

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam kegiatan operasionalnya bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi.

Kinerja yang buruk bisa diakibatkan oleh beberapa faktor baik itu masalah gangguan kesehatan, psikologi pegawai itu sendiri, kondisi lingkungan kerja dan sebagainya yang bisa berakibatkan terjadinya stres kerja.

Septianto (2010), mengemukakan bahwa pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa faktor individual berpengaruh

paling dominan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh pegawai bisa berdampak pada umumnya terhadap rendahnya motivasi kerja dan pada akhirnya akan berdampak pada tenaga kerja yang bersangkutan dengan menurunnya produktivitas kerja sehingga hasil kerjanya kurang sempurna.

Robbins (2008:368), setiap orang dimanapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan

Menurut Adi (2000), stres dapat bersifat positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif disebut "*eustres*" yakni mendorong manusia untuk lebih dapat berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain. Sebaliknya, stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut "*distress*" menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan. Gejala-gejala "*distress*" melibatkan baik kesehatan fisik maupun psikis. Beberapa contoh gejala "*distress*" antara lain adalah gairah kerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan, dan lain sebagainya.

Dari beberapa fenomena yang terjadi pada PT. PLN . Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, pimpinan dapat bersikap bijak dan mendengarkan aspirasi dari karyawan kemungkinan karyawan yang mengalami stres dalam bekerja akan sedikit berkurang, walaupun ada faktor eksternal yang mempengaruhi stres karyawan.

Tunjungsari (2011), Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selerasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap karyawan terutama perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat agar menjadi perusahaan yang kompetitif sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang berkaitan dengan **Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sawerigading Kota Palopo.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut.

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) Sawerigding?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) Sawerigading?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak di capai oleh penulis dalam penelitian ini agar dalam pelaksanaan dapat di jadikan pedoman untuk kedepanya adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sawerigading.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sawerigading.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang stres kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan, sehingga dapat di lakukan usaha untuk mengurangi stres pada karyawan.
- b. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia yang di miliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat di ambil kebijakan yang tepat

menjadi sesuatu kekuatan baru bagi perusahaan.

- c. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan.
- d. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas pengetahuan tentang pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan mengenai usaha yang bergerak dalam bidang jasa dan harapan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan informasi yang bermanfaat bagi penulis dan pihak lain.

1.4.2 Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti

Adanya penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran yang bermanfaat pada perusahaan pada PT. PLN(Persero) Sawerigading dalam mengambil keputusan mengenai motivasi dan komitmen dan di harapkan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

Stres kerja merupakan bagian dari stres kehidupan, stres yang melampaui batas kemampuan karyawan akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik. Stres merupakan respon fisiologi dan psikologi terhadap rangsangan yang berlebihan yang biasanya tidak menyenangkan dan peristiwa yang mengancam dalam lingkungan.

Merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja.

Menurut Desy (2002), stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologi dan psikologi. Faktor-faktor tersebut misalnya: beban kerja terlalu berat, pekerjaan terlalu sedikit, hubungan atasan bawahan kurang serasi, dan peran yang tidak jelas. Stres merupakan hal lumrah dialami oleh setiap individu di akibatkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri manusia itu

sendiri. Stres bersifat fluktuasi kadang naik kadang turun tergantung dengan kondisi kerja yang dialami.

Menurut Siagian (2009:300), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik dan seorang. Stres tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Astianto dan Supriyadi (2014: 2), menyatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan tentu akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja di hasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* tinggi pada akhirnya menyebabkan biaya bertambah besar.

Menurut Rivai & Mulyadi (2012), stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang di mana dia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres kerja menyebabkan terganggunya fungsi emosi, kognitif maupun fisiologi individu yang mengalaminya. Bagi individu yang mempunyai penyesuaian diri baik, stres akan dengan mudah dan cepat ditanggulangi tapi bagi yang penyesuaian dirinya jelek, stres akan menimbulkan masalah dalam setiap langkah kehidupan individu. Dalam menjalankan pekerjaan seorang pegawai dapat mengalami stres kerja. Beban kerja yang berlebihan serta desakan waktu mengakibatkan pegawai menjadi tertekan dan stres, beberapa tekanan kerap kali

berasal dari pimpinan, sehingga kualitas pimpinan yang jelek bisa mengakibatkan stres terhadap pegawai.

Menurut Rheda (2008:9), faktor lingkungan yang mempengaruhi stres kerja antara lain adalah :

a. Faktor Lingkungan Fisik antara lain:

penggunaan cahaya penerangan, bau yang menusuk hidung, suhu panas atau dingin, jauhnya jarak rumah ketempat kerja, sarana transportasi tidak memadai, memaksa pekerja menghabiskan waktunya dalam perjalanan untuk berganti-ganti kendaraan umum dan berdesak-desakan di dalamnya.

b. Faktor Lingkungan Sosial antara lain :

- 1) Beban kerja yang berlebihan, seperti terlalu banyaknya pekerjaan, rutinitas pekerjaan sementara tuntutan pekerjaan berlebihan dan rendahnya perhatian atasan, rendahnya kualitas beban kerja antara lain lingkungan kerja kurang memberikan variasi sehingga menurunkan kualitas beban kerja karena kelelahan para pegawai, kurangnya tuntutan kreatifitas para pegawai.
- 2) Kurangnya dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga di rumah.
- 3) Shift kerja tidak teratur.
- 4) Live events (kejadian-kejadian dalam kehidupan sehar-hari). Perubahan yang terjadi dalam kehidupan individu menjadikannya rentan terhadap stres bila ia tidak dapat beradaptasi dengan kejadian itu.
- 5) Dukungan sosial keluarga dan teman dekat.

