telah dianalisis sebelumnya, diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja. Melalui uji koefisien determinasi, diketahui bahwa kedua variabel Motivasi (X_1), dan Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh sebesar 38,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 61,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4. PENUTUP

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan analisis uji t, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} , yang artinya, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh positif secara signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari $-t_{tabel}$, yang artinya, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh negatif secara signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan dari uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p_{value} < 0,05$). Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja.

Melalui uji koefisien determinasi, diketahui bahwa kedua variabel Motivasi (X_1), dan Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh sebesar 38,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 61,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan ini memiliki keterbatasan-keterbatasan antara lain: hanya terbatas pada satu perusahaan saja yang memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian apabila dilakukan pada perusahaan lain dengan lebih banyak sampel yang diteliti. Variabel yang digunakan terbatas pada dua variabel independen saja. Penelitian ini terbatas waktu sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil apabila penelitian dilakukan pada waktu yang berbeda dan lebih lama pula.

Berdasarkan pembahasan serta beberapa kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran antara lain:

Analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan positif untuk variabel motivasi dan pengaruh signifikan negatif untuk variabel stres kerja. Perusahaan perlu mempertahankan dan jika perlu meningkatkan motivasi yang ada kepada karyawan agar terjadi peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya dengan stress kerja, perusahaan perlu untuk menekan adanya stress kerja sehingga kinerja karyawan akan stabil atau akan meningkat di dalam perusahaan.

Dalam penelitian selanjutnya diharapkan peneliti memberikan inovasi lain seperti menambahkan variabel yang lebih kompleks dan dapat memperluas ruang lingkup penelitian serta memperbanyak responden dari berbagai perusahaan sehingga hasil bisa lebih rinci dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Haryanto, Wahyu Dwi. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, Hani T, Dr.MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Noor'Aini, Aslihah .2015. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah Binama Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Batu Raja. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 9, No.18
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- <http://www.posindonesia.co.id/index.php/sejarah-pos/> (diakses 29 Desember 2017)