



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. ARETAS NUSANTARA**

SKRIPSI

Abudzar Arrifai Bima Suroso

1802025111

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. ARETAS NUSANTARA**

SKRIPSI

Abudzar Arrifai Bima Suroso

1802025111

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2023

#### PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARETAS NUSANTARA" merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Jakarta, Januari 2023



Abudzar Arrifai Bima. Suroso  
NIM.1802025111

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**Judul** : **PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARETAS  
NUSANTARA**

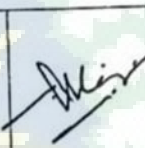
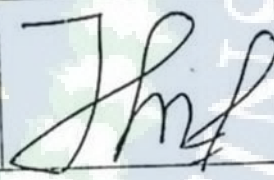
**NAMA** : **ABUDZAR ARRIFAI BIMA SUROSO**

**NIM** : **1802025111**

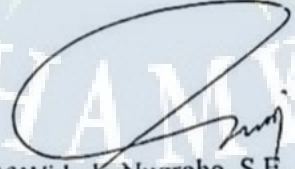
**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

**TAHUN AKADEMIK** : **2022/2023**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk di ajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Pahman Habibi , S.E., M.M	

**Mengetahui,**  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul :

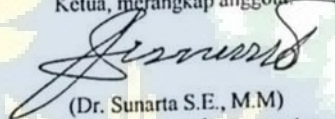
**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. ARETAS NUSANTARA**

Yang disusun oleh :  
Abudzar Arrifai Bima Suroso  
1802025111

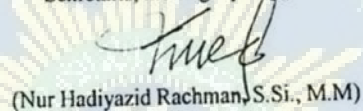
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S-1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
Pada Tanggal : 8 Februari 2023

Tim Penguji:

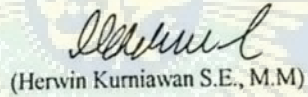
Ketua, merangkap anggota:

  
(Dr. Sunarta S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota:

  
(Nur Hadiyah Rachman, S.Si., M.M)

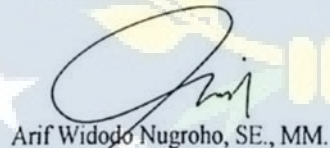
Anggota

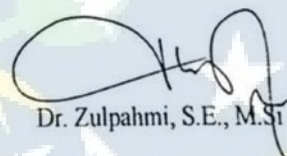
  
(Herwin Kurniawan S.E., M.M)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

  
Arif Widodo Nugroho, SE., MM.

  
Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abudzar Arrifai Bima Suroso  
NIM : 1802025111  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (Non-exclusive Royalty Free-Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARETAS NUSANTARA”**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada Tanggal : 28 Januari 2023  
Yang menyatakan



(Abudzar Arrifai Bima Suroso)

## ABSTRAK

**Abudzar Arrifai Bima Suroso (1802025111)**

### **“PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARETAS NUSANTARA”**

Skripsi. *Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2023. Jakarta.*

Kata Kunci : *Motivasi Kerja , Stres Kerja , Kinerja Karyawan.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, stress kerja, terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Aretas nusantara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 sampel metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Teknik yang di gunakan adalah sampling jenuh. Tehnik pengolahan dan analisis data yang di gunakan adalah analisis deskriptif dan mode regresi liner berganda dengan pengolahan menggunakan SPSS 26.0

Berdasarkan pengujian hipotesis regresi linier menunjukkan Hipotesis pertama menunjukkan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menunjukkan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0.024 < 0.05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga menguji menunjukkan nilai signifikan yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa Motivasi kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis koefisien determinasi dan analisis korelasi berganda diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,660 atau 66%. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Stres kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 66% dan sisanya sebesar 34% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## ***ABSTRACT***

**Abudzar Arrifai Bima Suroso (1802025111)**

### **"THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ARETAS NUSANTARA"**

*Essay. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2023 Jakarta.*

*Keywords: Work Motivation, Work Stress, Employee Performance.*

This study aims to determine the effect of work motivation, work stress, on the performance of employees at PT. Aretas archipelago. The population in this research is 60 samples. The method used is the quantitative method. The technique used is saturated sampling. The processing technique and data analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression mode with processing using SPSS 26.0.