- c. Faktor Pekerja. Faktor pekerja meliputi adanya konflik peran (orang yang memiliki beberapa peran yang saling bertentangan), tidak jelasnya tugas dan tanggung jawab terlalu tinggi terhadap tugas, adanya desakan waktu penyelesaian tugas.

2.1.2 Pengaruh dan Efek Samping Stres Kerja

Menurut Septianto (2010), stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Dampak terhadap perusahaan.
- b. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- c. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
- d. Menurunnya tingkat produktivitas.
- e. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

2.1.3 Indikator Stres Kerja

Adapun indikator stres Menurut Wijono (2010), menyatakan bahwa beberapa indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut:

- a. Budaya sosial yang dilakukan bersama keluarga, relegius, keturunan, struktur pekerjaan, dan faktor faktor sosial lainnya.
- b. Hubungan dengan orang lain dalam dunia budaya sosial, seperti seorang pribadi berperan sebagai suami istri, rekan kerja, orang tua, rakyat, sebuah negara dan sebagainya.
- c. Aspek dari individu sendiri, individu mempunyai kecenderungan ciri-ciri yang tidak tahan terhadap tekanan, ancaman, mudah dan cemas.

2.1.4. Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Kaswan (2017), factor- faktor stres berasal dari :

- a. Stres lingkungan, mencakup hal hal seperti perubahan sosial atau teknologi, globalisasi, keluarga, kondisi ekonomi dan keuangan, serta kondisi tempat tinggal atau masyarakat.
- b. Stres organisasi, dapat dikategorikan menjadi kebijakan, dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi kerja.
- c. Stres kelompok, kelompok dapat menjadi sumber stres. Stres kelompok dapat dikategorikan menjadi dua wilayah, kurangnya konvesitas kelompok dan kurangnya dukungan sosial.

2.1.5 Strategi Management Stres Kerja

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan social. Margiati (1999: 71-80),

a. Strategi Penanganan Individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- 1) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksikognitif. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya istirahat sejenak (*time out*) terlebih dahulu.
- 2) Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja, dengan

melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman.

- 3) Strategi Penanganan Organisasional, strategi ini di desain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol penekan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individu.

b. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- 1) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal.
- 2) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan.
- 3) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama.
- 4) Rencana dan pengembangan jalur karir dan menyediakan konseling.

c Strategi Dukungan Sosial.

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan social terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain.

2.1.6 Teori Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Winardi J (2002:252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Chua Bee Soek (2004:191), memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan" Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja.

Wibowo (2011:378), motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus di tekan dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami, bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan pimpinan perlu mempengaruhi karyawan untuk menyamakan motivasi dengan

kebutuhan perusahaan. Agar para karyawan memiliki visi dan arah yang sama dengan tujuan perusahaan, sehingga para karyawan penting kiranya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Terdapat banyak teori tentang motivasi dan temuan penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan hubungan perilaku hasil. Setiap teori dapat diklasifikasikan ke dalam pendekatan isi atau pendekatan proses dari motivasi.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Rivai Veithza (2009: 838), Ada tiga faktor sumber motivasi, yakni

- 1) Kemungkinan untuk berkembang
- 2) Jenis Pekerjaan.
- 3) Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan di tempat mereka bekerja.

Menurut Tambulon (2004:84), mengelompokkan teori motivasi dalam dua kategori antara lain:

- a. Teori kepuasan, yang memusatkan pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Mereka berusaha menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi orang.
- b. Teori proses, yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan.

- c. Kedua kategori ini mempunyai pengaruh penting bagi para manajer yang pekerjaannya berhubungan dengan proses motivasi.

2.1.7 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga memperoleh hasil. Begitu juga dalam dunia kerja, motivasi bertujuan menggerakkan karyawan agar timbul kemauan untuk bekerja dengan giat sehingga tujuan diri dan perusahaan dapat tercapai.

Beberapa tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2016:146), sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan, produktivitas kerja karyawan.
- b. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.8. Teori-Teori Motivasi

- a. Teori Hierarki kebutuhan.

Hasibuan (2016:153), berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat

kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Kebutuhan fisiologis / *physiological needs* : meliputi rasa lapar, haus, seksual, berlidung, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan fisik ini merupakan kebutuhan yang paling kuat di antara yang lain. Dalam hal ini seseorang sangat membutuhkan makan, pakaian, papan.

