

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. BPR Restu Artha Makmur Majapahit Semarang)

Katarina Audita Pratiwi, Eisha Lataruva, Aji Yudha

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This study to analyze and determine the effect of job stres to marketing employee performance through job motivation as a intervening variable at PT. BPR Restu Artha Makmur Majapahit Semarang. The population in this study is marketing employees. The number of respondents in this study used were 55 respondets.

Data was collected through questionnaire on sampled selected through census method. Measurements in this questionnaire using Likert Scale. The hypothesis in this study were tested using the SmartPLS 3.2.9 software.

The results of the statistical test analysis indicate that work motivation can mediate the relationship between work stress and marketing employees performance.

Keywords : job stres, job motivation, performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga merupakan hasil dari cara kerja karyawan selama periode tertentu di perusahaan maka perlu adanya kerjasama antara kinerja individu serta kelompok dengan kinerja perusahaan (Wenur et al., 2018). Berdasarkan penelitian dari (Fitrianda, 2013), kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar individu karyawan sedangkan faktor internal yakni faktor dari dalam diri karyawan.

Stres merupakan hal yang sering dirasakan oleh manusia dan dapat mempengaruhi dalam berkinerja. Stres terbagi menjadi dua yaitu stres positif (eustress) dan stres negatif (distress). Stres yang positif biasanya dirasakan masih dalam batas wajar sehingga seseorang masih dapat melakukan pekerjaan dengan semangat dan memiliki kinerja yang baik. Stres yang negatif akan berbanding terbalik dengan stres positif karena membuat seseorang tidak fokus dalam bekerja karena stres yang dialami mengganggu produktivitas dalam bekerja. (Ilham & Prasetyo, 2022). Stres kerja selain membuat perusahaan tidak sehat tetapi juga membuat karyawannya juga tidak sehat, stres kerja perlu dikendalikan karena jika stres tidak dikendalikan dan diatasi dengan baik akan dapat mengakibatkan seseorang pada ketidakmampuan untuk berinteraksi yang baik dengan lingkungannya baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan sehingga dapat menghambat pekerjaan serta menurunkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang menyebabkan adanya stres kerja yang sering meliputi para karyawan/pekerja diantaranya yakni beban pekerjaan yang begitu berat dan berlebihan, tekanan yang tinggi dalam pekerjaan, konflik dengan nasabah, konflik dengan pimpinan, karyawan/pekerja yang

merasakan tekanan dari pimpinan yang bertindak kurang adil, dan juga waktu bekerja yang berlebih dan juga menjadi tidak efisien bagi para pekerja (Rini et al., 2021).

Berdasarkan penelitian (Wani, 2013) stres kerja dapat dimediasi oleh peran motivasi kepada karyawan yang mengalami stres karena memiliki hubungan yang signifikan antara stres dan motivasi. Motivasi dapat menjadi kekuatan dan penyangga bagi perusahaan dalam memperhatikan karyawan yang mengalami tekanan tinggi dan juga beban kerja yang berlebihan sehingga karyawan mengalami stres kerja supaya para karyawan dapat bangkit kembali dengan adanya motivasi.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang atau individu supaya berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas tanggung jawab dan kewajiban yang telah diberikan (Kadarisman, M. 2012) Motivasi dapat memungkinkan karyawan untuk mendapatkan semangat baru dalam bekerja dan dapat membuat karyawan kembali produktif saat dihadapkan permasalahan dalam bekerja. Motivasi kerja sebagai pendorong, dan sebagai hal yang membangun karena memberikan semangat serta antusiasme bagi karyawan begitu kuat. Motivasi kerja menjadi tantangan nyata bagi sebuah organisasi/perusahaan. Bagi perusahaan, motivasi dan kinerja dapat menjadi mediasi yang menghasilkan emosi yang positif dan dapat menghasilkan kepuasan kerja. Secara bersamaan, motivasi juga dapat memberikan emosi yang negatif dan membuat kinerja menurun. Motivasi yang memberikan emosi negatif bagi para pekerja tersebut dikarenakan oleh motivasi yang terkontrol, yang mana seorang individu mengalami tekanan dan merasa dirinya terlalu dikontrol (Reizer et al., 2019). Perlu kebijaksanaan dari perusahaan dalam memberikan motivasi kerja untuk karyawan.

