

Efek Moderasi Motivasi dan Masa Kerja Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perbedaan Kinerja Karyawan Pria Dengan Karyawan Wanita di Sekretariat BPK PENABUR Jakarta

Diana

Alumni Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta

E-mail: diana.2015em030@civitas.ukrida.ac.id

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze moderating effects of motivation and working period variables on the effect of work stress differences between male and female employees on employee performance at the Secretariat of BPK Penabur Jakarta. The approach of this study was quantitative to find out the role of motivation and working period in moderating the effect of work stress on employee performance. The population in this study was the BPK Penabur Jakarta employees with a total sample of 150 respondents. The analytical method used is a multiple linear regression method with interaction. Based on the analysis conducted getting results for work stress is not significantly negative effect on employee performance. The motivation variable is very significant moderating the positive effect of work stress on employee performance. And the working period variable does not significantly moderate the negative effect of work stress on employee performance. The non-significant dummy variable shows that there are no differences in employee performance between male employees and female employees. Likewise there was no difference in work stress between male employees and female employees of BPK Penabur Jakarta.

Keywords : work stress, moderating, motivation, working period, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek moderasi variabel motivasi dan masa kerja pada pengaruh perbedaan stres kerja antara karyawan pria dengan wanita terhadap kinerja karyawan di Sekretariat BPK PENABUR Jakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif untuk mengetahui peran motivasi dan masa kerja dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sekretariat BPK PENABUR Jakarta dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan interaksi. Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan SPSS 24 mendapatkan hasil untuk stres kerja tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi sangat signifikan memoderasi positif pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel masa kerja tidak signifikan memoderasi negatif pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel dummy tidak signifikan menunjukkan ada perbedaan kinerja karyawan pria dengan karyawan wanita. Demikian juga tidak terdapat perbedaan stres kerja antara karyawan pria dengan karyawan wanita terhadap kinerja karyawan BPK PENABUR Jakarta.

Kata kunci: stres kerja, moderasi, motivasi, masa kerja, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Kelangsungan hidup perusahaan akan terealisasi dengan adanya sumber daya manusia berkualitas yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kualitas karyawan ditentukan dari semangat, kemauan dan kemampuan individu yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki perbedaan secara fisik dan psikis dalam memandang dan melakukan pekerjaannya. Dalam perusahaan sering muncul permasalahan stres kerja yang berdampak pada sumber daya manusia yang melaksanakan suatu pekerjaan seperti mengalami tekanan dari atasan, memiliki masalah pribadi, beban kerja yang banyak, tempat kerja kurang memadai, dan ketidakdisiplinan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila stres kerja tidak dapat diatasi dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Mangkunegara (2013) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang karyawan miliki untuk melakukan segala pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang seringkali dialami oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang menurutnya sulit atau berlebihan sehingga terjadinya ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik karyawan. Karyawan akan cenderung marah, agresif, tidak relaks dan memperlihatkan sikap yang

kurang kooperatif. Stres merupakan respon adaptif yang dialami oleh seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan kepada orang tersebut (Griffin, 2013). Karyawan yang mengalami stres kerja akan merasakan gangguan secara psikologis maupun secara fisik, yang mengakibatkan menurunnya konsentrasi pada saat bekerja, kondisi fisik yang terganggu akan membuat karyawan kurang produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Beberapa faktor yang dapat memoderasi stres kerja antara lain ialah motivasi dan masa kerja. Jika stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat diatasi maka kinerja akan meningkat. Larasati & Gilang (2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mampu membangkitkan kinerja karyawan yang rendah menjadi lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pemberian motivasi diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Sementara Mar'ati & Sri (2010) menjelaskan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya kepada perusahaan, dan bagaimana hubungan perusahaan dengan tenaga kerjanya. Dengan adanya masa kerja dapat menjalin hubungan kerjasama yang lebih baik antara perusahaan dengan karyawannya sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki,