- 1) Kebutuhan rasa aman / *safety and security needs* : meliputi rasa ingin dilindungi dari fisik dan emosional. Sekarang kebutuhan yang menduduki tingkat tertinggi adalah keamanan.
- 2) Kebutuhan sosial / *affiliation or acceptance needs or belongingness* : mencakup rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, persahabatan, dan kebutuhan akan bergaul dalam masyarakat, kebutuhan berafiliasi dengan sesamanya, kebutuhan mencari hubungan yang bermakna.
- 3) Kebutuhan penghargaan / *esteem or status needs* : mencakup faktor penghargaan internal seperti rasa hormat diri, otonomi dan pencapaian, serta faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan, dan perhatian. Pemuasan kebutuhan akan penghargaan ini dapat menghasilkan perasaan-perasaan percaya akan dirinya, prestise, kekuasaan dan kontrol.
- 4) Kebutuhan aktualisasi diri / *self actualization needs* : yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi untuk mencapainya.

b. Teori motivasi kesehatan

Menurut Hasibuan (2016:157), menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- 1) Pertama, Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan faktor pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
- 2) Kedua, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

Ada faktor yang menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yaitu *Satisfiers* atau *motivators* pekerjaan, apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi namun jika tidak ada maka tidak akan menimbulkan ketidakpuasan yang berlebihan seperti :

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Kemajuan
- 6) Pengembangan potensi individu.

c. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah

kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Terdapat 3 konsep penting berkaitan dengan teori ini seperti dikutip oleh Hasibuan (2016:166), yaitu:

- 1) Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang di berikan terjadi karena perilaku, harapan di nyatakan dalam probabilitas (kemungkinan).
- 2) Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau memotivasi) bagi setiap individu tertentu. Nilai/valensi ditentukan oleh individu dan tidak merupakan kualitas objektif dari akibat itu sendiri.
- 3) Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

d. Teori Motivasi Prestasi McClelland

McClelland mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Kemampuan seseorang untuk berprestasi ini membuat McClelland terpesona untuk melakukan serangkaian riset empirisnya bersama asosiasinya di Universitas Harvard Amerika Serikat. Selama lebih dari 20 tahun bersama timnya McClelland melakukan penelitian tentang desakan untuk berprestasi seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi kerja orang lain.

2.1.9. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

a. Faktor internal

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

b. Faktor eksternal

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan.

2.1.10 Indikator Motivasi

Motivasi seseorang akan tampak dalam beberapa indikator. Menurut Hamzah B. Uno (2009:112), menjelaskan beberapa indikator dari motivasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, seperti : kerja keras, tanggung jawab,

- pencapaian tujuan, dan menyatu dengan tugas.
- b. Prestasi yang dicapainya, seperti dorongan untuk sukses, umpan balik, dan unggul dalam bekerja
 - c. Pengembangan diri, yaitu peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju.
 - d. Kemandirian dalam bertindak, yaitu mandiri dalam bekerja dan suka pada tantangan.

2.1.11 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja.

Menurut Hasibuan (2013:38), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja menjadi sebuah landasan dalam sebuah organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

Kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Pada dasarnya, penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, Penilaian

kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat di ketahui.

Kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan. Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa disamakan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan serupa yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. pribadi yang produktif akan lebih kreatif dalam berhubungan dengan dunia sekitarnya dengan cara menciptakan suatu hasil kerja melalui kemampuan dan menggunakan pikiran serta perasaannya. Individu yang kreatif dapat dikatakan sebagai seseorang yang tinggi independensinya, inovatif dalam pendekatan masalah, terbuka terhadap suatu pengalaman baru yang lebih luas, ditandai dengan spontanitas, fleksibilitas, dan kompleksitas.

Menurut Mangkunegara (2002), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat

diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Susanta, Nadiasa dan Adnyana (2014:2), menyatakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat membangkitkan produktivitas karyawan atau kemampuan terbaiknya bagi perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kinerja adalah dengan pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan, karena setiap orang yang bekerja pada organisasi tidak lepas dari motif keuntungan atau manfaat yang diperoleh dari bekerja. Masalah kompensasi sangatlah penting untuk diperhatikan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, kompensasi dapat berupa uang atau barang. Terpenuhinya kompensasi tentu diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

2.1.12 Faktor- Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

Sutrisno (2009: 152), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang di miliki oleh setiap individu
- b. Faktor kepemimpinan: meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer dan team leader.

- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.13 Tujuan Kinerja Karyawan

menurut Rivai dan Basri (2005), antara lain:

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru di peruntukan untuk memperbaiki hasil kinerja dan kegiatan karyawan tersebut.
- b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahahn masalah yang kompleks atas aktivitas membuat suatu keputusan pada tugas.
- c. Perbaikan pada sikap kinerja.
- d. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- e. Perbaikan dalam efisien waktu.

2.1.14 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi actual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya Handoko (2002), Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara

keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya, ada 5 faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

- 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target- target dan ukurannya spesifik serta dapat di ukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian-penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

- 3) Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreativitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas dapat dipercaya.

2.1.15 Indikator Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan, Menurut Iswahyu Hartati (2005), di ukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses standar, proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (1993:383), ia mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kualitas (*Quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan.
- c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*), merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

- d. Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*), yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervisor*), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Interpersonal impact, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.2 Penelitian terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu untuk mendapatkan bahan perbandingan serta memperjelas pembahasan dalam penelitian. Berikut ini adalah uraian singkat dari hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat dari tabel 2.1 sebagai berikut.