Penelitian yang dilakukan saat ini dibuat berdasarkan sumber dari penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan mengenai *stres kerja*, *motivasi kerja* dan *kinerja karyawan* namun pada penelitian-penelitian terdahulu tersebut ditemukan hasil yang bervariasi. Adanya hasil yang berbeda-beda atau *gap* dari penelitian terdahulu tersebut. Pemilihan pada PT. BPR Restu Artha Makmur sebagai objek penelitian ini karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak pada dunia perbankan yang menjadi salah satu Bank Perkreditan yang merasakan dampak dari pandemi Covid-19 terlebih pada karyawan bagian marketing yang dalam pekerjaannya mereka memiliki beban kerja dan tekanan yang tinggi karena karyawan marketing dalam kesehariannya perlu memenuhi target dalam perusahaan. Berdasarkan laporan kinerja yang didapat dari laporan publik Otoritas Jasa Keuangan melalui laporan umum BPR Restu Artha Makmur. Pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan yang sangat drastis yakni dalam laporan laba rugi sebesar -0,21 dan dengan kualitas aset produktif sebesar -0,01, kemudian pada tahun 2020-2021 laporan laba rugi sebesar -0,33 dan kualitas aset produktif sebesar -0,10 kemudian perusahaan tersebut mulai mengalami kenaikan kinerja setelah pandemi mereda yakni pada tahun 2021-2022 laporan laba rugi menjadi 0,38 dan laporan aset produktif -0,15.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress menjadi faktor utama dalam mempengaruhi aspek kehidupan dan kondisi serta proses berpikir seseorang. Stres dapat berbahaya bagi lingkungan pekerjaan karena stres dapat memunculkan respon pada seseorang yang terkena stres, dapat berupa kondisi mental yang tidak stabil seperti halnya seseorang tersebut menjadi emosional terhadap kondisi pekerjaan, selain itu stres juga dapat menyerang secara fisik pada seseorang, yang membuat seorang individu/karyawan tersebut mengalami masalah fisik seperti sakit. Dampak stres tersebut dapat membuat pekerjaan menjadi tersendat karena lingkungan pekerjaan membutuhkan kemampuan dan kebutuhan sumber daya dari seorang karyawan (Bairizki et al., 2021).

Kitole et al., (2019) menyatakan bahwa adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan karena stres kerja menurunkan kinerja akibat

adanya beban dan konflik kerja. Bashir & Ramay (2010) juga berpendapat bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan karena stres menurunkan kinerja. Sedangkan pada Agus Dwi Cahya et al., (2021) stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga timbul pertanyaan apakah karyawan yang mengalami beban kerja yang berat dan menjadikan karyawan tersebut stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut:

H1: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Sugiarto & Nanda (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dengan motivasi kerja yakni karena setiap terjadi peningkatan stres kerja maka motivasi kerja karyawan akan menurun. Aldi & Susanti, (2019) dan Sinambela, (2013) juga mengemukakan bahwa stres kerja dapat menurunkan motivasi kerja karyawan karena stres tersebut berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan Maulidiah (2017) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi karena jika stres kerja tinggi maka motivasi kerja akan terpacu lebih tinggi, tetapi jika stres kerja menurun maka motivasi kerja juga akan menurun. Stres et al., (2016) mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan.