Based on the linear regression hypothesis testing, the first hypothesis shows a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This proves that work motivation has a significant influence on employee performance. The second hypothesis shows a significance value of  $0.024 < 0.05$ . This proves that work stress has a significant effect on employee performance. The third hypothesis test shows a significant value of  $0.000 < 0.05$ . This proves that work motivation and work stress have a significant influence on employee performance.

The results of the analysis of the coefficient of determination and multiple correlation analysis obtained an Adjusted R-Square value of 0.660 or 66%. This means that the independent variables, namely work motivation and work stress, are able to explain the dependent variable, namely employee performance by 66% and the remaining 34% is explained by other variables not included in this study



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurasyidin, SE, M.Si selaku wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E, M.M selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Tohirin, SHI., M.Pd.I selaku wakil dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Arif Widodo Nugroho, SE., MM. selaku Ketua Prograam Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar.,MM. selaku Dosen Pembimbing I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Bapak Pahman Habibi, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
10. Seluruh dosen S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

11. Seluruh kakak – kakak pembimbing dan Karyawan PT. Aretas Nusantara yang telah memberikan izin dan membantu dalam pengumpulan data penyusunan skripsi.
12. Untuk kedua orangtuaku, yang dengan ikhlas selalu memberikan dukungan moril maupun material, kasih sayang dan doa yang tiada hentinya. Serta adikku yang telah memberikan doa dan dukungan.
13. Orang-orang terdekat saya yaitu Fallah, Abam, Hardiga, Gabriel, Rio Harnedi, Iday, Shirin, Haykal, Labiba, dan Denis terima kasih atas bantuan dan dorongan semangat kepada peneliti sehingga membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
14. Kekasih saya yang bernama Luthfi Khairunnisa yang telah dengan tulus membantu dan mendukung saya untuk terus berjuang menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA angkatan tahun 2018.
16. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi dan dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini. Akhir kata penulis berharap laporan ini dapat dijadikan sarana untuk menambah pengetahuan dan menjadi motivasi lebih baik bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 28 Januari 2023



Abudzar Arrifai Bima Suroso

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Telaah Pustaka.....	27
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	27
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	28
2.2.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan .....	29

2.2.1.4 Indikator Kerja Karyawan .....	30
2.2.2 Motivasi .....	31
2.2.2.1 Pengertian Motivasi .....	31
2.2.2.2 Tujuan Motivasi .....	32
2.2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi .....	33
2.2.2.4 Faktor Motivasi Kerja .....	33
2.2.2.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja .....	34
2.2.3 Stres Kerja .....	36
2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	36
2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	37
2.2.3.3 Pendekatan Stres Kerja .....	40
2.2.3.4 Cara Mengatasi Stres Kerja .....	41
2.2.3.5 Dimensi Stres Kerja .....	42
2.2.3.6 Indikator Stres Kerja .....	43
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	44
2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	44
2.3.2 Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	44
2.4 Rumusan Hipotesis .....	47
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
3.1 Metode Penelitian .....	48
3.2 Operasional Variabel .....	48
3.3 Populasi dan Sampel .....	50
3.3.1 Populasi .....	50
3.3.2 Sampel .....	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	51
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	52
3.5.1 Teknik Pengolahan Data .....	52
3.5.2 Uji Kualitas Data .....	52
3.5.2.1 Uji Validitas .....	52

3.5.2.2 Uji Reliabilitas .....	53
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.5.3.1 Uji Normalitas Data .....	54
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas.....	55
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	55
3.5.3.4 Uji Autokorelasi.....	56
3.5.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	57
3.5.5 Analisis Model Regresi Linear Berganda.....	58
3.5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
3.5.5.2 Uji Statistik T (Parsial) .....	58
3.5.5.3 Uji Statistik F (F) .....	59
3.5.6 Analisis Koefisien Korelasi .....	60
3.5.6.1 Analisis Korelasi Parsial.....	60
3.5.6.2 Analisis Korelasi Berganda .....	60
3.5.7 Analisis Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ) .....	61
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan PT. Aretas Nusantara.....	62
4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Aretas Nusantara .....	62
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	62
4.1.2.1 Visi Perusahaan.....	62
4.1.2.2 Misi Perusahaan.....	62
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Aretas Nusantara .....	63
4.1.4 Karakteristik Responden PT. Aretas Nusantara.....	63
4.2 Hasil Pengolahan dan Pembahasan.....	66
4.2.1 Uji Kualitas Data .....	66
4.2.1.1 Uji Validitas Data.....	66
4.2.1.2 Uji Reliabilitas .....	69
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.2.2.1 Uji Normalitas .....	70
4.2.2.2 Uji Multikolinieritas .....	71
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	72