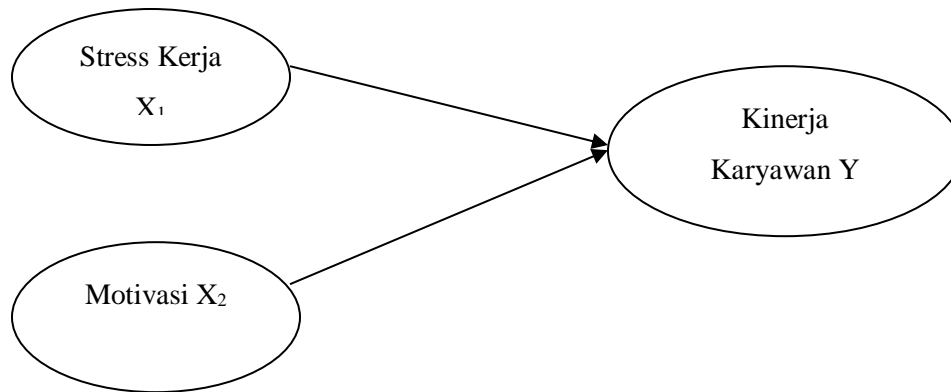
Tabel 2.2, Penelitian Terdahulu

No	Penelitin	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Widyasunu Jalu Kuncoro 2018	Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja Driver Di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta	Analisi Regresi Linear Berganda	berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja
2.	Noviansyah1 & Zunaidah 2011	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja	Analisi Regresi Linear Berganda	Dalam Penelitian Ini, Hipotesis Yang Diuji Adalah Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja
3.	Andri Budhi Nugroho 2013	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Iv Pt. Dan Liris Di Sukoharjo	Analisis Regresi Berganda	Dari Persamaan Regresi Linier Berganda Menunjukkan Bahwa Motivasi Dan Disiplin Mempunyai Pengaruh Signifikan Dan Positif Terhadap Kinerja
4.	Parwoto 1) Sri Hartono 2) Istiqomah 3) 2017	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Area Surakarta	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifi- Kan Terhadap Kinerja Karyawan

5.	Archie Surya Wiryang1 Rosalina Koleangan2 Imelda W.J Ogi3 2015	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Penelitian Ini, Menunjukkan Bahwa Variabel Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Secara Bersama- Sama Atau Simultan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln(Persero) Area Manado
6.	Framelita Mariana Wala1 Yantje Uhing2 Genita Lumintang 2017	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado
7.	Niken Widyastuti 2015	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Skpd Kabupaten Sintang Kalimantan Barat	Analisis Deskripsi Kategori Variabel	Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai/Skpd
8	Endang Sugiarti 2018	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Pln	Analisis Regresi Linier Sederhana	Pengaruh Yang Signifikan Antara Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

		(persero) Area Bintaro Tangsel		PLN (Persero)Area Bintaro.
9	Angga Permana 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Persamaan Regresi Linier Berganda digunakan Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Variabel Independen Yaitu Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi, dan Reward Terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan.
10	Ni Luh Gede Poniasih A.A.Sagung Kartika Dewi 2015	Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indonesia Power UBP Bali	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indonesia Power UBP Bali Dengan Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda

2.3 Karangka Konseptual



Gambar 2.3, Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat di definisikan antara dua atau lebih variabel dalam bentuk pertanyaan yang dapat di uji. Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

1. Diduga bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Sawerigading.
2. Diduga bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Sawerigading.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN(persero) SAWERIGADING kota palopo yang beralamat di jalan vetran adapun waktu penelitian dilakukan mulai bulan juli sampai bulan agustus 2020.

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan yang bekerja pada PT. PLN (persero) SAWERIGADING kota palopo yang berjumlah 30 karyawan sekaligus keseluruhanya dijadikan objek penelitian.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer, yaitu data yang di ambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara, kuesioner yang diberikan pada karyawan PT. PLN (persero) SAWERIGADING kota palopo.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang telah di kumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh priset sendiri untuk tujuan lain, cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dari dokumen-dokumen yang ada.

3.4 Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada instansi yang bersangkutan, melalui penyebaran kuesioner pada para karyawan, peneliti dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Analisis regresi linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2010). Dengan rumus persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_1 X_2$: Koefesien Regresi Masing-Masing Variabel

X_1 : Stres Kerja

X_2 : Motivasi

e : Standar eror

3.6 Definisi Operasional

Variabel dan konsep penelitian ini yakni terdiri dari variable bebas dan variable terikat yang di kategorikan sebagai berikut:

- 1) Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi PT. PLN keterkaitanya dengan kinerja karyawan. PT. PLN harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan.
- 2) Budaya sosial yang dilakukan bersama keluarga, relegius, keturunan, struktur pekerjaan, dan faktor faktor sosial lainnya.
- 3) Hubungan dengan orang lain merupakan dalam dunia budaya sosial, seperti seorang pribadi berperan sebagai suami istri, rekan kerja, orang tua, rakyat, sebuah negara dan sebagainya.
- 4) Aspek dari individu artinya mempunyai kecenderungan ciri-ciri yang tidak tahan terhadap tekanan, ancaman, mudah dan cemas.
- 5) Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan PT. PLN (persero) SAWERIGADING kota palopo.
- 6) Tanggung jawab dalam melakukan kerja, seperti : kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, dan menyatu dengan tugas.
- 7) Pengembangan diri artinya, yaitu peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju.