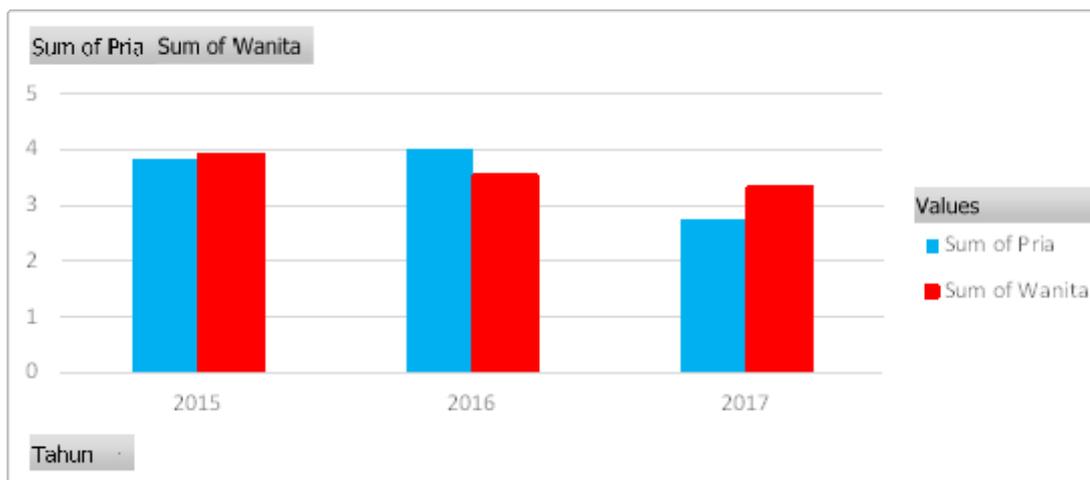
keberanian dan mawas diri dalam rangka kelangsungan perusahaan maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik sehingga mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Nasir, 2008).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan laki-laki dengan perempuan memiliki perbedaan, karyawan perempuan cenderung mengalami stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Karyawan perempuan lebih menggunakan pemikiran yang kritis dan perasaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu karyawan perempuan memiliki tingkat kekhawatiran dan ketakutan yang lebih tinggi akan apa yang dihadapi ke depannya dibandingkan dengan karyawan laki-laki yang cenderung menghindari dari permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan. Stres kerja yang sering dialami karyawan perempuan lebih sering terjadi karena karyawan perempuan lebih

mengutamakan pekerjaan dan jabatan yang didudukinya.

BPK PENABUR Jakarta merupakan badan usaha dalam bidang pendidikan yang berdiri sebelum tahun 1950 yang memberikan pelayanan berupa jasa. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan mengalami stres kerja disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sulit sehingga muncul stres kerja. Agar stres kerja tetap seimbang dan tidak memberikan dampak berkelanjutan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya, maka penting bagi BPK Penabur Jakarta menstimulasi karyawannya untuk bekerja dengan baik melalui pemberian motivasi dan masa kerja dalam mengatasi stress kerja. Masa kerja yang lama dapat membuat karyawan lebih memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas, sehingga dapat dengan cepat mengatasi permasalahan yang dapat menyebabkan stres kerja terjadi.

TABEL 1
KINERJA KARYAWAN DI SEKRETARIAT BPK PENABUR JAKARTA
2015-2017



Sumber : BPK PENABUR Jakarta (2018)

Tabel 1 di atas memperlihatkan adanya penurunan kinerja karyawan di tahun 2017 dimana karyawan pria mengalami penurunan sebesar 1,28 di tahun 2017 dibandingkan dengan tahun 2016, sedangkan karyawan wanita mengalami penurunan sebesar 0,21 di tahun 2017.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah variabel motivasi dan masa kerja memoderasi pengaruh perbedaan stres kerja antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan terhadap kinerja karyawan di sekretariat BPK PENABUR Jakarta?”

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai referensi dalam penerapan teori motivasi dan masa kerja terhadap stres kerja, serta memberikan kontribusi kepada BPK PENABUR Jakarta untuk mengetahui perbedaan stres kerja yang dialami oleh karyawan pria dengan wanita dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara(2013)mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas dari pekerjaan serta tanggung jawab yang telah dilaksanakan

oleh karyawan tersebut. Kinerja adalah kesuksesan yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang didalam suatu perusahaan yang sesuai dengan peraturan serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sutrisno,2016) diantaranya adalah (a) efektivitas/efisiensi untuk mencapai tujuan dengan memberikan hasil yang memuaskan sehingga tercapainya tujuan; (b) otoritas dan tanggung jawab mudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, (c) kedisiplinan sebagai sikap hormat dan taat yang ada dalam diri karyawan terhadap wewenang dan peraturan yang ada dalam perusahaan, (d) inisiatif yang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dan ide yang dapat membuat karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Indikator atau dimensi kerja merupakan aspek-aspek yang digunakan dalam menilai sebuah kinerja. Mangkunegara (2013) mengemukakan ada beberapa indikator dari kinerja, yakni kualitas kerja yaitu seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya; kuantitas kerja yaitu seberapa lama karyawan melakukan pekerjaannya; pelaksanaan tugas dapat mengetahui seberapa jauh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar tanpa adanya kesalahan yang berarti; dan tanggung jawab atas pekerjaan yaitu kesadaran akan pekerjaan yang diberikan

kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2 Pengertian Motivasi

Wibowo (2010) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan yang meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan Atika (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang dimulai dari proses defisiensi fisiologis ataupun psikologis yang berfungsi untuk menggerakkan perilaku atau dorongan dengan tujuan atau intensif yang dapat memulihkan keseimbangan fisiologi dan psikologis. Sutrisno (2016) menyebutkan faktor-faktor motivasi dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan. Faktor internal seperti keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan meperoleh penghargaan, dan keinginan memperoleh pengakuan. Sedangkan faktor eksternal seperti kondisi lingkungan pekerjaan, kompensasi yang sesuai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Robbins (2015) menyebutkan indikator yang dapat mengukur motivasi yaitu: (a) Motivasi intrinsik meliputi kemajuan, adanya pengakuan, dan tanggung jawab. (b) Motivasi ekstrinsik terdiri dari pengawasan, gaji, kebijakan, dan kondisi pekerjaan.

