

PENGARUH UPAH, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PENJUALAN

Eka Wulandari¹, Umi Farida², Eka Destriyanto Pristi³
^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Ponorogo
Email: ekaw8252@gmail.com

Abstract

The condition of employees who feel under pressure for the work being done is called work stress. Companies need to pay attention to several factors in order to keep employees from experiencing stress at work. The goal of this research is to know the role of independent variables in the form of wages, workload and work motivation on employee work stress by taking the research object at the research company Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo. This research uses the principles of quantitative research. The data used in the process of extracting research data are primary data and secondary data. The parties selected as the population are employees of the sales department of PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo with a sample of 45 people. The summary of the research results is that the wage variable has a negative effect on the work stress variable, workload on the other hand has a positive effect on work stress, work motivation partially influences work stress, simultaneously all variables affect work stress.

Keywords: wages, workload, work motivation, work stress

Abstrak

Kondisi karyawan yang merasa mendapatkan *pressure* atas pekerjaan yang dilakukan disebut sebagai stress kerja. Perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor guna menjaga karyawan agar tidak mengalami stres dalam bekerja. *Goal* atas penelitian ini yaitu mengetahui peran variabel bebas berupa upah, beban kerja dan motivasi kerja terhadap stress kerja karyawan dengan mengambil obyek penelitian di perusahaan Penelitian Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo. Riset ini memakai kaidah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam proses penggalan data penelitian yaitu *primary data and secondary data*. Pihak yang dipilih sebagai populasi yaitu karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo dengan sampel sebanyak 45 orang. *Resume* hasil riset yaitu variabel upah memiliki pengaruh yang negative terhadap variabel stress kerja, beban kerja sebaliknya mempunyai pengaruh positif terhadap stress kerja, motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap stress kerja, secara simultan keseluruhan variabel berpengaruh terhadap stress kerja.

Kata Kunci: upah, beban kerja, motivasi kerja, stres kerja

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi yang semakin mengarah terhadap kesejahteraan masyarakat adalah *impact* atas adanya perkembangan ekonomi yang secara berkelanjutan. Era yang semakin instan akibat adanya revolusi industri menjadi tantangan tersendiri bagi pelaku usaha. Melihat para pesaing bisnis semakin ketat, perusahaan wajib mempunyai manajemen yang baik dan sanggup menaikkan tingkatan mutu sumber daya manusianya. Bagi (Sari, Muis, & Hamid, 2012) sumber daya manusia ialah suatu yang berarti dalam sesuatu organisasi, sumber daya yang bermutu menjadi kekuatan dalam perusahaan guna menggapai

tujuan dalam meningkatkan usahanya, dalam rangka menunjang tercapainya rencana bisnis perusahaan maka kompetensi manusia dalam perusahaan perlu untuk ditingkatkan serta secara general perlu adanya manajemen SDM yang efektif dan efisien.

(Riani & Putra, 2017) juga mencatat bahwa yang dimaksud dengan *human resource managemen* adalah asset primer dalam suatu *company* dan membantu perusahaan dalam menentukan rencana strategis suatu bisnis. Perusahaan dalam proses pencapaian bisnisnya memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk mengelola asset utama tersebut dengan maksimal dan efisien. Mangkunegara, (2017) memberikan uraian stress kerja sebagai suatu kondisi karyawan di tempat kerja yang penuh akan *preasure* atas pekerjaan ataupun lingkungan kerja. Melepaskan karyawan dari stres kerja memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Karyawan memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan. *Employee* memiliki peran aktif dalam optimalisasi daya saing perusahaan dan berbanding lurus terhadap meningkatkan pendapatan perusahaan melalui kemampuan menjual jasa atau produk perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor untuk melindungi karyawan mereka dari situasi stres di tempat kerja. Salah satunya menyangkut pemberian kompensasi kepada karyawan. Keberadaan kompensasi sebagai bagian dari manajemen memegang peranan sangat utama di suatu perusahaan. Kompensasi karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup *employee*. Keberadaan kompensasi adalah *primary aspek* dalam suatu perusahaan untuk menggambarkan *value* atas pekerjaan. Bagian dari kompensasi yang juga melekat yaitu struktur upah yang akan diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini.

Dalam dunia kerja, stres kerja hampir dihadapi oleh semua karyawan dalam lingkungan kerja. Penyebabnya dapat dipicu oleh berbagai masalah. Salah satu penyebab dalam stres kerja biasanya disebabkan oleh faktor upah sesuai dengan keterangan beberapa karyawan tidak tetap pada perusahaan yang akan diteliti. Menurut (Bangun, 2012) upah merupakan pembayaran langsung berdasarkan output yang diberikan oleh karyawan. Perusahaan yang akan diteliti yaitu PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo, merupakan cabang dealer Honda yang berada pada Jln. Urip Sumoharjo No. 45, Krajan, Mangkujayan, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo Jawa Timur (63413).