- 8) Prestasi yang dicapainya, seperti dorongan untuk sukses, umpan balik, dan unggul dalam bekerja.
- 9) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan PT. PLN(persero) SAWERIGADING kota palopo.
- 10) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas.

Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05 dan uji 2 sisi, atau menggunakan batasan 0,3. Artinya apabila nilai korelasi lebih dari batasan yang ditentukan maka item pernyataan di anggap valid, sedangkan jika kurang dari batasan yang ditentukan maka item pernyataan dianggap tidak valid. Dalam penelitian ini penulis menggunakan batasan r tabel dengan signifikan 0,05.

3.7.2. Uji Reliabilitas.

Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan batasan 0,6 .Fraser (1992), reliabilitas

3.7.3 Uji F

Menurut Djarwanto (1988), mengatakan bahwa mean lebih dari dua populasi normal adalah sama, asumsinya adalah bahwa *variance* (deviasi standart kuadrat) dari populasi-populasi itu sama. Prinsip yang digunakan sebagai dasar dalam mengujikan hipotesis ini adalah apabila mean dari kelompok bagian sangat berbeda dengan yang lain, maka *variance* dari kombinasi dari seluruh kelompok akan jauh lebih besar dari

3.7.4. Uji t

Adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Sugiono (2011),

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.4.1 Sejarah PT. PLN (Persero) SAWERIGADING KOTA PALOPO

PLN berdiri sejak sekitar abad ke-19, yang didirikan oleh perusahaan pabrik gula dan teh milik belanda. Pada tahun 1972, sesuai dengan peraturan pemerintah No.17, status perusahaan listrik negara (PLN) ditetapkan sebagai perusahaan umum listrik negara dan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Pada tahun 1961, PLN pusat membentuk unit PLN cabang palopo dengan wilayah kerja meliputi palopo, palopo utara, palopo selatan, dengan dikeluarkannya surat edaran PLN pusat tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan perusahaan listrik negara maka PLN cabang luar kota tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi organisasi sebagai cabang, oleh karena itu berdasarkan surat keputusan pimpinan PLN dalam perkembangan selanjutnya PLN selain membawahi beberapa unit PLN cabang palopo, palopo juga membawahi beberapa unit kerja.

PLN adalah singkatan dari perusahaan listrik negara, PLN adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di indonesia.

4.4.2 Pergantian Nama PT. PLN

Berdasarkan PP No. 23 1994 maka status PLN wilayah palopo berubah menjadi persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) SAWERIGADING PALOPO cabang palopo, perubahan ini mengandung arti bahwa PLN makin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

4.4.3 Uraian Tugas PT. PLN (Persero) Sawerigading Kota Palopo

a. General Manajer

Bertanggung jawab atas pengelolaan usaha melalui optimilisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan sinergis serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan profitabilitas serta iklim kerja yang produktif.

b. Auditor Internal

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan audit internal sesuai dengan program kerja pemeriksaan tahunan dan pemantauan tidak lanjut hasil, temuan, pembinaan dan menyempurnaan sistem manajemen dan operasional untuk mendukung terlaksananya tata kelola perusahaan yang baik.

c. Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunya perencanaan korporat, perencanaan sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya penguasaan tenaga listrik memiliki efisiensi

d. Bidang Niaga

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian target dari penjualan tenaga listrik pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta pengembangan usaha yang dapat memberikan nilai tambah dan keuntungan bagi perusahaan.

e. Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan anggaran dan pendanaan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengelolaan pajak dan asuransi yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

f. Bidang Sumber Daya Manusia Dan Organisasi

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dan organisasi, administrasi dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

g. Bidang Komunikasi, Hukum Dan Administrasi

Bertanggung jawab penyelenggaraan pengelolaan administrasi kesekretarian, komunikasi masyarakat dan hukum pengelolaan keamanan sarana dan prasarana kantor serta pembinaan lingkungan kelancaran kerja organisasi.

4.4.4 Lokasi PT. PLN (Persero) Sawerigading Kota Palopo

Kantor PT. PLN (Persero) Sawerigading Kota Palopo, Sulawesi selatan di jalan veteran. Melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat layanan seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik pln, pembayaran listrik sehingga complain, selain berkunjung langsung saat ini masyarakat sudah bisa melakukan cek rekening saldo listrik secara online, bayar listrik online dengan pln token, pembayaran online melalui atm atau aplikasi mobile.

4.4.5 Visi Dan Misi PT. PLN (Persero) Sawerigading Kota Palopo

Adapun visi yang dimiliki PT. PLN (Persero) Sawerigading Kota Palopo yaitu:

- a. Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya bertumpuh pada potensi instansi.