Sedangkan bentuk-bentuk dasar motivasi terdiri dari motivasi ekstrinsik yang muncul dari luar diri seseorang yang membantu membangun dan menumbuhkan semangat motivasi yang tinggi dan membawa ke arah yang positif, dan motivasi intrinsik yang timbul dari diri seseorang yang kemudian mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti (Fahmi, 2014).

2.3 Pengertian Masa Kerja

Koesindratmono & Berlian (2011) mendefinisikan masa kerja adalah mereka yang dipandang mampu melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan di samping kemampuan intelegensi yang mereka miliki dan menjadi pertimbangan selanjutnya. Masa kerja juga merupakan variabel yang mampu menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Saroyeni, 2011). Lebih lanjut, Handayani (2013) mengemukakan bahwa semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan maka semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut mengundurkan diri. Semakin lama masa kerja seorang karyawan maka keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat (Aprilyanti, 2017).

Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja yaitu (a) lama masa kerja dan pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur, (b) banyak melaksanakan pekerjaan rutin, dan (c) sering melakukan pekerjaan yang berbeda.

2.4 Pengertian stres kerja

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan perasaan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, cemas, tegang, gugup, tekanan darah yang meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Griffin (2013) mengemukakan stres merupakan respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologi atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan kondisi seseorang. Seseorang yang mengalami stres akan menjadi *nervous* dan merupakan kekhawatiran yang kronis. Sedangkan Fahmi (2014) menjelaskan stres adalah suatu keadaan yang dapat menekan diri atau jiwa seseorang diluar batas kemampuannya. Kondisi munculnya stres adalah ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak dapat menolak sehingga timbulnya pertentangan diri yang kuat dalam diri orang tersebut.

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator stres kerja yaitu: pemberian beban kerja yang berlebihan, adanya perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi

dalam pekerjaan, waktu kerja yang mendesak atau singkat, konflik kerja, dan iklim kerja yang tidak sehat. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur stress kerja menurut Pratiwi (2013) dalam Atika (2017) adalah: ketidakjelasan penempatan pekerjaan, pemberian beban kerja berupa pekerjaan, tugas dan tanggung jawab pekerjaan, dan kondisi kerja.

2.5 Faktor penyebab stres kerja

Griffin (2013) mengemukakan ada dua kategori penyebab umum terjadinya stres yaitu *stressor* organisasi atau *stressor* kehidupan. *Stressor* organisasi merupakan faktor yang berasal dari tempat kerja sehingga menyebabkan timbulnya stres kerja, seperti (a) tuntutan tugas: pekerjaan, keamanan, kelebihan beban, (b) tuntutan fisik: temperatur, desain kantor, (c) tuntutan peran: ambiguitas, konflik, dan (d) tuntutan antarpersonal: tuntutan kelompok, gaya kepemimpinan. Sedangkan *stressor* kehidupan dapat dikategorikan dalam hal perubahan dan trauma kehidupan yang terjadi sebelumnya. Perubahan kehidupan merupakan perubahan yang berarti dalam situasi pribadi atau banyaknya permasalahan pekerjaan yang dapat menimbulkan masalah kesehatan. Trauma kehidupan adalah penolakan dalam kehidupan individu yang dapat mengubah sikap, emosi, atau perilakunya. Senada dengan Griffin (2013), lebih spesifik

Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa faktor penyebab stres kerja antara lain: pemberian beban kerja yang sulit dan tidak sesuai dengan prosedur; tekanan yang muncul disebabkan oleh sikap pemimpin yang kurang adil; peralatan kantor dan waktu yang disediakan perusahaan kurang memadai; adanya permasalahan atau konflik pribadi antara pimpinan dengan rekan kerja; pemberian kompensasi sebagai imbalan yang tidak sesuai; dan permasalahan yang berasal dari lingkungan keluarga. Griffin (2013) mengungkapkan bahwa stres terbagi menjadi dua, yaitu: *Eustress* menunjuk pada stres yang menyenangkan yang menyertai kejadian-kejadian yang positif. *Distress*, menunjuk pada stres yang menyenangkan dan disertai dengan kejadian-kejadian negatif.