Stres kerja yang tinggi pada karyawan menandakan bahwa karyawan perlu motivasi kerja yang tinggi. Sehingga timbul pertanyaan apakah karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi mempengaruhi motivasi karyawan saat bekerja. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Leitão et al., 2022) karyawan yang telah memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung memiliki retensi yang unggul dan menjadi keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan. Karyawan juga akan cenderung lebih lama bertahan dalam suatu organisasi sehingga motivasi kerja bagi karyawan dalam perusahaan perlu adanya peningkatan untuk mencapai tujuan kinerja yang efektif dan efisien, hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Novianti (2016) mendukung penelitian terdahulu dengan menemukan adanya hubungan positif motivasi pada karyawan dapat membuat kinerja menjadi lebih efektif, efisien dan maksimal karena motivasi diberikan dari pihak atasan perusahaan. Zayed (2023) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

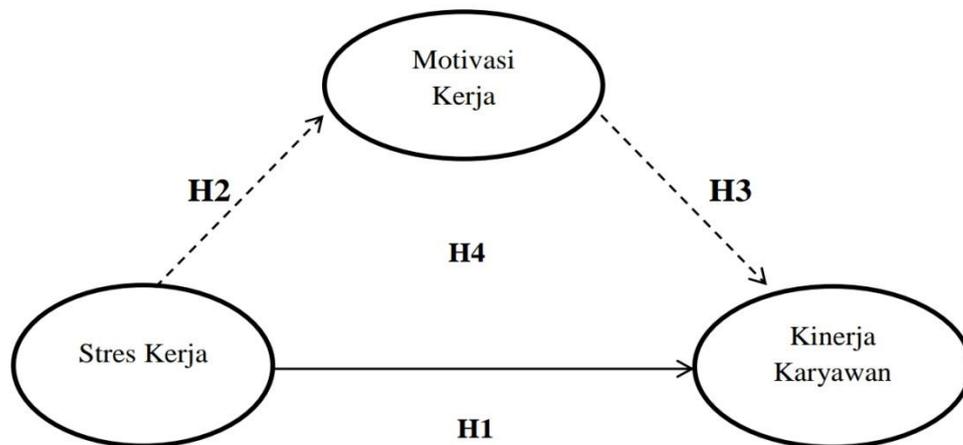
H3 Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi kerja

Stres kerja yang sangat berpengaruh bagi menurunnya kinerja karyawan yaitu beban kerja yang tinggi, kemudian juga dapat seringkali karena adanya konflik kerja, waktu kerja yang berlebihan, bahkan pengaruh dari kepemimpinan perusahaan tersebut juga dapat menjadi stressor bagi karyawannya, dalam menghadapi stres kerja karyawan tersebut, yang menjadi pemicu paling tinggi meningkatnya kinerja adalah motivasi (Sinambela, 2013). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H4 Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing.

KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber : Penelitian Terdahulu (Maulidyah (2017), Sinambela, (2013), Sugiarto & Nanda, (2020))

Hipotesis Penelitian

- H1 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : Motivasi memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