4.2.2.4 Uji Autokorelasi.....	72
4.2.2.5 Rangkuman Pembahasan Uji Asumsi Klasik .....	73
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	74
4.2.4 Analisis Per Variabel .....	75
4.2.4.1 Motivasi Kerja .....	75
4.2.4.2 Stres Kerja .....	82
4.2.4.3 Kinerja Karyawan.....	89
4.2.5 Analisis Model Regresi Linear Berganda.....	95
4.2.5.1 Model Regresi Linear Berganda.....	95
4.2.6 Analisis Uji Hipotesis.....	96
4.2.6.1 Uji Statistik T (Parsial) .....	96
4.2.6.2 Uji Statistik F (Simultan).....	97
4.2.7 Analisis Koefisien Korelasi.....	98
4.2.7.1 Analisis Korelasi Parsial (X1) .....	98
4.2.7.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	100
4.2.8 Analisis Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ) .....	100
4.3 Pembahasan Umum Penelitian .....	101
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>107</b>
5.1 Kesimpulan .....	107
5.2 Saran .....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pendapatan Tahunan PT. Aretas Nusantara Periode 2019-2021 .....	2
Tabel 1.2	Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Aretas Nusantara Periode Januari-Desember Tahun 2021 .....	3
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Kuesioner Variabel Motivasi Kerja Pada PT. Aretas Nusantara Tahun 2021 .....	4
Tabel 1.1	Hasil Pra Survei Kuesioner Stres Kerja Pada PT. Aretas Nusantara Tahun 2021 .....	5
Tabel 2.1	Ringkasan Gambaran Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	50
Tabel 3.1	Bobot Nilai Skala Likert .....	52
Tabel 3.2	Pengambilan Keputusan Ada tidaknya Autokorelasi .....	56
Tabel 3.3	Kriteria Persentase Tanggapan Responden .....	58
Tabel 3.4	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	60
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Usia .....	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	65
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Lamanya Bekerja .....	66
Tabel 4.5	Uji Validitas Motivasi Kerja.....	68
Tabel 4.6	Uji Validitas Stres Kerja .....	68
Tabel 4.7	Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	69
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 4.10	Hasil Uji Autokorelasi .....	73
Tabel 4.11	Hasil Statistik Deskriptif .....	75
Tabel 4.12	Perusahaan memberikan kesesuaian gaji dengan pengorbanan karyawan .....	75
Tabel 4.13	Perusahaan memberikan bonus setiap karyawan saat memnuhi target kerja.....	76
Tabel 4.14	Penerangan cahaya diruangan kerja memenuhi kebutuhan kerja.....	76