2.6 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Griffin (2013) mengungkapkan bahwa karyawan tidak ingin mengalami banyaknya stres kerja yang timbul pada saat bekerja. Stres kerja harus dapat diatasi dengan baik agar dalam melakukan pekerjaannya karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dari sebelumnya. Studi Saina Nur (2013) dan Cendikhia et.al (2016) menunjukkan bukti empiris bahwa stres kerja signifikan berpengaruh negatif

terhadap kinerja karyawan. Demikian juga temuan Dewi dan Wibawa (2016) menegaskan adanya hubungan yang negatif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan dapat dihipotesiskan sebagai:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.6.2 Motivasi Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Larasati & Gilang (2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mampu membangkitkan kinerja karyawan yang rendah menjadi lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan merasakan stres kerja yang rendah maka kinerja karyawan akan meningkat, namun jika karyawan merasakan stres kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil studi Atika (2017) mengungkapkan bahwa motivasi memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki peran positif untuk meningkatkan kinerja pegawai yang menurun (Dewi & Wibawa, 2016). Stres kerja memberikan dampak negatif pada kinerja pegawai (Saina Nur, 2013; dan Cendikhia et.al, 2016) karena dengan adanya stres kerja, kinerja pegawai menurun. Kinerja

pegawai dipengaruhi oleh stres kerja, tetapi dengan adanya motivasi yang memoderasi maka stres kerja dapat diatasi dengan baik (Atika, 2017), seperti dipostulasikan pada hipotesis H2 berikut:

H2: Motivasi memoderasi negatif pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Masa Kerja Memoderasi Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti halnya motivasi, masa kerja juga dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja yang tinggi (Handayani, 2013; Aprilyanti, 2017). Masa kerja yang lama dapat membuat karyawan mengetahui masalah yang terdapat dalam pekerjaan, sehingga stres kerja dapat teratasi dengan adanya motivasi dan masa kerja yang lama (Kurniawati, 2017). Sementara hasil studi Zainullah et.al (2012) menunjukkan pengalaman kerja sebagai proksi masa kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan Panjaitan (2014), Dewi & Wibawa (2016), dan Cendikha et.al (2016) yang menunjukkan bukti bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan Zainullah et.al (2012); maka dipostulasikan hipotesis penelitian H3 sebagai berikut:

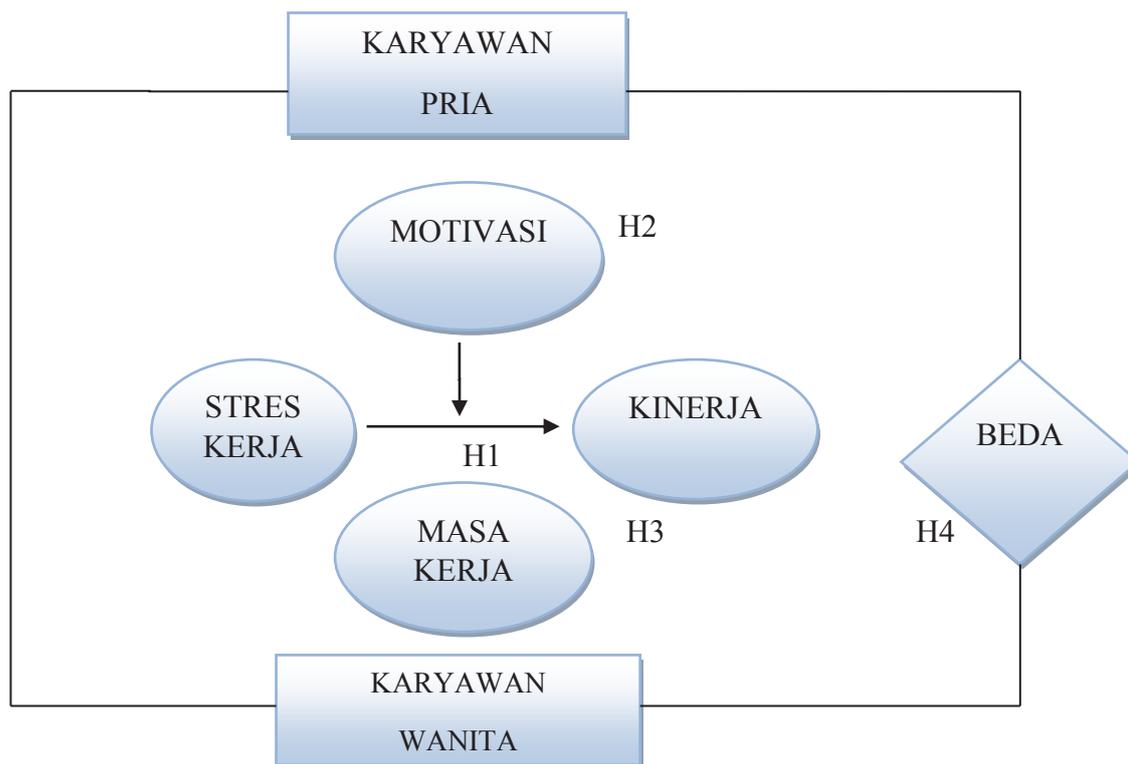
H3: Masa kerja memoderasi negatif pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