Penggunaan sistem pemberian upah yang handal, pembayaran harus dilakukan. Pemberian upah yang berkualitas adalah suatu sistem penghargaan yang dimaksudkan untuk menaikkan upah guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kebutuhan hidup karyawan yang terpenuhi akan berdampak signifikan pada karyawan, sehingga mengurangi tingkat stres kerja. Hasil pra survey pada karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara, terdapat berbagai karyawan yang stres. Salah satu penyebab stres ini yakni upah yang tidak konsisten, bahkan mereka tidak mendapat upah samasekali apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selain upah, beban kerja juga menjadi salah satu faktor dalam stres kerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2016) beban kerja merupakan terlalu banyaknya beban yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan yang mengakibatkan stres dalam diri seseorang. Hasil pra survey kepada karyawan penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo mempunyai beban kerja berupa target yang harus dicapai dalam pekerjaannya, target berupa jumlah penjualan yang ditotal selama satu bulan. Target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan terkadang dapat menimbulkan stres bagi karyawan bagian penjualan ketika bekerja. Mengingat pada saat ini, banyak pesaing dari karyawan penjualan lain yang juga mengejar target yang telah diberikan. Selain itu karyawan penjualan memiliki kewajiban untuk mengadakan promosi baik secara door to door maupun pameran secara berkelompok, yang diharapkan hasil dari kegiatan tersebut karyawan dapat menghasilkan closing. Ketetapan tersebut bukanlah suatu hal yang mudah mengingat untuk mendapatkan upah karyawan harus mencapai target individu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sedangkan disisi lain karyawan juga mendapat tugas berupa promosi secara door to door dengan kelompok yang telah ditetapkan, jadi tak heran jika menurut keterangan beberapa karyawan bagian penjualan merasakan stres akibat beban kerja tersebut.

Motivasi adalah salah satu faktor lain yang memiliki peran memberikan dampak terhadap keberadaan stress kerja karyawan. Menurut (Bangun, 2012) motivasi adalah cara membuat orang lain melakukan tindakan teratur untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaan mereka. Pemberian motivasi dari manajer perusahaan kepada karyawan bagian penjualan pada PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo dengan pemberian bonus berupa uang jika karyawan dapat menyelesaikan tantangan yang diberikan. Biasanya perusahaan

memberikan tantangan dengan jumlah penjualan tertinggi selama 1 minggu. Akan tetapi kebanyakan karyawan tidak dapat mencapainya. Hanya karyawan tertentu yang dapat disebut sudah memiliki keahlian lebih dalam menjual sehingga dapat mencapai tantangan tersebut. Akibatnya karyawan lain akan merasa stres karena tidak dapat mencapai target tantangan yang telah diberikan. Tentu dengan hal tersebut, motivasi yang sebenarnya diharapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan justru menjadi salah satu pemicu stres karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti melakukan langkah upaya penemuan solusi dengan melakukan penelitian terkait pengaruh upah, beban kerja dan motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo. Mengingat karyawan harus bekerja dengan maksimal sedangkan perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya stres yang dirasakan. Menjawab permasalahan yang ada maka penelitian ini terbagi dalam beberapa rumusan masalah secara parsial dan simultan yang dijabarkan kedalam beberapa poin: (1) Apakah upah berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja? (2) Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja (4) Apakah upah, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja?. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah memberikan kesimpulan dan saran yang dapat diambil perusahaan guna mengurangi tingkat stres kerja karyawan yang dilihat dari sudut pandang upah, beban kerja dan motivasi kerja.

KAJIAN TEORITIK

Menurut (Bangun, 2012) upah adalah pembayaran langsung berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut (Hasibuan, 2016) Menguraikan bahwa upah yaitu imbalan yang telah tertera dalam perjanjian kerja dan wajib diberikan kepada pekerja atas jasa dan tenaga yang telah dikeluarkan. (Sumarsono, 2015) juga menjelaskan upah merupakan balas jasa yang diberikan kepada pekerja buruh dalam bentuk upah harian mapunsesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Rivai, Veithzal, & Sagala, (2014) merinci tujuan upah menjadi *Cooperation bond*, *Job satisfaction*,

Disiplin. Menurut (Sumarsono, 2015) indikator upah terdiri dari Waktu kerja, Kebutuhan, Banyak produk.

Hasibuan, (2016) menguraikan beban kerja sebagai suatu bentuk *responsibility* yang harus diselesaikan karyawan dengan target waktu dan kualitas yang telah ditentukan, dalam hal ini karyawan bisa menyelesaikan dengan menggunakan *skill* dan *knowledge* yang dimiliki. Ketika pemberian tugas kepada karyawan terlalu banyak maka dapat mengakibatkan ketegangan hingga menimbulkan stres dalam diri seorang karyawan. Kasmir, (2017) juga menjelaskan secara kaidah terukur dalam bentuk angka kuantitatif yang dimaksud dengan beban kerja adalah suatu *comparison* antara *total time* yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan standar waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dengan begitu maka beban kerja adalah segala sesuatu tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pekerjaan yang diselesaikan secara ideal sesuai ketetapan maka akan meminimalisir adanya stress kerja yang timbul dalam diri karyawan. Menurut Artadi, (2015) memberikan uraian bahwa factor yang menyebabkan beban kerja meningkat adalah sebagai berikut :

1. *External factors*, dimana hal ini berkaitan dengan indicator diluar pribadi karyawan
2. *Internal factors*, merupakan hal-hal yang mempengaruhi dan berasal dari dalam diri karyawan cenderung background secara personal dari *employee*.