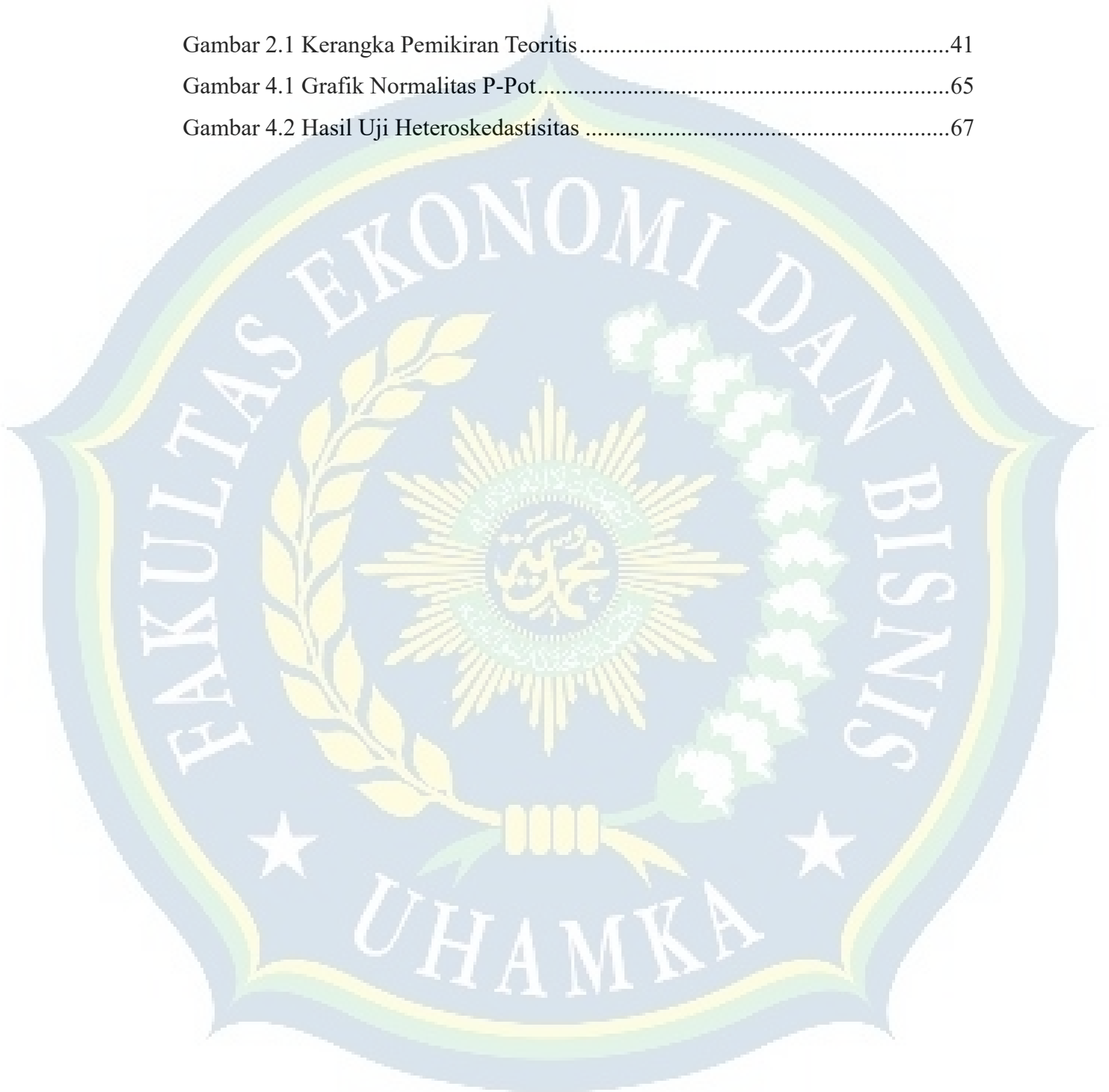
Tabel 4.15	Kebersihan diruangan kerja saya memberikan kenyamanan dalam bekerja .....	77
Tabel 4.16	Perusahaan memberikan jaminan sosial kesehatan kepada karyawan	77
Tabel 4.17	Perusahaan memberikan jenjang karir kepada karyawan yang berprestasi.....	78
Tabel 4.18	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan setiap memenuhi target.....	78
Tabel 4.19	Pimpinan memberikan kesempatan berkreaitifitas dalam bekerja kepada karyawan .....	79
Tabel 4.20	Pimpinan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri kepada karyawan .....	79
Tabel 4.21	Karyawan menunjukkan kemampuan terbaik dalam bekerja .....	80
Tabel 4.22	Karyawan menunjukkan integritas dalam bekerja .....	80
Tabel 4.23	Variabel Motivasi Kerja .....	81
Tabel 4.24	Target yang diberikan perusahaan dalam bekerja terlalu tinggi.....	81
Tabel 4.25	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan .....	83
Tabel 4.26	Karyawan selalu menerima tugas yang diselesaikan dengan waktu singkat .....	83
Tabel 4.27	Karyawan mengerjakan tugas dengan volume yang tinggi.....	84
Tabel 4.28	Karyawan selalu menerima tugas diluar tugas utama yang diberikan perusahaan.....	84
Tabel 4.29	Karyawan merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja..	85
Tabel 4.30	Karyawan mengerjakan tugas dengan jumlah banyak .....	85
Tabel 4.31	Perusahaan memberikan pekerjaan dalam tingkat kesulitan yang tinggi .....	85
Tabel 4.32	Karyawan selalu datang kerja tepat waktu.....	86
Tabel 4.33	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu .....	86
Tabel 4.34	Karyawan melaksanakan tugas dengan baik dan benar .....	87
Tabel 4.35	Variabel Stres Kerja.....	87
Tabel 4.36	Karyawan cermat dalam meminimalisir kesalahan dalam bekerja .....	88