2.6.4 Pengaruh Perbedaan Gender terhadap Kinerja karyawan

Griffin (2013) mengemukakan stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologi atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan kondisi seseorang. Dengan demikian berdasarkan pendapat Griffin (2013), dan Hasibuan (2014) dapat dijelaskan bahwa perbedaan gender antara laki-laki dengan perempuan memiliki pengaruh secara tidak langsung pada kinerja karyawan. Perbedaan antara karyawan laki-laki dengan perempuan dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki masing-masing individu dalam memecahkan masalah, menganalisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar (Griffin, 2013).

H4: Ada perbedaan stres kerja antara karyawan pria dengan wanita

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka dapat dikembangkan suatu kerangka penelitian yang dapat menjelaskan motivasi dan masa kerja memoderasi pengaruh perbedaan stres kerja antara karyawan pria dengan wanita terhadap kinerja karyawan, seperti dituang dalam piktograf model penelitian di bawah ini:



Gambar 1. Model penelitian yang dikembangkan pada studi ini

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Objek penelitian sebagai populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sekretariat BPK PENABUR Jakarta yang berkantor di Tanjung Duren, Jakarta Barat. Sedangkan yang menjadi sampel penelitian ini adalah 150 karyawan Sekretariat BPK PENABUR Jakarta dengan metode penentuan sampel Slovin.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan interaksi yang dinyatakan dalam formulasi

$$Y = B_0 + B_1X + B_2X *Z_1+ B_3X*Z_2 + B_4Dummy + \epsilon$$

Keterangan : Y = variabel terikat, X = variabel bebas, Z₁ dan Z₂ = variabel-variabel moderator, B₀, B₁, B₂ = koefisien regresi masing-masing variabel, Dummy = variabel boneka (pria = 1, wanita = 0), dan ε = residual atau error.

Operasionalisasi Variabel dan Instrumen

Ada tiga jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu: variabel dependen (kinerja karyawan), variabel independen (stres kerja), dan variabel moderasi (motivasi dan masa kerja).

TABEL 2
OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kineja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah tolak ukur untuk mengetahui sampai mana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator kinerja:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab atas pekerjaan 	Ordinal
Stres Kerja (X)	Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan dikarenakan beban kerja yang berlebihan dan kurangnya motivasi Mangkunegara (2013) mengemukakan ada beberapa indikator stres kerja yaitu:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang terlalu berat 2. Adanya perbedaan nilai antar karyawan dengan atasan 3. Waktu kerja yang mendesak 4. Adanya konflik kerja 5. Iklim kerja yang tidak sehat 	Ordinal
Motivasi (variabel moderator)	Motivasi adalah dorongan dalam diri individu untuk memberikan semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam mengatasi segala persoalan yang di hadapi oleh karyawan Indikator motivasi menurut Robbins dalam Atika (2017) adalah:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi intrinsik meliputi: kemajuan, pengakuan, tanggung jawab 2. Motivasi ekstrinsik terdiri dari: pengawasan, gaji, kebijakan, kondisi pekerjaan 	Ordinal
Masa Kerja (variabel moderator)	Masa kerja merupakan lamanya karyawan bekerja dalam sebuah instansi atau perusahaan yang dapat diukur dengan waktu. Indikator masa kerja yang menurut Zainullah et,al (2012) adalah:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masa kerja yang lama. 2. Pengalaman dalam pelaksanaan pekerjaan. 3. Wawasan pekerjaan semakin luas. 4. Mengetahui permasalahan pekerjaan. 	Ordinal

Analisis Data dan Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, penulis perlu melibatkan pengujian-pengujian yang harus dilakukan dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen penelitian

pengumpulan data kuesioner adalah valid. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya (Setiawati & Lumbantobing, 2017). Suatu indikator dinyatakan valid jika nilai korelasi Pearson antara suatu butir pertanyaan dengan total skor pertanyaannya adalah signifikan ($Sig < 0,05$).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kekonsistenan suatu instrumen kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Jika responden memiliki pernyataan yang konsisten atau stabil, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel atau handal. Dalam penelitian ini untuk menguji realibilitas digunakan pendekatan *Cronbach's alpha*. Jika *Cronbach's alpha* $> 0,60$, maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Jika *Cronbach's alpha* $\leq 0,60$, maka variabel dikatakan tidak reliabel (Viliaus & Lumbantobing, 2017).