Menurut (Hasibuan, 2016) beban kerja memiliki *indicator* Target, Kondisi kerja, Standar pekerjaan

Menurut (Mangkunegara, 2013) motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan dalam diri karyawan yang harus dipenuhi, agar dapat bergerak dan mampu mencapai tujuan. Menurut (Hasibuan, 2016) *motivasi explained as giving the driving force that creates the excitement of someone's work, so that they are willing to work together by using all their efforts to achieve satisfaction*. Pada teori lain (Robbins, 2017) menguraikan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah bentuk *direction and persistence* suatu individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan ataupun aktivitas lainnya. Dr. Mahmudah, (2019) Memberikan uraian bahwa motivasi adalah bentuk factor psikologis seseorang yang dimana berkaitan dengan internal dan eksternal factor.

1. Faktor Internal

Internal factor terdiri dari beberapa poin yaitu :

- a. *The desire to live*
- b. *The desire to possess*
- c. *Desire for awards*
- d. *Desire for recognition*
- e. *The desire for power*

2. Faktor Eksternal

Pembagian aspek yang berkaitan dengan *eksternal factor* adalah sebagai berikut :

- a. *Working environment conditions*
- b. *Adequate compensation*
- c. *Good supervision*
- d. *There is job security*
- e. *There is job security*

Robbins, (2017) menjabarkan indicator atas variabel motivasi kerja menjadi 5 kategori yaitu :

1. *Physiological*
2. Perasaan aman
3. Interaksi social
4. *Reward*
5. Kesempatan untuk melakukan pengembangan diri

Menurut (Siagian, 2014) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dapat mengakibatkan perubahan jalan pikiran, emosi, bahkan kondisi fisik. Robbins, (2017) memberikan uraian bahwa yang dimaksud dengan stres kerja adalah sebuah kondisi dimana karyawan mengalami tekanan yang lebih dari ideal pekerjaan yang harus diselesaikan, kondisi lain stres kerja juga muncul karena *pressure* dari *environmental conditions*, and *organizational conditions*. Pada teori lain (Wajdi, 2019) juga menjelaskan bahwa stres kerja juga disebut sebagai suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres kerja menyebabkan kondisi ketidaknyamanan karyawan dan kondisi psikologis yang terganggu.

Menurut (Marliani, 2015) faktor-faktor penyebab stres kerja sebagai berikut:

1. *Work environment factors* yang meliputi beberapa hal seperti *physical environment and social environment*

2. Faktor internal :

- a. Minimnya *support* dari berbagai pihak
- b. Tidak adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan.
- c. Sistem manajemen perusahaan yang tidak sehat.
- d. Tipe kepribadian karyawan
- e. Peristiwa/pengalaman pribadi yang buruk pada diri karyawan.

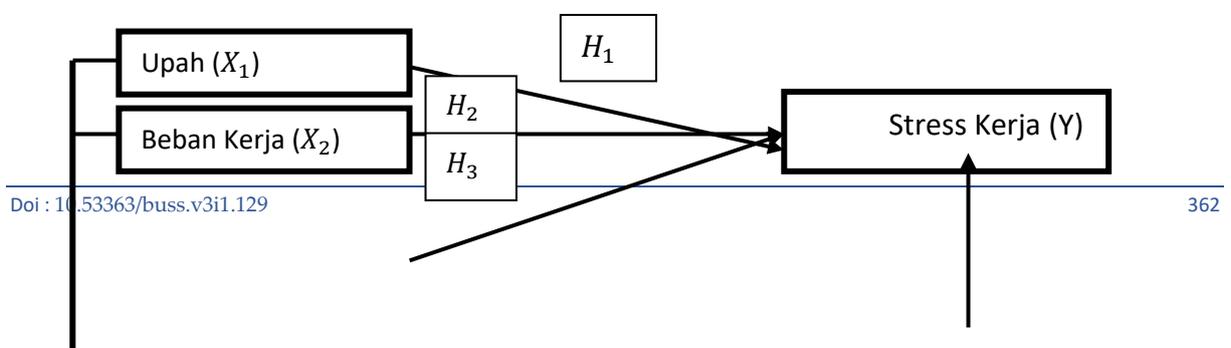
Robbins, (2017) menjabarkan indikator pemicu stress kerja adalah Tugas yang harus diselesaikan, Tanggung jawab atas tugas jabatan / peran, Hubungan antar individu dalam perusahaan

Perumusan masalah yang dibuat yaitu sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh secara signifikan upah terhadap stres kerja karyawan 2) Apakah terdapat pengaruh secara signifikan beban kerja terhadap stres kerja karyawan?, 3) Apakah terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan? dan 4) Apakah terdapat pengaruh secara bersama upah, beban kerja dan motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan?.