Tabel 4.37	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan benar .....	90
Tabel 4.38	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target.....	90
Tabel 4.39	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan volume yang ditetapkan perusahaan.....	91
Tabel 4.40	Karyawan mengutamakan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan .....	91
Tabel 4.41	Karyawan saling melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam bekerja .....	91
Tabel 4.42	Karyawan memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja ...	92
Tabel 4.43	Karyawan bersedia lembur apabila pekerjaan belum selesai .....	92
Tabel 4.44	Variabel Kinerja Karyawan .....	93
Tabel 4.45	Hasil Regresi Linear Berganda .....	95
Tabel 4.46	Hasil uji t .....	97
Tabel 4.47	Hasil Uji F ( <i>Simultan</i> ) .....	98
Tabel 4.48	Hasil Koefisien Korelasi Parsial ( $X_1$ ).....	99
Tabel 4.49	Hasil Koefisien Korelasi Parsial ( $X_2$ ).....	99
Tabel 4.50	Hasil Koefisien Korelasi Berganda .....	100
Tabel 4.51	Hasil Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	101

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	41
Gambar 4.1 Grafik Normalitas P-Pot.....	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	1/23
Lampiran 2 Data Kuisisioner.....	6/23
Lampiran 3 <i>Output</i> Data SPSS 25.0.....	9/23
Lampiran 4 Tabel Uji DW.....	16/23
Lampiran 5 Tabel Uji R.....	17/23
Lampiran 6 Tabel Uji t.....	18/23
Lampiran 7 Tabel Uji F.....	19/23
Lampiran 8 Surat Tugas.....	20/23
Lampiran 9 Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing I.....	21/23
Lampiran 10 Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II.....	22/23
Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup.....	23/23

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai penggerak untuk pengelolaan sistem suatu organisasi. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi, stres kerja, kinerja karyawan dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Organisasi tanpa sumber daya yang baik dalam hal strategi dan operasi tidak dapat dipertahankan dan mencapai tujuan organisasi (Fauziatunisa, et al 2018). Dalam perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting karena tanpa peran dari manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan oleh perusahaan telah tersedia, suatu perusahaan tidak akan berjalan dan mencapai tujuannya, karena manusia merupakan penggerak dan penentu arah perusahaan kedepannya. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan.

Dari data Tabel 1.1 di bawah ini, secara umum pendapatan pada PT. Aretas Nusantara mengalami penurunan kuantitas yang terjadi Setiap Tahunnya dimana pada tahun 2019 melampaui target pendapatan sebanyak Rp.17.000.868.000.000

dari target awal sebanyak Rp.17M dan pada Tahun 2020 dan selanjutnya dengan rata-rata pendapatan menurun, penurunan terendah pada tahun 2021 sebanyak Rp.14.146.860.000 dari target awal sebesar Rp.17 M hingga akhir tahun penjualan belum kembali mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Pendapatan Tahunan PT. Aretas Nusantara Periode 2019-2021**

No	Tahun	Target Tahunan	Pendapatan Tahunan
1	2019	Rp.17.000.000.000	Rp.17.868.000.000
2	2020	Rp.17.000.000.000	Rp.16.264.872.000
3	2021	Rp.17.000.000.000	Rp.14.146.860.000

*Sumber : Data Pendapatan Perusahaan PT. Aretas Nusantara.*

Karyawan akan dapat melakukan aktivitasnya dengan baik dan optimal diperoleh jika perusahaan memperhatikan motivasi kerja dan stres kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan motivasi kerja dan stres kerja karyawan. Kinerja dapat diukur oleh kinerja seseorang sesuai dengan pekerjaan yang bersangkutan. Catatan hasil kinerja dihasilkan dari fungsi atau aktivitas karyawan tertentu yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil dari prestasi seseorang tergantung pada ukuran pekerjaan yang bersangkutan. Perlu adanya peningkatan kinerja Karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Peningkatan kinerja ini

berupa kualitas, kuantitas dan tanggung jawab setiap karyawan terhadap tugas yang diberikan (Suwanto, 2019:160).