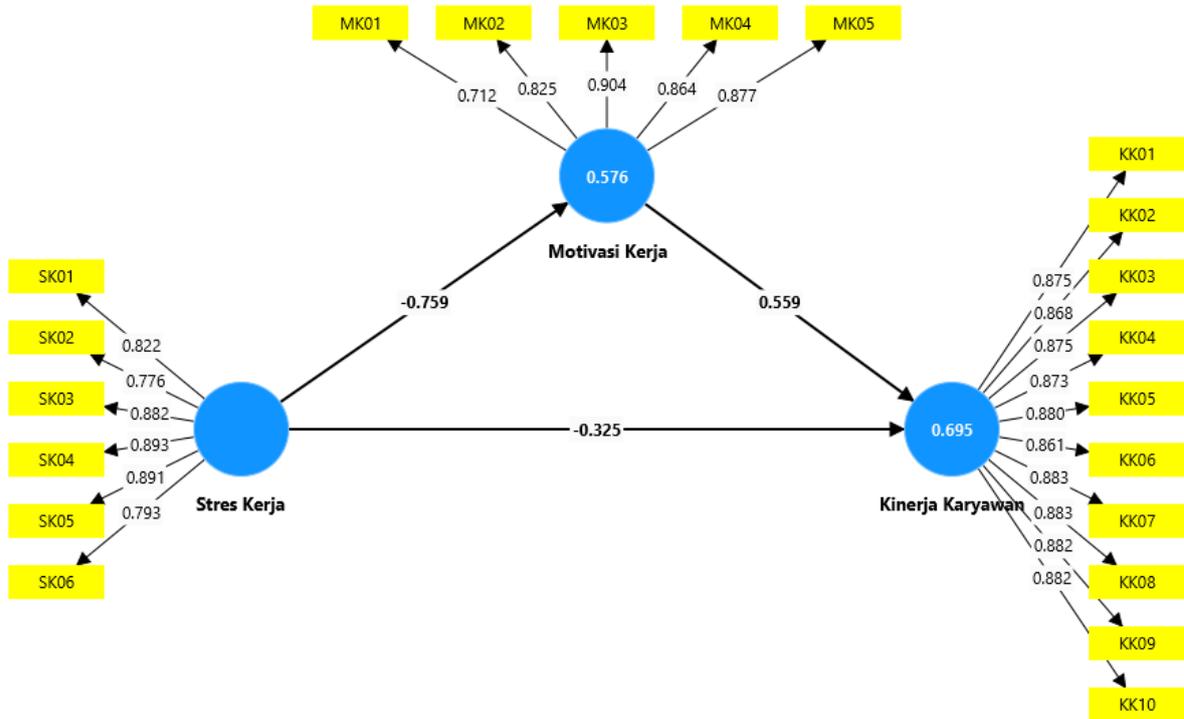
Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 karyawan marketing di PT. BPR Restu Artha Makmur Majapahit Semarang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus. Metode sensus merupakan sampel jenuh, yakni teknik pengambilan sampel menggunakan seluruh dari populasi. Pada penelitian ini, menggunakan sampel pada 55 karyawan marketing di PT. BPR Restu Artha Makmur Majapahit Semarang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner terhadap karyawan marketing PT. BPR Restu Artha Makmur Majapahit Semarang. Data yang akan dikumpulkan merupakan data berupa fakta dan informasi yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan. Pengukuran kuesioner dilakukan secara offline pada karyawan marketing PT BPR Restu Artha Makmur Majapahit Semarang. Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima poin yang digunakan untuk menguji kekuatan jawaban dari responden mengenai pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Square*). Pengolahan data dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.2.9. Menurut Ghozali & Latan, (2015:7) analisis dengan SmartPLS dapat dilakukan dengan 3 model, model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (outer model), model struktural (inner model), kriteria Goodness of fit (GoF), dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

