

## Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera Lumajang

Reni Ristiyawati<sup>1</sup> M. Taufik<sup>2</sup> Tri Palupi Robustin<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang  
[reni.ristiyawati@yahoo.com](mailto:reni.ristiyawati@yahoo.com)

### Abstrak

Stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap karyawan dalam perusahaan. Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar. Tetapi sekarang semakin dipahami dalam setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Lumajang. Responden berjumlah 50 orang karyawan AJB Bumiputera Lumajang. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dari stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Lumajang. Sedangkan secara simultan variabel stres kerja dan motivasi kerja menunjukkan semua variabel berpengaruh secara simultan. Dengan nilai koefisien determinasi 65,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu stres kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya yaitu 34,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

### Abstract

*Job stress is a general term that refers to the pressures and problems experienced by every employee in the company. Motivation is the desire to act. There is an opinion that motivation must be injected from the outside. But it is now increasingly understood in every person motivated by several different powers. The purpose of this study to determine the effect of work stress and work motivation partially or simultaneously significant to the performance of employees at AJB Bumiputera Lumajang. Respondents numbered 50 employees AJB Bumiputera Lumajang. By using multiple linear regression analysis, the result of this research shows that partially from work stress and work motivation influence to AJB Bumiputera Lumajang employee performance. While simultaneously work stress and work motivation variables show all variables simultaneously affect. With coefficient of determination value 65,3% employee performance can be explained by independent variable that is job stress and work motivation while the rest is 34,7% employee performance influenced by other variables not examined in this research.*

**Keyword : Job Stress, Work Motivation and Employee Performance**

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan mendayagunakan sumberdaya yang ada dalam organisasi. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan menyinergikan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki tempat yang sangat strategis dalam kehidupan dan dan berkelanjutan perusahaan. Hal ini baik dan buruknya sumber daya manusia dapat berdampak pada perilaku kerja, motivasi kerja, kinerja yang pada waktunya akan

menentukan maju mundurnya perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang ada dalam tubuh organisasi. Sebagai aset yang penting bagi sebuah organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh manajemen. Untuk mencapai rencana strategi manajemen perlu untuk memberikan fasilitas atau perhatian khusus kepada pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan system kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri.

Stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan sehari-hari. Konsep stres mengandung dua makna yaitu positif dan negatif. Jika orang dapat mengatur atau mengelola stres dengan baik maka secara psikologis akan menumbuhkan semangat dan motivasi dalam bekerja. Sebaliknya jika stres terlalu berlebihan akan menyebabkan terganggunya kesehatan baik secara fisik atau non fisik. Penyebab stres merupakan segala sesuatu yang menyebabkan munculnya stres seseorang. Faktor-faktor penyebab stres dapat menciptakan kondisi tertentu dimana seseorang dapat menjadi tertekan atau menderita baik fisik maupun non fisik (Harsono, 2005:146).

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar. Tetapi sekarang semakin dipahami dalam setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dipekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Untuk melepaskan potensi pekerja, organisasi cepat bergerak dari pola "*command and control*" (nasihat dan persetujuan), sebagai cara memotivasi. Perubahan sifat ini dimulai ketika *employers* atau pemberi kerja mengenal bahwa menghargai pekerjaan baik adalah lebih efektif daripada memberikan hukuman untuk pekerjaan buruk (Wibowo, 2012:380).

Motivasi bersifat jangka panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang dimotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa pun yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan penilaian kinerja yang dialami dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa orang tidak akan bekerja kecuali jika mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, ia cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat rahasia dan biasanya penilaian tidak objektif. Oleh karena itu, laporan tentang kinerja karyawan merupakan laporan yang bersifat rahasia pula. Sebaliknya jika perusahaan mempunyai pandangan bahwa setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensinya dan kekuatan-kekuatannya dan bahwa kemampuan-kemampuan manusia dapat ditambah/dikembangkan, perusahaan akan mengusahakan suatu sistem penilaian yang berusaha mengenali, memperjelas, mengembangkan dan memanfaatkan potensi dan kemampuan-kemampuan para karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Robbin dan Judge (2007:602) Stres adalah pola kondisi emosi dan reaksi fisik yang terjadi sebagai respons terhadap tuntutan dari dalam atau luar organisasi yakni *stressor*. Stres dapat merupakan reaksi buruk yang diberikan seseorang terhadap tekanan, atau bentuk tuntutan yang berlebihan lainnya, terhadap dirinya. Dalam konteks pekerjaan, job stres dapat didefinisikan sebagai respons fisik dan emosi yang merugikan, yang terjadi bila tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja.