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Aretas Nusantara Periode Januari-Desember Tahun 2021**

Bulan	Sakit	Izin	Terlambat
Januari	3	0	2
Februari	2	1	3
Maret	3	2	2
April	1	1	3
Mei	2	3	5
Juni	4	2	4
Juli	3	1	6
Agustus	2	1	5
September	4	3	8
Oktober	2	2	9
November	3	0	8
Desember	2	0	10

Sumber : PT. Aretas Nusantara

Dari data tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran Karyawan yang terlambat cukup meningkat terjadi pada PT Aretas Nusantara pada bulan Desember. Karyawan yang datang terlambat sebanyak 10 orang Karyawan . Dari data tersebut masih ada Karyawan yang datang terlambat setiap bulannya. Alasan seorang Karyawan setiap bulannya mengalami kenaikan dalam keterlambatan daftar hadir dikarenakan.Tinginya beban kerja yang diberikan dan kurangnya motivasi kerja dari seorang atasan. Hal ini terlihat bahwa masih banyak Karyawan yang kurang tanggung jawab terhadap kehadiran dalam bekerja. Pada kenyataannya perusahaan sudah menentukan waktu yang ditentukan untuk tidak terjadi keterlambatan.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan kualitas pencapaian dalam perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek yaitu salah satunya dari Motivasi kerja. Karyawan yang tidak disiplin akan absensi dapat menyebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan laporan pekerjaan sehingga terjadi keterlambatan serta dapat menurunkan efektifitas kerja dan dapat menimbulkan stres dalam bekerja (Robbins, 2016:16).

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survei Kuesioner Variabel Motivasi Kerja Pada PT. Aretas Nusantara Tahun 2021**

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Sampel
		1	2	3	4	5	
1.	Perusahaan memberikan kesesuaian gaji dengan pengorbanan karyawan	0	1	6	33	20	60
2.	Penerangan cahaya diruangan kerja memenuhi kenyamanan dalam bekerja	0	3	10	21	26	60
3.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan setiap memenuhi target	0	4	14	22	20	60
4.	Karyawan menunjukkan kemampuan terbaik dalam bekerja	0	1	9	28	22	60
5.	Karyawan menunjukkan integritas dalam bekerja	0	2	7	24	27	60

Sumber : PT. Aretas Nusantara

Dari Tabel 1.3 hasil pra survey dibawah pernyataan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan setiap memenuhi target. Jawaban responden memilih sangat setuju sebesar 33% dengan jawaban responden sebanyak 238 dan nilai rata-rata 3.39. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa pernyataan memiliki

poin terendah, hal ini menunjukkan motivasi kerja menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan.

Motivasi merupakan satu kekuatan potensil yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat dipengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif (Winardi,2016:16).

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survei Kuesioner Stres Kerja Pada PT. Aretas Nusantara Tahun 2021**

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Sampel
		1	2	3	4	5	
1.	Target yang diberikan perusahaan dalam bekerja terlalu tinggi	0	3	12	15	30	60
2.	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan	1	1	12	18	28	60
3.	Karyawan selalu menerima tugas yang diselesaikan dengan waktu singkat	2	1	14	16	27	60
4.	Karyawan selalu menerima tugas diluar tugas utama yang diberikan perusahaan	1	2	14	19	24	60
5.	Karyawan mengerjakan tugas dengan jumlah yang banyak	2	1	8	14	35	60

*Sumber : PT. Aretas Nusantara.*

Dari Tabel 1.4 hasil pra survey dibawah pernyataan karyawan mengerjakan tugas dengan jumlah yang banyak yang diberikan perusahaan memberikan jawaban responden memilih sangat setuju sebesar 66% dengan jawaban responden sebanyak 279 dan nilai rata-rata 4.5. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa pernyataan memiliki poin tertinggi hal ini menunjukkan stress kerja menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan.



Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, tergantung cara perusahaan dalam menangani berbagai persoalan yang muncul. Apabila sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik maka akan menunjang aktivitas perusahaan secara efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah dengan memperhatikan motivasi kerja dan stres kerja karyawan.