Adapun Misinya PT. PLN (Persero) Sawerigading Kota Palopo yaitu:

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

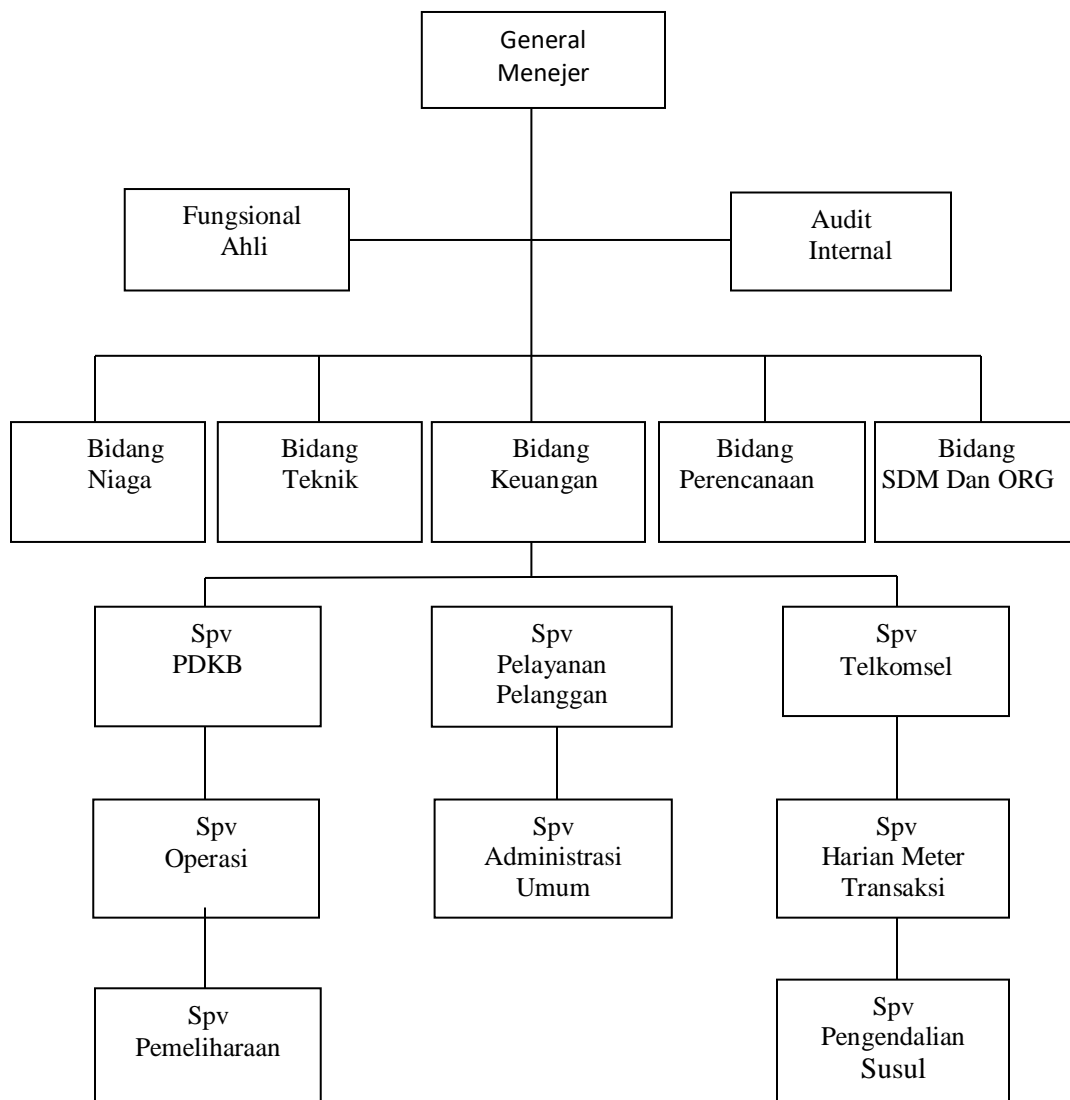
Adapun Mottonya yaitu:

Listrik untuk kehidupan lebih baik.

4.4.6 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Sawerigading Kota Palopo

Gambar. 4.4.6

Struktur Organisasi



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskriptifkan tentang ringkasan data-data penelitian mean, minimum, maksimum, jumlah data (N), range, standar deviasi dan lain-lain. Hasil uji statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2.1
Analisis Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Stress Kerja	25	19	54	38.96	8.11
Motivasi Kerja	25	20	70	55.72	9.43
Kinerja Karyawan	25	19	67	48.36	8.89
Valid N (Listwise)	25				

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel diatas ada beberapa penjelasan yang diperoleh yaitu dari 25 yang dijadikan sebagai responden, dari variabel Stress Kerja (X_1) memiliki nilai minimum 19, nilai maksimum 54, nilai rata-rata (mean) 38,96 dan standar deviasinya 8,11. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai minimum 20, nilai maksimum 70, nilai rata-rata (mean) 55,72 dan standar deviasinya 9,43. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 19, nilai maksimum 67, nilai rata-rata (mean) 48,36 dan standar deviasinya 8,89.