Indikator stres kerja menurut (Tri Wartono, 2017:48) adalah:

- a. Waktu kerja
- a. Tanggung jawab kerja
- b. Konflik
- c. Fasilitas
- d. Ruang kerja

### Motivasi

Robbins (2003:156) menyatakan motivasi merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu dalam pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang dalam berusaha. Tetapi intensitas yang tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali dengan usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha yang terus menerus. Motivasi adalah ukuran berapa lama seseorang bisa menjaga usaha mereka.

Berikut item-item indikator menurut (Hasibuan, 2003:108):

- a. Semangat kerja: Pegawai selalu memelihara semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.
- b. Absensi Karyawan: Karyawan jarang sekali absen dalam bekerja
- c. Tanggung jawab: Pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan diberikan oleh perusahaan.
- d. Rasa ingin tahu yang tinggi: adanya rasa ingin tahu yang sangat tinggi akan hal-hal baru dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.
- e. Inovatif: Pegawai selalu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

### Kinerja

Menurut Armstrong (2004:29) “menyatakan manajemen kinerja ialah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara mengerti dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati”.

Sugiyono (2012:146) Adapun indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Volume hasil kerja
- b. Kualitas hasil pekerjaan
- c. Tingkat kedisiplinan pegawai
- d. Tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai
- e. Kreativitas pegawai dalam menyelesaikan tugas.

### Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H1: Terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Lumajang
- H2: Terdapat pengaruh stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Lumajang

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8) “metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan

pada filsafat positifisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada AJB Bumiputera Lumajang. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan penelitian ini adalah Wawancara, Observasi, kuisisioner, Survey dan Studi Pustaka. Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuisisioner perlu dilakukan uji validasi dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinieritas (*Multicolonearity*) dan heterokedastisitas (*Heterokedasticity*).

### Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent, baik secara parsial maupun simultan.

### Hasil dan Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.914	1.775		2.205	.032					
JUMLAH_STRES	.322	.121	.324	2.670	.010	.710	.363	.230	.501	1.996
JUMLAH_MOTIVASI	.471	.105	.546	4.492	.000	.775	.548	.386	.501	1.996

a. Dependent Variable: JUMLAH KINERJA

Sumber : Data Diolah SPSS

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *Unstandardized coefficients* adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,914 + 0,322 (X_1) + 0,471 (X_2)$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai *constant* sebesar 3,914 menunjukkan bahwa nilai Y akan sama dengan 3,914 jika stres kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sama dengan 0.
- Koefisien stres kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,322 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) stres kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,322 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,322.
- Koefisien motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,471 (positif menunjukkan hubungan searah) menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) motivasi kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,471 dan sebaliknya setiap penurunan 1 (satu) harga akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,471.

Dengan menggunakan koefisien regresi (b) yang sudah distandardisasi yaitu nilai beta, maka dapat diketahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen adalah motivasi kerja, karena koefisien beta motivasi kerja sebesar 0,546 lebih besar dari koefisien beta stres kerja sebesar 0,324.

**Uji T (Uji Parsial)**

Untuk melakukan pengujian t terhadap masing - masing variabel independen, maka diperlukan hasil t tabel. Hasil t tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan  $(n - 2) = 50 - 2 = 48$ , maka diperoleh t tabel =  $\pm 1,677$ . sedangkan hitung dari stres kerja dan motivasi kerja pada AJB Bumiputera Lumajang dapat dilihat pada tabel 1.

Hasil pada tabel 1 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hasil uji t pada variabel X1 yaitu stres kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,670$  dengan signifikansi 0,010. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t tabel sebesar  $\pm 1,677$ . Ini berarti  $t_{hitung} (2,670)$  lebih besar t tabel  $(1,677)$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian maka, hipotesis pertama berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Lumajang.
- Hasil uji t pada variabel X2 yaitu motivasi kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,492$  dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh t tabel sebesar  $\pm 1,677$ . Ini berarti  $t_{hitung} (4,492)$  lebih besar dari t tabel  $(1,677)$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian maka, hipotesis kedua berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Lumajang.