Permasalahan yang sering terjadi di PT. Aretas Nusantara yang berhubungan dengan motivasi dan stres kerja justru menurunkan kinerja karyawan seperti kurangnya motivasi terhadap para karyawan yang mengakibatkan penurunan kerja karyawan. Tuntutan tugas pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan seperti pekerjaan yang harus di selesaikan buru-buru dan deadline. Tuntutan dengan waktu yang dibutuhkan mengenai tugas-tugas yang lain. Konflik inilah yang harus diperhatikan sebagai faktor terjadinya stres ditempat kerja, meskipun ada faktor dari luar seharusnya perusahaan juga memperhatikan ini, karena pengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan para karyawan dapat memicu stres kerja memberikan dampak buruk terhadap kinerja karyawan seperti lingkungan yang kurang baik bagi individualnya, sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Penilaian kinerja Sumber Daya Manusia selalu dilakukan oleh perusahaan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang profesional. Kinerja karyawan selalu bergantung pada beberapa hal. Aspek tekanan kerja yang berkaitan dengan stres dianggap berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, stres harus

dikelola dengan baik agar kinerja staf dapat optimal. Motivasi dapat timbul salah satunya karena adanya lingkungan kerja yang baik dan sehat. Jika lingkungan kerja mampu mendukung maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan yang mampu diwujudkan dalam bentuk tindakan.

Penelitian ini mengambil objek di PT. Aretas Nusantara perusahaan Pelaksanaan konstruksi beralamat. Kawasan Industri Milenium Blok E2, No.22, Tigaraksa Tangerang - Banten Kab. Tangerang 15710 Banten , Indonesia. Badan usaha berdiri pada tahun 2013. PT. Aretas Nusantara berpengalaman mengerjakan proyek nasional. PT. Aretas Nusantara saat ini memiliki kualifikasi dapat mengerjakan proyek-proyek dengan Klasifikasi Jasa Pelaksana Kontruksi insulasi dalam bangunan, Jasa Pelaksana instalasi Thermal, bertekanan minyak gas, geothermal. Jasa Pelaksana Kontruksi instalasi perpipaan, gas energi, Jasa pelaksana Instalasi fasilitas produksi, penyimpanan minyak dan gas.

Mengelola sumber daya manusia perlu memperhatikan stres kerja dan Motivasi kerja yang menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari pihak karyawan, banyak dari mereka yang merasakan tekanan dalam bekerja, sedikitnya waktu luang yang diberikan, beban kerja yang dirasa berat dan lingkungan tempat mereka bekerja dirasa kurang nyaman. Dengan adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan yang ada maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan menurun dan berdampak buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian sebagai bahan skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARETAS NUSANTARA.”

## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1 Identifikasi Masalah***

Untuk lebih mempermudah pembahasan dan dapat mencapai sasaran yang dituju, maka Penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadi kinerja yang kurang optimal pada saat bekerja
2. Rendahnya kemampuan para pekerja untuk meningkatkan kinerja
3. Rendahnya tanggung jawan pada kehadiran karyawan
4. Terjadinya tugas yang berlebihan dengan dorongan desakan waktu
5. Rendahnya pemberian motivasi dari atasan
6. Terjadinya beban kerja yang menimbulkan stress kerj

### ***1.2.2 Pembatasan Masalah***

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam ini dapat terfokus dan terarah. Karena keterbatasan yang dimiliki peneliti baik dalam hal kemampuan,waktu dan tenaga maka peneliti ini hanya membatasi masalah pada Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Aretas Nusantara.

### ***1.2.3 Perumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aretas Nusantara?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aretas Nusantara?
3. Apakah motivasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Aretas Nusantara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Aretas Nusantara
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aretas Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aretas Nusantara