Sedangkan perumusan hipotesis penelitian yang diajukan untuk menjawab rumusan masalahnya sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh secara signifikan upah terhadap stres kerja karyawan, 2) Terdapat pengaruh secara signifikan beban kerja terhadap stres kerja karyawan, 3) Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan dan 4) Terdapat pengaruh secara bersama upah, beban kerja dan motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan menggunakan desain penelitian kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Secara visualisasi gambar desain penelitiannya dapat dilihat sebagai berikut:





Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi penelitian diambil dari keseluruhan karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo dijadikan sebagai populasi di riset ilmiah ini, sedangkan sampel yang digunakan ialah seluruh karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo yang berjumlah 45 orang karyawan tidak tetap. Penerapan teknik sampling menggunakan metode sampel jenuh dengan artian mengambil semua populasi yang telah dipilih.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Gambaran dari karakteristik 45 orang responden yang menjadi sampel penelitian berdasarkan lama usaha, status kepemilikan lokasi dan lokasi usaha angkringan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1

Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	38	84,4
Perempuan	7	15,6
Total	45	100,0

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Usia		
20-30 tahun	18	40,0
31-40 tahun	21	46,7
>41 tahun	6	13,3
Total	45	100,0

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Masa kerja		
<1 tahun	6	13,3

1 s/d 2 tahun	9	20,0
>2 tahun	30	66,7
Total	45	100,0

Sumber: Data Diolah Peneliti 2022

2. Deskripsi Data Variabel Kualitas Produk (X_1)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu pada skor rata-rata 4,58 yang termasuk kategori sangat tinggi dengan pernyataan "Upah yang diberikan sesuai dengan waktu kerja perusahaan". Artinya responden merasakan bahwa perusahaan telah memberikan upah yang sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada skor rata-rata 3,84 yang termasuk kategori tinggi dengan pernyataan "Upah yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar hidup saya". Artinya responden merasakan bahwa pemenuhan upah terhadap kebutuhan hidup perlu ditingkatkan karena walaupun skor rata-rata termasuk kategori tinggi namun pada tabel di atas skor rata-rata 3,84 menjadi skor rata-rata terendah, sehingga terpenuhinya kebutuhan hidup atas upah dari perusahaan belum dirasakan secara maksimal sehingga dapat memicu terjadinya stres kerja pada karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

3. Deskripsi Variabel Penetapan Harga (X_2)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu skor rata-rata 3,64 yang termasuk kategori tinggi dengan pernyataan "Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan peraturan yang berlaku". Artinya responden merasakan bahwa standar pekerjaan pada perusahaan sudah cukup baik, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada skor rata-rata 2,80 yang termasuk kategori sedang dengan pernyataan "Saya merasa target yang diberikan perusahaan mudah untuk dicapai". Artinya responden merasakan bahwa target yang harus dicapai dalam perusahaan tidak mudah dicapai oleh para karyawan sehingga dapat memicu terjadinya stres kerja dalam karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

4. Deskripsi Variabel Lokasi Usaha (X_3)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu pada pada skor rata-rata 4,09 yang termasuk kategori tinggi dengan pernyataan "Saya dapat berinteraksi dengan baik antar sesama karyawan maupun dengan

atasan". Artinya responden merasakan bahwa mereka memiliki hubungan interaksi yang baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, sedangkan tanggapan responden yang memiliki skor rata-rata terendah terdapat pada skor rata-rata 3,76 yang termasuk kategori tinggi dengan pernyataan "Saya selalu berusaha membuktikan bahwa saya mampu mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya". Berdasarkan hasil di atas meskipun skor rata-rata sama-sama menempati kategori tinggi, namun pada skor rata-rata 3,76 menjadi skor rata-rata terendah diantara skor rata-rata tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa aktualisasi diri kurang dirasakan oleh karyawan penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo dikarenakan karyawan belum mampu mengerjakan tanggung jawab dalam pekerjaannya secara maksimal.

5. Deskripsi Data Variabel Kinerja Usaha (Y)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu pada skor rata-rata 3,98 yang termasuk kategori tinggi dengan pernyataan "Saya merasa enjoy dalam menghadapi setiap perubahan kondisi kerja". Artinya responden merasa bahwa mereka dapat menghadapi setiap perubahan kondisi kerja dengan baik, sedangkan tanggapan responden yang memiliki skor rata-rata terendah terdapat pada skor rata-rata 2,82 yang termasuk dalam kategori sedang dengan pernyataan "Pekerjaan yang diberikan kepada saya sangat mudah untuk dikerjakan". Artinya responden merasa bahwa tuntutan peran setiap karyawan masih sulit untuk dicapai sehingga dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

6. Analisis Data

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017) Uji Validitas adalah *measuring instrument* untuk menunjukkan validitas atas item dalam kuesioner. Kuesioner yang dinilai mampu merepresentasikan persoalan dalam penelitian adalah kuesioner yang baik atau valid. (Sujarweni, 2020) juga menjelaskan bahwa uji validitas diproses melalui aplikasi SPSS sebagai *tolls* analisis penelitian ilmiah dimana dalam uji validitas hasil *r count* dikomparasikan dengan *r table*. Instrumen dapat dikatakan valid jika hasil *r* tabel < *r* hitung.