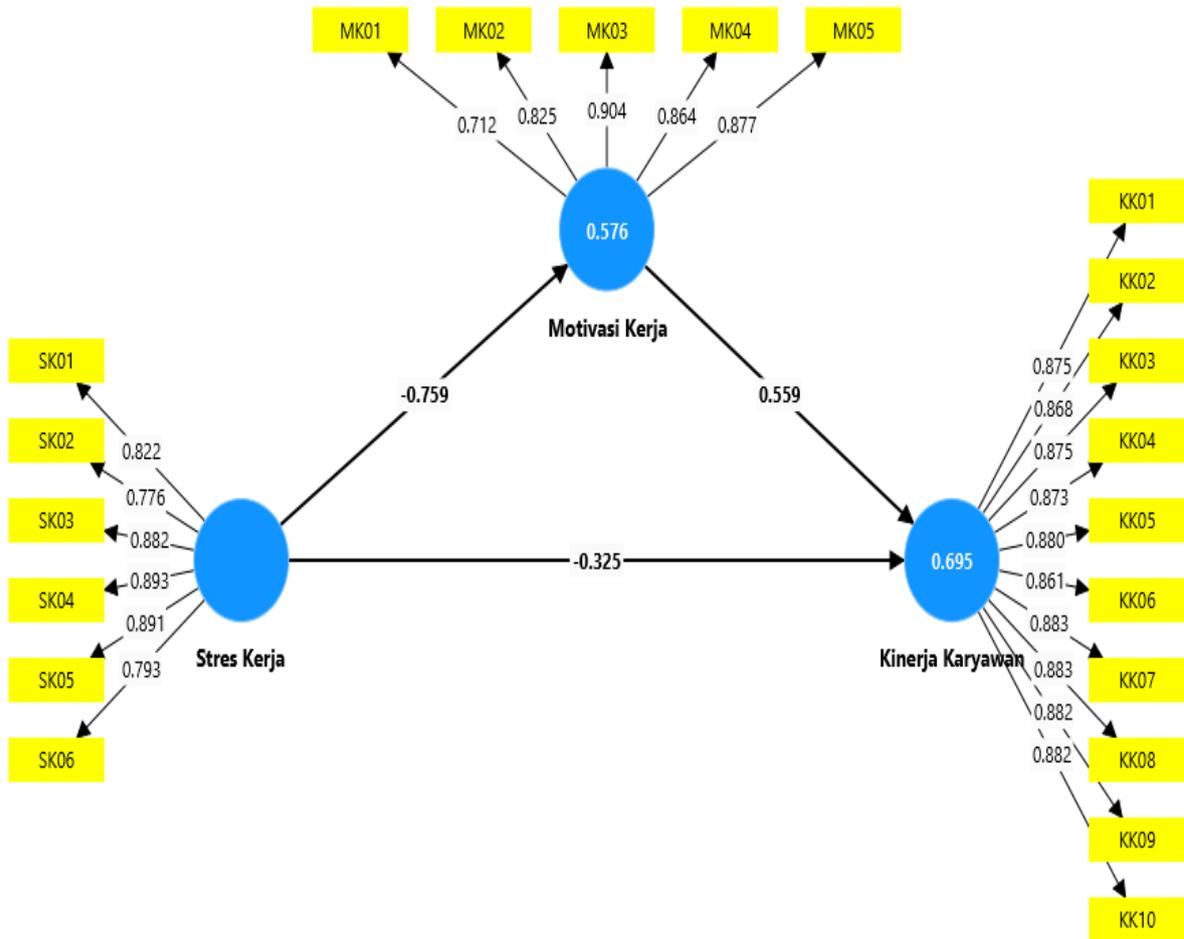
Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel laten dengan indikatornya memiliki validitas konstruk dan reliabilitas dari instrumen. Dikatakan bahwa memenuhi syarat jika nilai *outer loading* lebih dari 0.7, nilai *Cronbach's alpha* >0.7, dan nilai *AVE* >0.5. Berdasarkan pada gambar di bawah ini dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reabilitas.



Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2024

Uji Inner Model

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai pada uji *inner model* memiliki nilai lebih dari 0.7 sehingga data yang diolah dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.



Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2024

Uji Hipotesis

Koefisien jalur merupakan nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel.. *Path coefficients* memiliki nilai yang berada pada -1 hingga dengan 1. Apabila nilai berada pada - 1 sampai dengan 0 maka dinyatakan negative. Menunjukkan bahwa pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan negatif dengan hasil -0.325 dan stres terhadap motivasi kerja juga negatif dengan hasil nilai -0.759, sedangkan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi/intervening menunjukkan bahwa memiliki nilai positif yaitu 0.559.

Tabel 1
Path Coefficients List

	<i>Path coefficients</i>
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.559
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.325
Stres Kerja -> Motivasi Kerja	-0.759

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

R – Square

Model ini berfungsi dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai R - Square 0.67 dapat diartikan baik dan apabila nilai R – Square 0.33 diartikan sebagai moderat atau medium, dan jika nilai 0,19 diartikan lemah (Ghozali, 2021).