Uji Anova F

Uji F digunakan untuk mengetahui keterandalan model regresi (*model fit*) dalam memprediksi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2013), dasar pengukurannya menggunakan angka probabilitas signifikansi, yakni bila probabilitas

signifikansi $> 0,05$ maka H_0 tidak ditolak atau model tidak *fit*. Namun, apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau model *fit*.

Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk menguji secara individual apakah variabel bebas (stres kerja, motivasi, masa kerja dan kinerja karyawan) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 tidak ditolak, namun apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 ditolak

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa total skor pertanyaan untuk variabel Stres Kerja berjumlah 9 pertanyaan semuanya valid.

TABEL 3
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS: VARIABEL STRES KERJA

Correlations											
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	TOTAL_ SK
SK1	Pearson Correlation	1	,696**	,734**	,429**	,526**	,661**	,296**	,526**	,324**	,818**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
SK2	Pearson Correlation	,696**	1	,629**	,375**	,470**	,652**	,281**	,525**	,304**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
SK3	Pearson Correlation	,734**	,629**	1	,419**	,530**	,597**	,315**	,459**	,272**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
SK4	Pearson Correlation	,429**	,375**	,419**	1	,510**	,482**	,349**	,414**	,369**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
SK5	Pearson Correlation	,526**	,470**	,530**	,510**	1	,582**	,398**	,475**	,204*	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,012	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
SK6	Pearson Correlation	,661**	,652**	,597**	,482**	,582**	1	,284**	,529**	,378**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
SK7	Pearson Correlation	,296**	,281**	,315**	,349**	,398**	,284**	1	,454**	,242**	,543**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,003	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
SK8	Pearson Correlation	,526**	,525**	,459**	,414**	,475**	,529**	,454**	1	,283**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
SK9	Pearson Correlation	,324**	,304**	,272**	,369**	,204*	,378**	,242**	,283**	1	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,012	,000	,003	,000		,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
TOTAL _SK	Pearson Correlation	,818**	,779**	,776**	,680**	,727**	,815**	,543**	,727**	,531**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa total skor pertanyaan untuk variabel Stres Kerja berjumlah 9 pertanyaan semuanya valid

TABEL 4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS: VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Correlations										
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	TOTAL_KK
KK1	Pearson Correlation	1	,646**	,282**	,328**	,254**	,392**	,248**	,256**	,642**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,000	,002	,002	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
KK2	Pearson Correlation	,646**	1	,292**	,362**	,283**	,392**	,214**	,232*	,642**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,009	,004	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
KK3	Pearson Correlation	,282**	,292**	1	,621**	,298**	,167*	,412**	,335**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,041	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
KK4	Pearson Correlation	,328**	,362**	,621**	1	,275**	,214**	,350**	,251**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,008	,000	,002	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
KK5	Pearson Correlation	,254**	,283**	,298**	,275**	1	,370**	,427**	,540**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,001		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
KK6	Pearson Correlation	,392**	,392**	,167*	,214**	,370**	1	,484**	,466**	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,041	,008	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
KK7	Pearson Correlation	,248**	,214**	,412**	,350**	,427**	,484**	1	,670**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,002	,009	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
KK8	Pearson Correlation	,256**	,232**	,335**	,251**	,540**	,466**	,670**	1	,693**
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	,000	,002	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
TOTAL_KK	Pearson Correlation	,642**	,642**	,651**	,653**	,663**	,658**	,697**	,693**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa total skor pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan berjumlah 8 pertanyaan semuanya valid.

TABEL 5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS: VARIABEL MODERASI (MOTIVASI)

Correlations											
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	TOTAL M
M1	Pearson Correlation	1	,431**	,304**	,241**	,204*	,251**	,257**	,219**	,179*	,557**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,012	,002	,001	,007	,029	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
M2	Pearson Correlation	,431**	1	,232**	,440**	,301**	,266**	,255**	,282**	,421**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,000	,000	,001	,002	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
M3	Pearson Correlation	,304**	,232**	1	,134	-,053	,183*	,005	,244**	,084	,363**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004		,102	,523	,025	,956	,003	,306	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
M4	Pearson Correlation	,241**	,440**	,134	1	,423**	,472**	,178*	,164*	,273**	,644**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,102		,000	,000	,029	,045	,001	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
M5	Pearson Correlation	,204*	,301**	-,053	,423*	1	,440**	,354**	,246**	,373**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,523	,000		,000	,000	,002	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
M6	Pearson Correlation	,251**	,266**	,183*	,472**	,440**	1	,168*	,283**	,318**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,025	,000	,000		,040	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
M7	Pearson Correlation	,257*	,255*	,005	,178*	,354*	,168*	1	,145	,401*	,507**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,956	,029	,000	,040		,077	,000	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
M8	Pearson Correlation	,219*	,282*	,244*	,164*	,246*	,283*	,145	1	,272*	,556**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,003	,045	,002	,000	,077		,001	,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
M9	Pearson Correlation	,179*	,421*	,084	,273*	,373*	,318*	,401*	,272*	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,306	,001	,000	,000	,000	,001		,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
TOTAL _M	Pearson Correlation	,557*	,700*	,363*	,644*	,641*	,639*	,507*	,556*	,653*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa total skor pertanyaan untuk variabel motivasi berjumlah 9 pertanyaan semuanya valid.