Uji Reliabilitas

Menurut (Yusuf, 2014) *reliability test* adalah *measuring instrument* yang berperan mengungkap kredibilitas atas kuesioner. Angket yang masuk dalam kategori reliable ialah yang mampu menghasilkan jawaban sama dari beberapa periode pengambilan sampel. Sugiono (2017) *Reliable questionnaires are those that produce consistent answers from respondents with repeated tests*". Nilai Cronbach Alpha yang menjadi acuan yaitu $> 0,60$. *Tolls* yang digunakan dalam uji ini adalah SPSS. *Cronbach Alpha* dijadikan sebagai parameter dalam pengambilan keputusan atau *conclusion*. *Reliability test research criteria* dijabarkan sebagai berikut : (1) *Alpha coefficient* $> 0,6$ kesimpulan atas uji yaitu reliable, (2) *Alpha coefficient* $< 0,6$ kesimpulan atas uji yaitu tidak reliable.

Cronbach's Alpha keseluruhan variable upah 0,834, beban kerja 0,841, motivasi kerja 0,733 dan stres kerja 0,647 lebih dari kaidah yang ditentukan yaitu $> 0,6$. Maksud dari hasil tersebut keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner secara periodik menghasilkan jawaban yang konsisten. Pertanyaan *worth it* untuk disebar sebagai penggalan data.

Uji Normalitas

Menurut (Sujarweni, 2020) uji normalitas memiliki fungsi sebagai alat uji untuk mendeteksi kenormalan data suatu penelitian. Data yang valid adalah data yang terdistribusi secara normal, dan sebaliknya data yang tidak *worthy* adalah data yang tidak berdistribusi dengan normal. Dalam penelitian ini uji normalitas diproses dengan bantuan SPSS menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirnov. *Significance value* yang diinformasikan melalui tabel yaitu sebesar $0.200 > 0.05$. *Conclusion* yang bisa diambil bahwa model dalam penelitian layak dan mampu *normally distributed*.

Uji Linearitas

Menurut (Sujarweni, 2020) uji linieritas bertujuan untuk menunjukkan kebenaran atas spesifikasi model dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji linieritas diproses menggunakan bantuan SPSS dengan Ramsey Test. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data berbentuk linier atau tidak. Data dikatakan linier jika nilai signifikan from linearity $> 0,05$. Dalam pengujian linieritas regresi berganda menggunakan *Unstandardized Residual* dan *Unstandardized Predicted Value*. Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui nilai signifikan from linearity $>$ nilai Sig atau $1 > 0,05$ sehingga disimpulkan model yang digunakan bersifat linier.

Analisis Regresi Linier berganda

Menurut (Yusuf, 2014) menjabarkan bahwa untuk menjawab persoalan utama dalam penelitian yaitu berkaitan hubungan atau korelasi antara variable maka alat uji yang ideal digunakan regresi linier berganda, dengan kondisi variable yang tidak mono. Formulas persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Additional information :

Y	: Sress kerja
a	: Konstanta
b_1, b_2, b_3	: <i>Regression Coefficient</i>
x_1	: Upah
x_2	: Beban Kerja
x_3	: Motivasi Kerja
e	: <i>Standard Error Equation</i>

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dapat diketahui nilai konstanta (nilai a) sebesar -0,997, upah (X_1) sebesar -0,089, beban kerja (X_2) sebesar 0,548, dan motivasi kerja (X_3) sebesar 0.601 sehingga didapatkan hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0,997 - 0,089X_1 + 0,548X_2 + 0,601X_3 + e$$

Berikut intepretasi terhadap persamaan regresi linier berganda :

a. Konstanta (a) = -0,997

Artinya apabila upah (X_1), beban kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) bernilai 0, maka stres kerja (Y) bernilai -0,997.

b. Nilai koefisien upah (X_1) $b_1 = -0,089$

Upah yang berperan pada variable bebas menerangkan kontribusi atas variable stres kerja melau nilai koefisien sebesar -0,089. Artinya jika upah mengalami ekskalasi maka juga akan menurunkan stress kerja sesuai angka koefisien. Kaidah ini dipahami dengan variable bebas lain dalam penelitian bersift netral (0).

c. Nilai koefisien beban kerja (X_2) $b_2 = 0,548$

Atas nilai koefisien beban kerja kesimpulan yang bisa dijelaskan adalah pada saat beban kerja sebagai pihak yang mempengaruhi mengalami ekskalasi 1 satuan akan memberikan

penambahan terhadap stress kerja karyawan sebesar 0,548. *Note* yang harus dipahami bahwa hal ini terjadi pada saat variable lain yang bersifat mempengaruhi bernilai (0).

d. Nilai koefisien motivasi kerja (X_3) $b_3 = 0,601$

Motivasi kerja menempatkan diri dengan nilai koefisien 0,601 dimana hal yang bisa diterangkan adalah pada saat terjadi kepesatan motivasi kerja 1 satuan maka hal lain yang akan tumbuh pesat adalah stress kerja sebesar nilai koefisien motivasi kerja. Kondisi ini idealnya terjadi jika variable independen lain dalam penelitian bernilai nol.

e. Standart eror (e) = 0.096

Artinya besar variabel yang memungkinkan untuk memberikan *influence* diluar model penelitian yaitu 0.096. Hasil tersebut diperoleh dari 100% dikurangi besarnya R Square 0.904 atau 90,4%.