4.2.2 Uji Validitas

Dengan menggunakan bantuan IBM SPSS statistic 20. Maka pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom correlation, dengan kriteria :

- 1) Jika sig (2-tailed) > 0,05 = valid
- 2) Jika sig (2-tailed) < 0,05 = tidak valid

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dilihat hasil olah data pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2.2
Hasil uji Validitas variabel Stress Kerja

Pernyataan	Pearson	Sig	Ket.
Stress Kerja 1	0,619	0,000	Valid
Stress Kerja 2	0,645	0,000	Valid
Stress Kerja 3	0,712	0,000	Valid
Stress Kerja 4	0,777	0,000	Valid
Stress Kerja 5	0,722	0,000	Valid
Stress Kerja 6	0,657	0,000	Valid
Stress Kerja 7	0,576	0,000	Valid
Stress Kerja 8	0,697	0,000	Valid
Stress Kerja 9	0,686	0,000	Valid
Stress Kerja 10	0,731	0,000	Valid
Stress Kerja 11	0,810	0,000	Valid
Stress Kerja 12	0,791	0,000	Valid
Stress Kerja 13	0,546	0,000	Valid
Stress Kerja 14	0,777	0,000	Valid
Stress Kerja 15	0,503	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

Tabel 4.2.2**Hasil uji Validitas variabel Motivasi Kerja**

Pernyataan	Pearson	Sig	Ket.
Motivasi Kerja 1	0,623	0,000	Valid
Motivasi Kerja 2	0,723	0,000	Valid
Motivasi Kerja 3	0,630	0,000	Valid
Motivasi Kerja 4	0,565	0,000	Valid
Motivasi Kerja 5	0,790	0,000	Valid
Motivasi Kerja 6	0,818	0,000	Valid
Motivasi Kerja 7	0,814	0,000	Valid
Motivasi Kerja 8	0,700	0,000	Valid
Motivasi Kerja 9	0,596	0,000	Valid
Motivasi Kerja 10	0,599	0,000	Valid
Motivasi Kerja 11	0,790	0,000	Valid
Motivasi Kerja 12	0,531	0,000	Valid
Motivasi Kerja 13	0,570	0,000	Valid
Motivasi Kerja 14	0,665	0,000	Valid
Motivasi Kerja 15	0,607	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

Tabel 4.2.2**Hasil uji Validitas variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Pearson	Sig	Ket.
Kinerja Karyawan 1	0,736	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,748	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,738	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,804	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,628	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,559	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 7	0,872	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 8	0,520	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 9	0,524	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 10	0,758	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 11	0,562	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 12	0,580	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 13	0,608	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 14	0,648	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 15	0,647	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel diatas, semua variabel independen yakni stress kerja dan motivasi kerja serta variabel dependen yakni kinerja karyawan memiliki skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan sebuah penelitian karena memiliki tingkat validitas yang baik.

4.2.3 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau *cronbach alpha* > 0,60 Ghasoli (2009) dengan menggunakan bantuan software SPSS 20. maka uji reliabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's alpha	keterangan
Stress Kerja	0,911	Reliabel
Motivasi Kerja	0,911	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,908	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2020

Dari penyediaan tabel di atas, maka seluruh instrument dinyatakan reliabel. Dimana hasil perhitungan uji reabilitas menunjukkan *cronbach's alpha* > 0,6 sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang handal atau dapat di percaya.

4.2.4 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda:

Tabel 4.2.4
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7.791	7.394
1 Stress Kerja	-.046	.171
Motivasi Kerja	.760	.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,791 + -0,046X_1 + 0,760X_2 + e$$

Dari hasil tabel diatas, maka dapat dijelaskan koefisien regresinya sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 7,791. Artinya jika Stress Kerja -0,046 (X_1) dan Motivasi Kerja 0,760 (X_2) nilainya tetap atau sama dengan nol. Maka Kinerja Karyawan (Y) nilai skornya sebesar 7,791.
- Koefisien regresi variabel Stress Kerja mempunyai nilai sebesar -0,046 menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar -0,046.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai sebesar 0,760 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar

satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,760.

4.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien Determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.2.5
Hasil Pengujian Simultan (uji f)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.582	5.75223	1.392

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,582 artinya 58,2% variabel dependen Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel independen Stress Kerja dan Motivasi Kerja dan sisanya 41.8% (100% - 41,8%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

4.2.6 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen Stress Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan secara parsial.

Tabel 4.2.6
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.791	7.394		1.054	.303
1 Stress Kerja	-.046	.171	-.042	-.268	.791
Motivasi Kerja	.760	.147	.807	5.167	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2020

Dari hasil tabel diatas, maka adapun penjelasannya dapat diketahui dengan menunjukkan hasil uji t sebagai berikut :

a. Stress Kerja (X_1)

Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,791 > 0,05$). Hal ini berarti stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis 1 ditolak.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis 2 diterima.