**Uji F ( Uji Simultan)**

Hasil analisis regresi berganda silmutan dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.209	2	75.604	44.157	.000 <sup>a</sup>
	Residual	80.471	47	1.712		
	Total	231.680	49			

a. Predictors: (Constant), JUMLAH\_MOTIVASI, JUMLAH\_STRES

b. Dependent Variable: JUMLAH\_KINERJA

Sumber : Data diolah, SPSS

Untuk melakukan pengujian F terhadap variabel penelitian, maka diperlukan hasil F tabel. Hasil F tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan  $(n - k - 1) = 50 - 2 - 1 = 47$ , maka diperoleh F tabel = 3,20.

Secara silmutan berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai F hitung sebesar 44.157 lebih besar dari F tabel sebesar 3,20 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa secara simultan signifikan variabel stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Lumajang.

**Hasil Koefisien Determinasi (R2)**

Hasil koefisien determinasi (R2) dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.808 <sup>a</sup>	.653	.638	1.30849	.653	44.157	2	47	.000	1.868

a. Predictors: (Constant), JUMLAH\_MOTIVASI, JUMLAH\_STRES

b. Dependent Variable: JUMLAH\_KINERJA

Sumber : Data diolah, SPSS

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,653. Hal ini berarti 65,3% kinerja AJB Bumiputera Lumajang dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 34,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Lumajang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika stres kerja naik maka kinerja para karyawan akan menurun tapi sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja para karyawan naik.

Hasil ini sesuai dengan (Astianto, 2011:200) yang menyatakan, "stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang". Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa mengalami *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat *relaks*, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Disamping itu, mereka bahkan bisa tertekan berbagai penyakit fisik seperti masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Tri Wartono (2017), Prayogi (2015), bahwa stres berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan Hasil penelitian yang menolak dilakukan oleh Handoko (2015:109) yang menyatakan, stres kerja dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Lumajang. Dengan demikian jika motivasi meeningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga tapi jika sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja karyawan AJB Bumiputera Lumajang juga akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Robbins, 2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitannya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pilatus (2013), Theore (2015), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Hasil penelitian yang tidak sesuai dilakukan oleh Zunaidah (2011) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

## **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera Lumajang**

Hasil dari pengujian hipotesis atas pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Lumajang.

Menurut Armstrong (2004:29) "bahwa kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati".

Hasil penelitian di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2017), Haryanto (2014), menunjukkan bahwa motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil koefisien determinan juga menunjukkan bahwa sebesar 65,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 34,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu disamping variabel stres kerja dan motivasi kerja yang diteliti didalam penelitian ini maka disarankan kepada AJB Bumiputera Lumajang memperbaiki faktor-faktor kerjanya masing-masing karyawan .

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Lumajang secara simultan dengan menggunakan teknik analisis linier berganda serta pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Lumajang dengan.
- b. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Lumajang.
- c. Hasil pengujian hipotesis atas variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera Lumajang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusi Daya Manusia Abad 21*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Atmaja, Setia. 2009. *Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Azwar. 1998. *Pengantar Administrasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Binarupa Aksara.
- DeCenzo, dan Robbins. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Garry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Human Resource Management. Edisi Empat Belas. Jakarta Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Goal. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusi Daya Manusia Abad 21*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert. 2003. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Harsono. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Shaum Media Utama.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Personalia*. Gramedia: Jakarta.
- Jones dan Jennifer. 2007. *Manajemen Sumber Daya Abad 21*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2001. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kuncoro. 2007. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.

- Mubyanto dan Suratno. 2007. *Metode Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: Yayasan Argo Ekonomika.
- Prawironegoro, Darsono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Abad 21*. Edisi Revisi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbin dan Judge. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Selemba Empat
- Robert dan Jackson. 2001. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, Stephen. 2003. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso. 2002. *Riset Pemasaran (Konsep dan Aplikasi dengan SPSS)*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Administratif, Dilengkapi dengan Metode R&D*. Cetakan ke-12. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunoto. 2011. *Metode Penelitian Untuk Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sofyandi, Herman . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Trenggonowati. 2009. *Metodelogi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Bpce Fakultas Ekonomika dan Bisnis* . Edisi Pertama: Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wartono, Tri. 2017. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Karyawan Majalah Mother And Baby*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 4, No. 2:41-55.