Koefisien Determinasi

Menurut (Yusuf, 2014) Determinasi berperan sebagai *measuring instrument* atas kontribusi yang mampu diberikan dari variable bebas untuk variabel independen. Fungsi adanya uji ini untuk memberikan informasi atas kontribusi variabel bebas dalam penelitian. Kaidah yang dipakai untuk menentukan kontribusi range 0-1. Jika hasil analisis lebih kecil dari kaidah maka menggambarkan kontribusi atau variasi yang sedikit, sebaliknya semakin mencapai angka 1 kontribusi variable semakin besar. Keeratan korelasi dapat dikelompokan sebagai berikut :



Keterangan:

- 1) 0,00 - 0,20 *correlation is very weak*
- 2) 0,21 - 0,40 *correlation is weak*
- 3) 0,41 - 0,70 *correlation has a strong closeness*
- 4) 0,71 - 0,90 *correlation has a very strong keertan*
- 5) 0,91 - 0,99 *Correlation has a very strong correlation which means perfect correlation.*

Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,897. Jika di gambarkan dalam bentuk presentase yaitu 89,7% artinya kontribusi variabel bebas

sebesar nilai *Ajusted R Square* dan selebihnya sebanyak 10,3% dimungkinkan peluang dari *other variables outside the research* yang mampu memberikan *influence*.

Uji T

Menurut (Sugiyono, 2017) “*The ability of the independent variable to influence the dependent variable individually can be revealed through the t test*”. Aturan yang dipercayai untuk mengambil kesimpulan uji t yaitu dengan memilih (a) 5%. Menurut (Sujarweni, 2018) ketentuan uji t yaitu (1) $\text{Sig} > 0,05$, $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ konklusi H_0 *accepted*, (2) $\text{Sig} < 0,05$, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ konklusi H_0 *rejected*.

Tabel 6 Hasil Uji T

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,997	1,254		-,795	,431
	Upah	-,089	,062	-,084	-1,433	,160
	Beban kerja	,548	,044	,653	12,467	,000
	Motivasi kerja	,601	,069	,532	8,679	,000

a. Dependent Variable: Stres kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti 2022

Analisis uji t memberikan konklusi bahwa secara parsial keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil dari uji t menunjukkan nilai signifikansi per variabel $< 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa diterima.

Uji F

Menurut (Sujarweni, 2018) simultaneous test bermanfaat untuk mengetahui apakah model hubungan bersama-sama mampu untuk di *approve*. Nilai (a) yang dipedomani adalah 5%. Pengambilan keputusan dalam pengujian ini dengan pedoman : (1) Jika (a) > 0.05 dan a. $F\text{-count} > F\text{-table}$, urainya variable X secara simultan berpengaruh terhadap variable Y, (2) Jika (a) < 0.05 dan a. $F\text{-count} < F\text{-table}$, urainya variable X secara simultan tidak berpengaruh terhadap variable Y.

Nilai F Tabel 2,833. Prosedur analisis lanjutan yang perlu dilakukan adalah dengan membandingkan hasil t table dan t hitung. Angka yang diperoleh $2,833 < 128,691$. Tahapan

lanjutan membandingkan nilai signifikansi dimana angka memperlihatkan $0,000 < 0,05$. *Resume* yang bisa diambil hipotesis diterima (H_a). Keseluruhan variabel bebas dalam penelitian secara bersamaan memberikan dampak terhadap terhadap stres kerja pada *employee* bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Upah Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan oleh peneliti menginformasikan variabel upah mampu berkorelasi individual terhadap variabel stress kerja karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo. *Output* i uji t menunjukkan *value* yang signifikansi variabel upah yaitu sebesar $0,160 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian regresi variabel upah memiliki koefisien sebesar - 0,089 dengan nilai signifikansi sebesar 0,160 yang berarti variabel upah bernilai negatif *with a significance value smaller than 0,05*. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa penentuan upah akan berimpact terhadap stress kerja karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo sehingga ketika variabel upah meningkat maka akan mengakibatkan turunnya stres kerja karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo. Hal ini sesuai dengan hasil tanggapan responden terkait variabel upah, dimana pada indikator kebutuhan karyawan menyatakan bahwa upah yang didapat belum mampu memenuhi kebutuhan dasar hidup karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo sehingga implikasi yang timbul terhadap stress kerja *employee*.