Tabel 2
Hasil Uji R – Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.695	0.683
Motivasi Kerja	0.576	0.568

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Nilai *r - square* pada Kinerja Karyawan sebesar 0,695, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 69,5%.
2. Nilai *r- square* pada Motivasi Kerja sebesar 0,576, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 57,6%.

Uji hipotesis berfungsi untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistik. Pada nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah $< 0,05$. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan Hipotesis adalah ketika t-statistik $>$ t-tabel (Ghozali, 2015).

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ((O/STDEV))</i>
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.559	0.558	0.152	3.685
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.325	-0.323	0.161	2.022
Stres Kerja -> Motivasi Kerja	-0.759	-0.761	0.067	11.310

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t statistics sebesar 3.685 dimana lebih besar dari t tabel sebesar 1.96 dan juga p values sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari 0.05.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai t statistics sebesar 2.022 dimana lebih besar dari t tabel = 1.96 dan juga p values sebesar 0.043 dimana lebih kecil dari 0.05.
3. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karena nilai t statistics sebesar 11.310 dimana lebih besar dari t tabel = 1.96 dan juga p values sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari 0.05.

Specific Indirect Effect

Tabel 4

Hasil Specific Indirect Effect

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>
Stres Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.424	-0.424	0.122	3.468

Sumber: Data primer yang diolah,2024

Berdasarkan pada tabel di atas nilai t statistics sebesar 3.468 dimana lebih besar dari t tabel sebesar 1.96 dan juga p values sebesar 0.001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *marketing* dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* studi pada PT. BPR Restu Artha Makmur Majapahit Semarang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan melalui nilai t statistics sebesar 2.022 dimana lebih besar dari t tabel sebesar 1.96 dan juga p values sebesar 0.043 dimana lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil nilai t statistics dengan nilai sebesar 11.310 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1.96 dan juga p values sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dapat diterima.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil dari nilai t statistics yaitu sebesar 3.685 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1.96 dan juga p values sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dapat diterima.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja (Z) memediasi hubungan antara stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan melalui nilai t statistics sebesar 3.468 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1.96 dan juga p values sebesar 0.001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dapat diterima.

KETERBATASAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang hanya dapat menjelaskan 57,6% atau sebagian dari variabel motivasi kerja yang dalam penelitian ini hanya dipengaruhi stres kerja saja, dan sisanya yaitu 42,4% . Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa dapat menambah variabel lainnya.

REFERENSI

- Abdullah, R. (2021). Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Mm Ugm Yogyakarta. *Journal of Tourism and Economic*, 3(2), 126–134. <https://doi.org/10.36594/jtec.v3i2.97>
- Agus Dwi Cahya, Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 16–26. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- BASHIR, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact Of Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.5539/ijms.v2n1p122>
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.2.9 untuk Penelitian Emperis (3rd ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald. (2011). *Behavior in Organizations*. Edisi 10. Prentice Hall.USA.
- Herzberg F (1966) *Work and the nature of man*. World Publishing, Cleveland
https://switcheducation.com/wpcontent/uploads/2017/06/SEB_LYO_McGregor_Thinker.pdf
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.
- Ihensekien, O. A., & Joel, A. C. (2023). Abraham Maslow's Hierarchy of Needs and Frederick Herzberg's Two-Factor Motivation Theories: Implications for Organizational Performance. *The Romanian Economic Journal*, 85. <https://doi.org/10.24818/rej/2023/85/04>
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Surakarta. 7(2), 96–104. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/62209>
- Kitole, A. M., Idua, M., & Matata, K. (2019). Effect of work stress on employee performance in the public sector in Kenya: A case of the National Treasury. *International Journal of Business & Law Research*, 7(4), 8–28.
- Kongcharoen, J., Onmek, N., Jandang, P., & Wangyisen, S. (2020). Stress and work motivation of primary and secondary school teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(4), 709–723. <https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2019-0088>
- Leitão, M., Correia, R. J., Teixeira, M. S., & Campos, S. (2022). Effects of leadership and reward systems on employees' motivation and job satisfaction: an application to the Portuguese textile industry. *Journal of Strategy and Management*. <https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2021-0158>
- Marliani, L. (2019). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 2614–2945.
- Maulidyah, I. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Back Office Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 5(3), 1–9.
- Nawawi, Hadari. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nazir, O. and Islam, J.U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: an empirical check, *South Asian Journal*