TABEL 6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS: VARIABEL MODERASI
(MASA KERJA)

Correlations						
		MK1	MK2	MK3	MK4	TOTAL_MK
MK1	Pearson Correlation	1	,688**	,624**	,661**	,845**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
MK2	Pearson Correlation	,688**	1	,769**	,774**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
MK3	Pearson Correlation	,624**	,769**	1	,805**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150
MK4	Pearson Correlation	,661**	,774**	,805**	1	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150
TOTAL_MK	Pearson Correlation	,845**	,907**	,894**	,910**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 6 diatas bahwa total skor pertanyaan untuk variabel masa kerja berjumlah 9 pertanyaan semuanya valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Studi ini menguji reliabilitas dengan pendekatan *cronbach Alpha* > 0,6. Analisis dengan menggunakan program SPSS yang di ringkas sebagai berikut:

TABEL 7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,879	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,812	Reliabel
Motivasi	0,765	Reliabel
Masa Kerja	0,909	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan (*Output*) SPSS 24 (2019)

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam kuesioner memiliki koefisien cronbach alpha > 0,60 sehingga semua konstruk jawaban pertanyaan responden untuk semua variabel penelitian pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel (handal dan konsisten).

Hasil Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam studi ini dilakukan analisis regresi linear berganda dengan interaksi dengan hasil seperti tersaji pada Tabel 7, dan Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil ANOVA (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,380	5	4,076	4,563	,001 ^b
	Residual	128,620	144	,893		
	Total	149,000	149			
a. Dependent Variable: ZTKK R-Square = 0,137						
b. Predictors: (Constant), DUM.ZTSK, DUMMY, ZTSK.ZTMK, ZTSK, ZTSK.ZTM						

Berdasarkan Tabel 8 diketahui nilai signifikansi F sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi adalah sesuai (fit). Yang berarti variasi variabel kinerja karyawan sekretariat BPK

PENABUR Jakarta dapat dijelaskan atau diprediksi oleh variasi dari variabel-variabel bebas stres kerja, motivasi dan masa kerja dengan koefisien determinasi sebesar 13,70%.

TABEL 9
HASIL UJI T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,158	,113		-1,390	,167		
	ZTSK	,053	,107	,053	,497	,620	,520	1,923
	ZTSK.ZTM	,288	,083	,372	3,466	,001	,519	1,925
	ZTSK.ZTMK	-,016	,074	-,022	-,213	,832	,571	1,752
	DUMMY	,151	,159	,076	,949	,344	,943	1,061
	DUM.ZTSK	,022	,173	,014	,126	,900	,488	2,050
a. Dependent Variable: ZTKK								

Dari output perhitungan SPSS seperti pada Tabel 9 di atas, maka dapat ditunjukkan hasil bahwa variabel stres kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sig 0,62 > 0,05), variabel motivasi sangat signifikan memoderasi positif pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Sig 0,001 < 0,05), variabel masa kerja tidak signifikan memoderasi negatif pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Sig 0,832 > 0,05). Variabel dummy tidak signifikan menunjukkan adanya perbedaan antara kinerja karyawan pria dengan kinerja karyawan wanita (Sig 0,344 > 0,05). Demikian juga terlihat bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pengaruh stres kerja antara karyawan pria dengan karyawan wanita terhadap kinerja karyawan sekretariat BPK PENABUR Jakarta (Sig 0,900 > 0,05).

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai efek moderasi variabel motivasi dan masa kerja pada pengaruh perbedaan stres kerja antara karyawan pria dengan karyawan wanita terhadap kinerja karyawan di Sekretariat BPK PENABUR Jakarta, dapat dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian H1 terungkap bahwa variabel stres

kerja tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di sekretariat BPK PENABUR Jakarta. Dengan demikian hipotesis H1 ditolak. Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasakan ketegangan yang dapat berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi maka tidak begitu berdampak pada kinerja pekerjaan karyawan, yang tidak membuat terbengkalainya pekerjaan, dan menurunnya kinerja karyawan. Hasil temuan ini belum mendukung hasil studi Nur (2013), Panjaitan (2014), Dewi & Wibawa (2016), dan Cendikha et.al (2016), yang mengungkapkan bahwa stres kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian H2 terungkap bahwa variabel motivasi sangat signifikan memoderasi positif pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di sekretariat BPK PENABUR Jakarta. Dengan demikian hipotesis H2 diterima. Interaksi antara stres kerja dengan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di sekretariat BPK PENABUR Jakarta akan signifikan ketika karyawan tersebut termotivasi untuk meningkatkan kinerja

agar menjadi lebih baik. Motivasi yang diberikan dari atasan kepada karyawan akan memberikan stimulus yang positif bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerja pada saat stres kerja tinggi. Hasil temuan ini mendukung dan mengkonfirmasi hasil penelitian Atika (2017) yang mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh stres kerja, tetapi dengan adanya motivasi yang memoderasi maka stres kerja dapat diatasi dengan baik.