Pedoman riset terdahulu Andi Alianto dan Rina Anindita. Menurut (Alianto & Anindita, 2015) menguraikan bahwa variabel upah secara individual berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi tingkat upah karyawan maka akan semakin menurun tingkat stres kerja pada karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Puspitawati, Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja yang berjudul "Pengaruh Upah Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Non Bintang di Kota Denpasar, Bali" menurut (Puspitasari & Dharmadewi, 2020) upah

berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan hotel non bintang di Kota Denpasar Bali.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

Berlandaskan pada uji t telah dilakukan oleh peneliti informasi yang didapatkan bahwa *workload variables partially affect the work stress of employees* bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo. Hasil dari uji t menunjukkan *variable significance value* beban kerja 0,000 less than 0,05 dan *value t count > t table* yaitu 12,467 > 2,019 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian regresi variabel beban kerja memiliki koefisien 0,548 dengan *significance value* 0,000 yang berarti variabel beban kerja bernilai positif dengan *significance value* < 0,05. Oleh sebab itu konklusi atas data tersebut variabel beban kerja berpengaruh *significant positive* kepada stres kerja *employee* bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo sehingga ketika variabel beban kerja mengalami kenaikan maka akan berimplikasi terhadap stress kerja yang tinggi pada karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo. Hal ini sesuai dengan hasil tanggapan responden terkait variabel beban kerja, dimana pada indikator target karyawan menyatakan bahwa target yang diberikan perusahaan tidak mudah untuk dicapai karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo yang berimplikasi terhadap munculnya *work stress*.

Landasan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dimana membahas hubungan variabel yang sama adalah riset ilmiah yang dilakukan oleh (Hatmawan, 2015), konklusi atas penelitian tersebut yaitu variabel terkait dalam penelitian dalam hal ini beban kerja mampu memberikan impact secara indivisu terhadap stres kerja *employee*. Artinya semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan semakin menurun tingkat stres kerja pada karyawan. Pedoman penelitian terdahulu yang relevan juga dilakukan oleh Maharani dan Budianto (2019), *resume* penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki *impact* terhadap munculnya stress kerja *employee*.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

Berlandaskan pada uji hipotesis t yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo. Hasil dari uji t menunjukkan *variable significance value* motivasi kerja adalah 0,000 dimana hal ini sesuai dengan atandar signifikansi yang telah ditentukan dan nilai $t\ count > t\ table$ yaitu $8,679 > 2,019$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian regresi variabel motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,601 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel motivasi kerja bernilai positif dan *significance value* $< 0,05$. Oleh sebab itu konklusi yang diambil adanya pengaruh motivasi kerja secara *significant positive* kepada stres kerja *employee* bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo sehingga ketika variabel *work motivation increases* berdampak terhadap munculnya stress kerja di *employee* bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo. Hal ini dapat terjadi dikarenakan dalam pemberian motivasi dalam perusahaan selalu disertai dengan tantangan, dimana banyak karyawan yang tidak dapat mencapai tantangan tersebut sehingga justru menimbulkan stres dalam diri karyawan. Kondisi ini sesuai dengan hasil tanggapan responden terkait variabel motivasi kerja, dimana pada indikator aktualisasi diri karyawan menyatakan bahwa mereka belum mampu membuktikan bahwa mereka dapat mengerjakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo yang dapat berimplikasi terhadap adanya stress kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugralis, Syamsul Rijal dan Delly Mustapa dengan judul "Efek Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Stres Kerja". Menurut (Sugralis, Rijal, & Mustapa, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka akan mengakibatkan semakin meningkatnya tingkat stres kerja pada karyawan. Hasil penelitian lain, Rulland Willy Jack Sumampouw yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan

Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan Printing Jakarta” juga menjelaskan bahwa menurut (Sumampouw, 2022) terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan printing Jakarta.

4. Pengaruh Upah, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

Variabel Upah, Beban Kerja dan Motivasi Kerja mampu mempengaruhi Stres Kerja karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo secara simultan. Hasil dari uji F menunjukkan nilai signifikansi F hitung $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi menunjukkan hasil sebesar 0,897 atau 89,7% yang dapat diartikan bahwa stres kerja pada karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo dipengaruhi oleh upah, beban kerja dan motivasi kerja sebesar 89,7% sedangkan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Terdapat pengaruh secara signifikan kualitas produk terhadap kinerja usaha warung angkringan, besarnya pengaruh yaitu 24,6 % nilai tersebut memberikan pengertian lain bahwa adanya variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja usaha selain dari kualitas produk atau sering disebut sebagai variabel epsilon yaitu sebesar 75,4 %. Terdapat pengaruh secara signifikan penetapan harga terhadap kinerja usaha warung angkringan, besarnya pengaruh yaitu 3,7 % nilai tersebut memberikan pengertian lain bahwa adanya variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja usaha selain dari variabel penetapan harga atau sering disebut sebagai variabel epsilon yaitu sebesar 96,3 %. Terdapat pengaruh secara signifikan lokasi terhadap kinerja usaha warung angkringan, besarnya pengaruh yaitu 16,5 %, nilai tersebut memberikan suatu interpretasi bahwa masih adanya variabel bebas lainnya (Epsilon) selain variabel lokasi usaha yang berpengaruh terhadap variabel kinerja usaha sebesar 83,5 % Terdapat pengaruh secara bersama kualitas produk, penetapan harga dan lokasi usaha terhadap kinerja usaha warung angkringan, besarnya pengaruh secara simultan yaitu sebesar 66,7 %, nilai tersebut memberikan suatu interpretasi bahwa masih adanya variabel bebas lainnya (Epsilon) selain variabel kualitas produk, penetapan harga dan lokasi usaha yang berpengaruh terhadap variabel kinerja usaha sebesar