- of Business Studies. Vol. 6 No. 1, pp. 98-114, available at: <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Ozsoy, E. (2019). An Empirical Test of Herzberg's Two-Factor Motivation Theory. *Marketing and Management of Innovations, March*, 11–20. <https://doi.org/10.21272/mmi.2019.1-01>
- Paillé, P., Boiral, O., & Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552–3575.
- Prawirosentono, Suyadi. (2012). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Reizer, A., Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *Journal of Managerial Psychology*, 34(6), 415–428. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299>
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Hani Handoko T. (2001). *Organisasi Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Rini, Chandra, W., Lan, W. P., Wilinny, W., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Trinity Interlink Medan. Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI), 453–457. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/619>
- Rivai (2004). *Penilaian prestasi kerja dan praktek PT*. Ganudra Pustaka Utama, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.
- Abdullah, R. (2021). Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Mm Ugm Yogyakarta. *Journal of Tourism and Economic*, 3(2), 126–134. <https://doi.org/10.36594/jtec.v3i2.97>
- Agus Dwi Cahya, Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 16–26. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- BASHIR, U., & Ramay, M. I. (2010). Impact Of Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.5539/ijms.v2n1p122>
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Ihensekien, O. A., & Joel, A. C. (2023). Abraham Maslow's Hierarchy of Needs and Frederick Herzberg's Two-Factor Motivation Theories: Implications for Organizational Performance. *The Romanian Economic Journal*, 85. <https://doi.org/10.24818/rej/2023/85/04>
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Surakarta*. 7(2), 96–104. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/62209>
- Kitole, A. M., Idua, M., & Matata, K. (2019). Effect of work stress on employee performance in the public sector in Kenya: A case of the National Treasury. *International Journal of Business & Law Research*, 7(4), 8–28.
- Kongcharoen, J., Onmek, N., Jandang, P., & Wangyisen, S. (2020). Stress and work motivation of primary and secondary school teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(4), 709–723. <https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2019-0088>
- Leitão, M., Correia, R. J., Teixeira, M. S., & Campos, S. (2022). Effects of leadership and

- reward systems on employees' motivation and job satisfaction: an application to the Portuguese textile industry. *Journal of Strategy and Management*. <https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2021-0158>
- Marliani, L. (2019). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 2614–2945.
- Maulidyah, I. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Back Office Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 5(3), 1–9.
- Ozsoy, E. (2019). An Empirical Test of Herzberg's Two-Factor Motivation Theory. *Marketing and Management of Innovations, March*, 11–20. <https://doi.org/10.21272/mmi.2019.1-01>
- Reizer, A., Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *Journal of Managerial Psychology*, 34(6), 415–428. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299>
- Rini, Chandra, W., Lan, W. P., Wilinny, W., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Trinity Interlink Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 453–457. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/619>
- Sinambela, T. S. & M. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi*, XVII,(01), 75–83.
- Stres, P., Terhadap, K., Kerja, M., Dampaknya, D. A. N., & Novianti, R. A. (2016). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. 04, 1–9.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja*. 97.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>
- Zayed, M. A. (2023). *the Impact of Job Satisfaction on the Performance of Employees*. 10(2), 747–759. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:260816045>