4.2.7 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Tabel 4.2.7
Hasil Pengujian Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1169.820	2	584.910	17.677	.000 ^b
	Residual	727.940	22	33.088		
	Total	1897.760	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga jika stress kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Stress Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 yang telah dilakukan antara stress kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar $-0,268$ dengan nilai signifikan sebesar $0,791 > 0,5$ dan hasil uji regresi linear berganda memiliki nilai koefisien sebesar $-0,046$ menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi nilai dari variabel stress kerja maka akan semakin menurun nilai dari kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Hasil di atas menunjukkan bahwa bahwa ketika tingkat stress kerja yang tinggi dialami oleh karyawan maka secara langsung dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Stress kerja terjadi diakibatkan berbagai hal, diantaranya yakni tingginya tekanan dari pimpinan atau atasan, lingkungan kerja yang monoton, pekerjaan yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu, ataukah tekanan-tekanan bersifat eksternal. Olehnya itu, stress kerja yang tinggi atau bahkan berlebihan menjadikan karyawan tersebut dalam melakukan aktivitasnya pada sebuah perusahaan akan menurun dan tidak produktif sehingga perusahaan akan mengalami kerugian penurunan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Permana (2017), Framelita Mariana Wala (2017), dan Widyasunu Jalu Kuncoro (2018), yang memperoleh hasil penelitian bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 yang telah dilakukan antara motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 5,167 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,760 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi nilai dari variabel motivasi kerja maka akan semakin meningkat nilai dari kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa bahwa ketika tingkat motivasi kerja yang meningkat dilakukan oleh karyawan maka secara langsung karyawan tersebut akan semangat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja yang baik timbul dikarenakan berbagai hal misalnya lingkungan kerja yang harmonis, pribadi yang memiliki jiwa optimis, lingkungan eksternal yang baik dan mendukung, pekerjaan yang sesuai dengan disiplin ilmu dan hal lainnya yang dapat menimbulkan munculnya motivasi kerja yang baik. Olehnya itu, motivasi kerja yang baik dari karyawan akan sangat menguntungkan bagi suatu perusahaan karena kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019), Fiska Permata sari dan Nazaruddin Aziz (2019), Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) yang memperoleh hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian secara simultan (uji F), menunjukkan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji parsial (uji t), menunjukkan bahwa stress kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,791 > 0,5$). Hal ini berarti stress kerja sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
3. Hasil uji parsial (uji t), menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,5$). Hal ini berarti motivasi kerja sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. PT. PLN (Persero) Sawerigading harus senantiasa mempertahankan motivasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan karena hal ini menjadi perhatian keunggulan dan tindakan yang positif demi mempertahankan kinerja karyawan yang meningkat dalam suatu perusahaan. Tingkat stress kerja yang tinggi akan

merugikan sebuah perusahaan serta menurunkan kinerja karyawan. Olehnya itu, stress kerja harus dikurangi dan digantikan dengan motivasi kerja yang tinggi oleh karyawan.

2. PT. PLN (Persero) Sawerigading harus selalu meningkatkan Kinerja karyawan dari hari-hari sebelumnya dan menjalankan aturan perusahaan jika ada karyawan yang kedapatan bekerja tidak sesuai dengan prosedur kerja agar tidak merugikan baik itu pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.
3. Bagi para penulis selanjutnya agar kiranya melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi tentang stress kerja dan motivasi kerja serta variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan, sehingga penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu tempat untuk mendapatkan informasi tentang stress kerja dan motivasi kerja itu sendiri untuk melakukan penelitian-penelitian yang kebaruan selanjutnya

DAFTAR RUJUKAN

- Septianto, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. studi pada PT. Pataya Raya Semarang) Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Robbins , 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empa
- Adi, W.A. 2000 “Analisis stres dan pengaruhnya terhadap kinerja pengusaha industri kecil (studi kasus pada sentra industri konveksi di kecamatan Wedi kabupaten Klaten)” KOGNISI Majalah Ilmiah Psikologi Vol4 10-19
- Desy, Vita Helia. 2002. *Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Marketing Services PT Unilever Indonesia Tbk. Skripsi*. Program Sarjana Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia. *Jurnal Maksipreneur*, Vol.IV, No. 2, Juni 2015
- Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 17 No. 2 Juni 2017: 353
- Astianto, A dan Suprihhadi, H. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3 No. 7, h. 1-7.
- Rivai, V.,& Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Redha, A. Achmad. 2008. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf Keuangan Dinas Di Kabupaten Majene Sulawesi Barat,skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar
- Wijono. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta Prenada Media Group.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Margiati, Lulus, 1999. Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3: 71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Unvessitas Airlangga.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18 Desember

- Chua Bee Seok, 2004. Stres Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesehatan Mental dan Strategi Daya Tindak (Suatu Kajian di Kalangan Guru Sekolah di Kota Kinabalu. *Jurnal Teknologi*, 1 – 18. Sabah: Universitas Teknologi Malaysia.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18 Desember 2011 57
- Tambulon, Manahan. P. 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen (dasar, pengertian, dan masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2002. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung. *Jurnal EMBA* Vol. 7 No.1 Januari 2019, Hal. 991 – 1000
- Susanta, I.W.N., Nadiasa, M., Adnyana, I.B.R. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil*, Vol 2, No. 2, h. 1-8. Juni 2017: 353– 361
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Edisi I*. BPFE. Yogyakarta.
- Iswayu, Hartati. 2005. Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, Eksekutif, *Jurnal Bisnis Manajemen*, Vol. II, No. 1.
- Bernardin, H. John & Joice E, A. Russel, 1993. *Human Resource Management*, Mc. Graw-Hill, Inc.
- Fraser, T.M. 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta : PT. Sapidodadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18 Desember 2011
- Djarwanto, PS. 1988. *Statistik Induktif Edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta. Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.