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa/Penulis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai koleksi acuan maupun referensi bagi mahasiswa di dalam penelitian dengan topik yang sama. Selain itu diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan pada bidang pengelolaan sumber daya manusia. diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah

pengalaman, wawasan dan kemampuan belajar para praktisi untuk menganalisis masalah kemudian membuat keputusan dan kesimpulan. Selain itu kedepannya nanti diharapkan penelitian ini sebagai pengembangan profesi dan karirnya di masa mendatang.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama dalam kaitannya dengan stres dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat di jadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan Ke). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Agus Rahmad Hidayat, Edi Komara. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. ATTIN TOUR. *Management Departements*.
- Agus Widarjono. (2018). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews* (Cetakan Ke). Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Agustina, T., Eva, N., Lestari, P., & Yanti, S. R. (2019). *Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan*. 17(2).
- Albert Budiyanto, A. M. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Nur Medinah Intermedia*. Vol.20 No.
- 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>
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 87–100.
- Asri Nur Wahyuni, S. (2018). Analisis Likuiditas, Solvabilitas, dan Aktivitas Perusahaan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen*, Vol.15 No.
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job

performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>

Chauhan Rahul, Hapzi Ali, N. A. M. (2019). *Building Performance Service Through Transformational Leadership Analysis, Work Stress And Work Motivation (Empirical Case Study In Stationery Distributor Companies). Vol.1(Issue 1)*, 87–107.

Chen, M. (2019). The Impact of Expatriates' Cross-Cultural Adjustment on Work Stress and Job Involvement in the High-Tech Industry. *Frontiers in Psychology*, 10(October), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02228>

Cokorda Istri Ari Sintya Dewi, I. made A. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Journal Manajemen Unud*, Vol.5, No.

Damrus., & D. S. . (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(1).

Darrylia Jennyfer Darwin. (2017). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Ketelibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi) PT. FitraFood Internasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, Vol.27 No.

Daulay, R., Khair, H.Pratami. L.,& Astuti, R. (2017). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli. *Manajemen*.

Deden Andreas. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, Vol.1 No.1, 28–35.

Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>

- Duli, . N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Edison.,E.,Kartika.,T., dan I. D. L. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Jurnal Sekolah Ilmu Ekonomi, Vol.4 Issu*.
- Fauziatunisa,H.,Nuryanti.,L.,Masharyono, M. (2018). Analisis Kemampuan Kerja, Coaching dan Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sari Ater Hotel dan Resort Subang. *Journal Of Bussiness Management Education, Vol.3 Issu*.
- Ghozali., I. (2016). *Aplikasi Analisis Miltivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J.S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J.S, S. B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1)*, 71–8.
- Hayqal.,F.,Rialmi.,Z.,Suciati.,R.,Pembangunan, U.,Veteran ,N.,Rumah ,J.,J.,Fatmawati.,S.,Labu.,P., & Selatan, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Sales PT.Infomedia Nusantara di Kota Depok. *Jurnal IKRAITH-Ekonomika, 5 (2)*.
- Hoetomo., M. . (2005). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Mitra Pelajar.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan). *Jurnal Riset Sains*



*Manajemen, 1 (1).*

Lailatus Sa'adah, Linda Martadani, A. T. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.2 No.2.*

Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018* , (45), 24–35.

Lupiyoadi, R, Ikhsan, B. (2015). *Praktikum Metode Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara., A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2)*, 296–307.

Masram., dan M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Jakarta: Zifatama Publisher.

Muhammad Ridho&Febsri Susanti. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang*.

Muhareni, I., Rusdi, M., & Shalihah, B. M. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies, 2(1)*. <https://doi.org/10.24042/jwcs.v2i1.11229>

Nuswantari. (1998). *Kamus Kedokteran Dorland ((edisi 25))*. EGC.

Oemar, U.,& Gangga., L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global, 2 (2)*.

- Parwoto. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Purwakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17 (2),.
- Pebrianti, L. (2020). Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 648. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5570>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia. (n.d.). *JAMINAN KESEHATAN*.
- Permatasari Indah, H., & Prasetio Partono, A. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA)*, 2, 88–95.
- Pingkan Emmy, J. R. W. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Management Dan Bisnis, Vol.5 No.2*.
- Prabowo, L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 25. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.
- Rendra Maulana Suryadilaga, M. A. M. G. E. N. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.39 No.*
- Robbins, Stephen P, T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Sikula dan Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawaian*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

PT.Alfabet.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT.Alfabet.

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1 (2).

Wartono., T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan majalah mother and baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4 (2), 41-.

Widiatmo, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 544–548. Retrieved from <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2740>

Winardi, J. (2016). *Motivasi dan Pemotivasian Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.