66,7 % Kualitas produk memberikan pengaruh terhadap kinerja usaha warung angkringan oleh karena itu disarankan agar pemilik warung angkringan bisa membuat strategi peningkatan kualitas produknya untuk meningkatkan kinerja usahanya dengan memperhatikan faktor *Performance* (kinerja), *Durability* (daya tahan), Kesesuaian dengan spesifikasi, *Features* (fitur), *Reliability* (reliabilitas), *Aesthetics* (estetika), *Perceived quality* (kesan kualitas), dan *Serviceability*.

Penetapan harga memberikan pengaruh terhadap kinerja usaha warung angkringan akan tetapi pengaruhnya masih sangat kecil oleh karena itu disarankan agar pemilik angkringan lebih memperhatikan lagi penetapan harga bukan hanya memilih sasaran harga, menentukan permintaan, memperkirakan harga, menganalisis harga pesaing, memilih metode penetapan harga dan memilih harga akhir, akan tetapi harus bisa juga menjaga daya beli masyarakat pada kondisi saat ini. Lokasi usaha memberikan pengaruh terhadap kinerja usaha, oleh karena itu disarankan agar pemilik usaha angkringan didalam menentukan lokasi usaha bisa memperhatikan faktor lingkungan disekitar lokasi usaha seperti kondisi masyarakat sekitar lokasi usaha, kenyamanan dan keamanan tempat usaha, dan akses yang mudah dijangkau pembeli. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih adanya faktor lain (epsilon) yang bisa mempengaruhi kinerja usaha warung angkringan selain kualitas produk, penetapan harga dan lokasi usaha, oleh sebab itu disarankan agar pemilik warung angkringan melakukan survey secara langsung kepada pembeli terkait penilaian kepuasan konsumen terhadap kualitas produk, harga produk dan lokasi usaha berdasarkan persepsi pembeli agar pemilik warung angkringan bisa membuat strategi untuk meningkatkan usahanya sesuai dengan karakteristik pembeli yang menjadi target pasarnya.

KESIMPULAN

Analisis penelitian membawa terhadap kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel upah berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.
2. Variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.
4. Terdapat pengaruh secara simultan pada upah, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap stres kerja karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.
5. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi diketahui bahwa upah, beban kerja dan motivasi kerja secara signifikan memiliki keeratan yang sangat kuat dalam mempengaruhi stres kerja karyawan bagian penjualan PT. Cahaya Unggul Nusantara Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Alianto, A., & Anindita, R. (2015). Pengaruh Upah Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ayuningtyas, F. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Stres Kerja Karyawan CV. Fatih Terang Purnama. *Jurnal Ekonomi*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dr. Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Edianto. (2015). Sistem pendukung keputusan pengangkatan karyawan tetap dengan metode Topsis pada PT. Perkebunan Lembah Bhakti propinsi NAD KAB. Aceh Singkil. *Jurnal Ekonomi*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatmawan, A. A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Jurnal Akuntansi Pendidikan*.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik edisi ketiga*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam RSUD Kota Banjar. *Jurnal Manajemen*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- N, R., B, S., & A, P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*.

- Pebrianti, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8.
- Puspitasasi, N. M., & Dharmadewi Atmaja, N. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Non Bintang Denpasar Bali. *Jurnal Bakti Saraswati*.
- Rahmawati. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Riani, N. L., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Rivai, Veithzal, & Sagala. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik, PT. Rajawali Pers, Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi*.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Saman, A., & Meizara, E. (2012). Pengaruh Potivasi Kerja Dan Dukungan Suami Terhadap Stres Kerja Pada Wanita Karir. *Jurnal Manajemen*.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. 87-88.
- Sekaran, U., & Bougie , R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed., Vol. I). (K. M. Yon, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2012). *Teori Motivasi Kerja dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugralis, Rijal, S., & Mustapa, D. (2020). Efek Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Stres Kerja. *Jurnal Mirai Manajemen*.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sumampouw, R. W. (2022). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan Printing. *Journal of Innovation and Research*.
- Sumarsono, S. (2015). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Utami, N., Taroreh, R., & Hasan, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada PT. Bank Sulteng Luwuk Banggai. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Wajdi, M. F. (2019). *Perilaku Organisasi*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.