Masa Kerja Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian H3 ditunjukkan bahwa masa kerja tidak signifikan memoderasi positif pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di sekretariat BPK PENABUR Jakarta, dengan demikian hipotesis penelitian H3 ditolak. Hasil uji ini belum menunjukkan bukti bahwa masa kerja atau pengalaman lama bekerja seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya pada pekerjaan tersebut. Hasil uji hipotesis H3 ini belum mendukung pendapat Handayani (2013) yang menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja dan pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur, maka semakin baik hasil yang didapat. Namun hasil uji ini mendukung hasil temuan Aprilyanti (2017) yang mengungkapkan bahwa faktor usia dan masa kerja tidak begitu berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perbedaan Pengaruh Stres Kerja antara Karyawan Pria dengan Wanita Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian variabel dummy menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pengaruh stres kerja karyawan pria dengan karyawan wanita, dengan demikian hipotesis penelitian H4 ditolak. Interaksi antara stres kerja dengan jenis kelamin karyawan sampel penelitian ini memberikan respon yang tidak berbeda terhadap kinerja karyawan di sekretariat BPK PENABUR Jakarta. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa ketiga gejala stres kerja seperti gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku antar karyawan pria dengan wanita memberikan respon yang sama pada stres kerja dan kinerja karyawan.

5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis-hipotesis penelitian pada studi ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di sekretariat BPK PENABUR Jakarta.
2. Motivasi sangat signifikan memoderasi positif pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di sekretariat BPK PENABUR Jakarta. Efek negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan akan semakin berkurang ketika motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan

- dengan lebih baik meningkat.
3. Masa kerja tidak signifikan memoderasi positif pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di sekretariat BPK PENABUR Jakarta.
 4. Tidak terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan stres kerja antara karyawan pria dengan karyawan wanita terhadap kinerja karyawan di sekretariat BPK PENABUR Jakarta.

Saran

Setelah menguraikan kesimpulan dari penelitian tersebut, penulis mencoba memberikan beberapa saran yang kiranya dapat berguna pada BPK PENABUR Jakarta dalam mencapai tujuannya, antara lain:

1. BPK PENABUR Jakarta
Mengatasi stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan ke depannya sebaiknya dilakukan bersamaan atau disinergikan dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Stres kerja yang tinggi dengan diimbangi pemberian motivasi kerja yang tinggi diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya
Adapun saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya, yaitu hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk melakukan pengembangan penelitian yang lebih luas di masa mendatang dengan mempertimbangkan

atau menambahkan ke dalam model penelitian ini variabel-variabel lain yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan, seperti variabel kompensasi upah, pemberian bonus atau insentif, dan disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Atika, Restu (2017). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Cendhikia, Dimas Bagaskara, Utami, Hamidah Nayati., Prasetya Arik (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.35(No.2)*, 136-145
- Dewi, & Wibawa (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. E- *Jurnal Manajemen Ubud*. 5, 7583-7606.
- Fahmi, Irham (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*”. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Ghozali, Iman (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky. W. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*”. (Edisi ke 9, terjemahan) Salemba Empat. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2014). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Edisi revisi cetakan kedelapan belas). PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Larasati, & Gilang (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol.V (No.3).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). "Sumber Daya Manusia Perusahaan" (Vol. Cetakan Kesebelas) PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nur, Saina, (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, VOL.1 (No.3), 739-749
- Panjaitan, Anton (2014). Pengaruh Motivasi, Stres, Dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 5, No 1 :1-18.
- Robbins, S.P. (2015). Perilaku Organisasi (Edisi 16 ed.). Salemba Empat: Jakarta
- Setiawati, Mega & Rudolf Lumbantobing (2017). Pengaruh Promosi dan Kemasan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Chitato Yang Dimediasi Oleh Brand Awareness. *Jurnal Manajemen Bisnis Kompetensi*. Volume 12, No.1.
- Setyosari, Punaji (2010). Metode Penelitian Penelitian dan Pengembangan. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Prenadamedia Group.
- Viliaus, Caroline & Rudolf L Tobing (2017). Pengaruh Komunikasi Pemasaran Terpadu Terhadap Minat Beli Konsumen Pond's Yang Dimediasi Oleh Brand Equity (Studi Kasus: Konsumen Produk Pond's di Central Park Mall, Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Kompetensi*. Volume 12, No. 2.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.